Revista Brasileira de Orientação Profissional
jul.-dez. 2013, Vol. 14, No. 2, 191-201

Artigo

Carreira e narrativa: contribuições para a intervenção

Greicy Boness de Araújo[1]
Ângela Carina Paradiso
Maria Célia Pacheco Lassance
Jorge Castellá Sarriera
Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

Resumo

Este artigo aborda o uso da narrativa no aconselhamento de carreira construtivista. A revisão de 65 abstracts de artigos internacionais e 22 resumos de artigos nacionais no período 2002-2012 resultou na seleção de sete publicações que descrevem ao menos uma das seguintes técnicas: (a) *Lifeline*; (b) *Career Style Interview*; (c) *My System of Career Influences*; e (d) *Goal Map*. Considera-se que estas técnicas são coerentes com os pressupostos da teoria construtivista porque favorecem a participação ativa do cliente no processo de aconselhamento e na construção de sua carreira. Neste artigo apresentam-se características gerais, objetivos, fundamentos teóricos e procedimentos de intervenção de cada uma delas.

Palavras-chave: aconselhamento, narrativas, orientação vocacional, intervenção psicológica

Abstract: Career and narratives: Contributions to intervention

This article presents the use of narrative in the constructivist career counseling. The abstracts of 65 international articles and of 22 national articles in the period of 2002-2012 were reviewed and 7 publications were selected that describe at least one of the following techniques: a) Lifeline; b) Career Style Interview; c) My System of Career Influences; and d) Goal Map. These techniques are coherent with the constructivist theory assumptions because they support the active participation of the client in the counseling process and in his career construction. In this article, general characteristics, objectives, theoretical frameworks and intervention procedures of each of these techniques are presented. Finally, potentialities and limitations of the use of narratives are discussed.

Keywords: counseling, narratives, vocational guidance, psychological intervention

Resumen: Carrera y narración: contribuciones para el campo de la intervención

Este artículo aborda el uso de la narración en el asesoramiento de carrera constructivista. La revisión de 65 resúmenes de artículos internacionales y 22 resúmenes de artículos nacionales en el período 2002-2012 produjo la selección de siete publicaciones que describen al menos una de las siguientes técnicas: (a) Lifeline; (b) Career Style Interview; (c) My System of Career Influences; y (d) Goal Map. Se considera que estas técnicas son coherentes con los presupuestos de la teoría constructivista porque favorecen la participación activa del alumno en el proceso de asesoramiento y en la construcción de su carrera. En este artículo se presentan características generales, objetivos, fundamentos teóricos y procedimientos de intervención de cada una de ellas.

Palabras clave: asesoramiento, narraciones, orientación vocacional, intervención psicológica

[1] Endereço para correspondência: Avenida Pirapó, 206/202, 90470-450, Porto Alegre-RS, Brasil. *E-mail:* greboness@hotmail.com

Abordagens contemporâneas de aconselhamento de carreira compreendem o indivíduo como um ser contextualizado, que não pode ser avaliado fora de seu contexto global de vida, que inclui o desempenho simultâneo de uma variedade de papéis e que encontra significados para suas experiências de vida nas trocas sociais (Brott, 2001; Savickas, 2011). Isto é, a vida profissional não é uma dimensão isolada, pois influencia e é influenciada por todos os demais contextos e papéis desempenhados pelo indivíduo em sua vida, o que necessita ser considerado nas intervenções de carreira.

A concepção construtivista do processo de aconselhamento de carreira ganha espaço a partir do final do século XX, consolidando-se como a perspectiva que contempla esta visão contextualizada do indivíduo, através da busca dos significados que os indivíduos atribuem às suas experiências e como as utilizam para construir o futuro. Patton e McMahon (2006) salientam que o construtivismo deriva da visão de mundo contextualista, isto é, que o pensamento do indivíduo sobre ele mesmo e sobre suas interações com o contexto constroem sua visão pessoal da realidade.

Do ponto de vista da prática de aconselhamento de carreira, o orientador que trabalha sob a perspectiva construtivista propõe que o cliente conte suas histórias de vida (Brott, 2001; Bujold, 2004; Peavy, 1997, Savickas 2011), sendo a narrativa dessas histórias considerada como a narrativa da própria carreira (Bujold, 2004). Para Savickas (1995a, 2011), o uso da narrativa no aconselhamento de carreira estimula a reflexão sobre a experiência pessoal e subjetiva, ao fornecer aos eventos, muitas vezes desconectados, uma ordem e um significado vinculados ao contexto mais relevante para a compreensão da questão de carreira trazida pelo cliente. As pequenas histórias de vida são transformadas em uma grande narrativa coerente, compreensiva e progressiva do passado, presente e futuro. O paradigma narrativo em aconselhamento de carreira é descrito por esse autor como um modelo compreensivo que os orientadores aplicam às microestórias dos clientes a fim de identificar um padrão abrangente. Esta macronarrativa expressa identidade, permite compreender a vida e suas escolhas e oferece meios para que cada um assuma a autoria dos próximos capítulos de sua história de vida.

Para Bruner (2004), a narrativa é mais do que a expressão de uma "vida real", constituindo-se a própria realidade do indivíduo, pois a realidade psíquica é a interpretação que fazemos do mundo à nossa volta. Assim, a narrativa tanto relata o mundo como o indivíduo o percebe, como também cria uma forma singular de perceber e interpretar as experiências no contexto. A construção de significados é uma importante propriedade das narrativas. Por conter o material da ação e da intencionalidade humanas, Bruner (1998) observa que a narrativa se relaciona com o significado atribuído às coisas pelo seu autor e com negociações de significado que é capaz de realizar. Desta maneira, a narrativa constitui-se numa ferramenta cultural que permite que cada indivíduo construa as suas representações do mundo. Portanto, o indivíduo, enquanto narrador, relata eventos, constrói e reconstrói o significado da experiência vivida, o que permite a elaboração de novas interpretações do que foi vivenciado. Como as histórias estão impregnadas de significados, elas também revelam as visões que as pessoas possuem delas próprias para si e para os outros, bem como os complexos motivos que impulsionam indivíduos para a ação de um modo e não de outro (Savickas, 2011).

Além de organizar as vivências pessoais e dar a elas significados, as narrativas também permitem a projeção de ações futuras. De acordo com Brockmeier e Harré (2003), o ato de narrar permite fazer alterações na realidade e na ordem dos fatos narrados à medida que a experiência e os significados se transformam com a narrativa. Através das narrativas, as pessoas relembram fatos, encontram explicações para suas experiências e refletem sobre elas podendo projetar ações para o futuro. Devido a este caráter transformador, as narrativas sobre experiências vividas não são apenas uma reprodução do que foi vivenciado, mas são uma constante reinterpretação da experiência, o que, para Bruner (1998), permite ressignificações da própria identidade.

Um dos aspectos mais destacados pelos teóricos e profissionais que utilizam a narrativa no aconselhamento de carreira é o potencial que esse método de intervenção oferece para que o cliente possa conhecer e aprender sobre si mesmo através da descoberta de padrões, temas e significados das suas histórias de vida (Barros, 2010; Brott, 2001; Bujold, 2004; Christensen & Jonhston, 2003; Cochran, 1997; Magalhães, 2010; Savickas, 1995a, 2011; Stebleton, 2010), os quais são constantemente expandidos, refinados, testados e revisados através da construção e reconstrução de narrativas. De acordo com Brott (2001), a partir da narrativa o cliente também pode buscar realização, ao planejar ações futuras na direção preferida.

Estas considerações introdutórias permitem demonstrar a relevância do emprego de técnicas que eliciam a elaboração de histórias pessoais na orientação de carreira, justamente pelo caráter transformador da narrativa. Ao narrar suas histórias pessoais o cliente busca significados e temas comuns presentes em várias esferas de sua vida, incluindo a dimensão da carreira, e pode reorganizar as experiências vividas, buscando novas direções. Pretende-se com este estudo descrever algumas técnicas de intervenção que usam a narrativa no contexto do aconselhamento de carreira, tendo em vista que, em âmbito nacional, existe

a necessidade de disseminar e ampliar estudos e pesquisas que empreguem esta abordagem.

Procedimentos de busca e seleção de técnicas de intervenção

A fim de apresentar técnicas de intervenção que utilizam a narrativa no aconselhamento de carreira construtivista, optou-se por consultar artigos científicos publicados em periódicos nacionais e internacionais. Para tanto, foi realizada uma busca em dois portais de trabalhos científicos no mês de agosto de 2012. O primeiro passo foi a definição dos termos de busca. A partir de leituras prévias sobre o tema em questão, optou-se pelos termos *aconselhamento de carreira* ou *carreira* e *narrativas* como estratégia de pesquisa por considerar que eles seriam capazes de abarcar as publicações de interesse para este trabalho.

O segundo passo foi a busca de publicações propriamente dita. A procura por publicações nacionais ocorreu no Portal BVSPsi ULAPSI Brasil, nas bases de dados IndexPsi, PePSIC e SciELO (http://www.bvs-psi.org.br/). Como essa busca resultou na recuperação de apenas cinco resumos, e considerando que o termo *aconselhamento de carreira* é pouco utilizado no Brasil, optou-se por realizar nova busca usando como critério os termos *orientação vocacional* ou *orientação profissional* e *intervenção psicológica* ou *intervenção*. A busca de publicações internacionais foi efetuada no Portal de Periódicos da Capes (http://www.periodicos.capes.gov.br) e os termos utilizados foram *career counseling* e *narrative*. A pesquisa em ambos os portais recuperou as publicações que continham qualquer um dos termos utilizados como descritores de busca no assunto.

A etapa posterior se caracterizou pela leitura de todos os resumos ou *abstracts* recuperados em ambos os portais. Ao mesmo tempo, foram selecionadas as publicações que atenderam aos seguintes critérios: (a) ser artigo científico (b) o conteúdo do resumo ou *abstract* referir-se à prática ou intervenção na área da orientação profissional/aconselhamento de carreira; e (c) a data de publicação ser entre 2002 e 2012. Foram selecionados 65 *abstracts* no Portal de Periódicos da Capes e 22 resumos no Portal BVSPsi ULAPSI Brasil. A partir dos *abstracts*, foram selecionados os artigos que apresentam/descrevem ao menos uma técnica de intervenção que utiliza a narrativa de histórias de vida no contexto do aconselhamento de carreira construtivista. Assim, foram excluídas as publicações que abordam a narrativa e/ou a perspectiva construtivista de carreira desde um ponto de vista teórico ou que discutem o processo de aconselhamento de carreira de forma mais genérica, sem deter-se no uso de técnicas de intervenção propriamente dito.

Como resultado desse processo, foram identificados sete artigos publicados em periódicos internacionais que descrevem as seguintes técnicas: *Lifeline*, *Career Style Interview*, *My System of Career Influences* e *Goal Map*. A Tabela 1 apresenta uma breve caracterização de cada uma dessas técnicas e informa a referência da publicação onde foi encontrada. A fim de descrever cada uma das técnicas em maiores detalhes, foram consultadas as publicações citadas pelos autores dos artigos listados na Tabela 1 que estão relacionadas a cada uma das técnicas de intervenção. A seguir, são descritos os objetivos, a caracterização e os procedimentos de aplicação dessas técnicas.

Tabela 1
Técnica de Intervenção que Utiliza Narrativa e Publicação de Referência

Nome da técnica	Descrição da	Referência
1. *Lifeline*	Estimula a compreensão da problemática trazida pelo cliente por meio da ressignificação dos elementos presentes nos eventos de vida que o cliente considera relevantes. Busca identificar eventos do passado e do presente e, muitas vezes, quando apropriado, possibilidades para o futuro.	Anderson-White & Gibbons (2011); Brott (2004); Gibbons & Shurts (2010); Thomas & Gibbons (2009)
2. *Career Style Interview*	Entrevista semiestruturada com seis campos de questões sobre interesses, temas de vida e de carreira, que visa auxiliar o cliente na compreensão da sua questão central de carreira e na construção de sua história de vida e de carreira.	Hartung & Taber (2008); Rehfuss, Del Corso, Galvin, & Wykes, (2011)
3. *My System of Career Influences*	Estimula a reflexão sobre as influências (individuais, sociais, ambientais) no desenvolvimento da carreira, através de questões específicas.	McMahon & Watson (2008)
4. *Goal Map*	Identifica os obstáculos, recursos, prazos e ações para a realização de objetivos de carreira.	Brott (2004); Thomas & Gibbons (2009)

Nota: Os autores optaram por manter o nome de cada uma das técnicas de intervenção na língua inglesa.

Descrição das técnicas de intervenção

1. *Lifeline* (Linha de Vida)

1.1 Objetivo e características gerais. A *Lifeline* tem como objetivo conhecer os eventos importantes da vida de uma pessoa e, a partir deles, identificar os temas de vida, isto é, crenças centrais acerca de si e do contexto, a partir das quais o indivíduo toma suas decisões de vida e carreira (Brott, 2001). Esta técnica pode ser aplicada em uma etapa inicial do processo do aconselhamento de carreira, quando o orientador pretende conhecer as histórias de vida passadas e presentes do cliente. Caso o propósito do orientador seja estimular o cliente a planejar ações de vida futuras, então a *Lifeline* deve ser retomada em uma etapa final do processo de aconselhamento de carreira. A *Lifeline* proporciona ao cliente organizar temporalmente suas experiências de vida, rever os significados destas experiências em função da questão de carreira que o traz ao aconselhamento e, em conjunto com o orientador, construir novos significados que favoreçam um olhar para o futuro mais confiante (Brott, 2001, 2004; Gibbons & Shurts, 2010).

1.2 Fundamentos e procedimentos de aplicação. As publicações que descrevem a utilização da *Lifeline* (Tabela 1) estão fundamentadas na abordagem denominada *Storied Approach*, de autoria de Pamelia E. Brott (Brott, 2001). De acordo com a autora, a *Storied Approach* busca conhecer o desenvolvimento da história de vida do cliente através do relato das experiências passadas, presentes e expectativas futuras por meio do processo de coconstrução, desconstrução e construção. Conforme Brott (2001), na primeira fase do processo, denominada de coconstrução, orientador e cliente trabalham conjuntamente para que o cliente possa contar suas histórias de vida. O papel do profissional nesse momento é facilitar o processo de narração das histórias através da escuta ativa do relato do cliente, a fim de compreender suas experiências de vida.

Na realização da técnica *Lifeline* existem duas etapas relativas ao processo de coconstrução da história. Inicialmente, explica-se ao cliente que é preciso compreender e relembrar o que foi importante para ele ao longo de sua história de vida (Brott, 2004). Então, o orientador entrega ao cliente uma folha de papel (no mínimo de tamanho A4) e solicita a ele que faça uma linha horizontal no meio da folha, no sentido da largura. Na ponta esquerda da linha ele é orientado a colocar o ano do seu nascimento e, na ponta direita, o momento atual. Ao longo desta linha, o cliente deverá colocar todos os eventos de vida que ele considera importantes. O orientador pode citar como exemplos a entrada/saída da escola, começo/término de relacionamentos, quando começou a trabalhar ou foi demitido de um emprego e assim por diante (Brott, 2004).

No momento em que o cliente preenche a *Lifeline*, Gibbons e Shurts (2010) sugerem que o orientador deve oferecer encorajamentos, fazer clarificações e lembretes quando necessário como, por exemplo, "Inclua os eventos que mais se destacam em sua memória". O uso da *Lifeline* oferece ao cliente toda a liberdade para que ele possa selecionar os eventos de vida que têm significado pessoal (Thomas & Gibbons, 2009), bem como permite que o cliente possa rever suas experiências sem a interferência ou interpretação de outras pessoas (Gibbons & Shurts, 2010).

De acordo com a proposta de Brott (2001), o orientador deve estimular o cliente a discorrer sobre sua experiência e os papéis desempenhados nesses eventos (filho, estudante, trabalhador, consumidor, cônjuge, progenitor, cidadão etc.), sobre as pessoas importantes envolvidas e sobre os pontos altos e os pontos baixos das histórias. Também é solicitado ao cliente que organize os eventos de vida em capítulos, e que para cada capítulo escreva um título. Essa estratégia permite explorar e integrar sentimentos, crenças e pensamentos relacionados ao conjunto de eventos incluídos em cada capítulo da linha de vida (Anderson-White & Gibbons, 2011; Brott, 2004).

Após a fase de coconstrução, inicia-se a segunda etapa do processo que é a desconstrução das histórias contadas na linha da vida. Brott (2001) aponta que nessa fase é papel do profissional fazer questionamentos que permitam ao cliente refletir sobre as suas histórias. Inicialmente, o orientador solicita ao cliente que identifique os padrões e temas comuns entre as histórias/capítulos de vida questionando, por exemplo, sobre semelhanças entre duas decisões tomadas em momentos diferentes da vida. O cliente também é estimulado a identificar a construção de significados a partir dos acontecimentos. Para tanto, Thomas e Gibbons (2009) sugerem explicar ao cliente que cada pessoa pode criar regras ou estratégias para viver a partir dos eventos que ocorreram na vida. No caso ilustrado pelos autores, a adolescente que estava em atendimento afirmou que após o divórcio dos pais ela sentia que era incapaz de controlar as coisas em sua vida, e que as circunstâncias da vida decidiam tudo por ela. No caso relatado por Anderson-White e Gibbons (2011), o jovem de 24 anos que perdeu o pai sentia-se responsável pelo bem-estar de sua mãe e irmãos mais novos e acreditava que deveria sacrificar suas necessidades e desejos pessoais pela família. Nessa fase, o orientador deve ainda estimular o cliente a explorar visões alternativas para a demanda que motivou o atendimento e para os acontecimentos importantes de sua vida, a fim de encontrar diferentes perspectivas de análise e compreensão das histórias relatadas, o que implica na ideia de desconstrução das mesmas.

A última fase refere-se ao processo de construção da história de vida (Brott, 2001), a qual coincide com a etapa final do processo de aconselhamento de carreira, quando o cliente é estimulado a criar uma linha da vida orientada para o futuro, contemplando novos objetivos e significados para sua vida. Para auxiliar na reflexão sobre o futuro, o orientador pode questionar o cliente sobre qual a direção preferida ou desejada para sua vida (Brott, 2001, 2004). Para tanto, o cliente recebe uma folha de papel onde novamente fará uma linha. Na ponta esquerda da linha ele indica o momento atual e na ponta direita uma data futura. Ao longo da linha de vida futura, o cliente assinala os eventos de vida do futuro, organiza esses eventos em um ou mais capítulos e define um título para ele(s). Além disso, ele aponta padrões e temas de vida que deseja desenvolver, diminuir e/ou eliminar.

2. *Career Construction: The Career Style Interview* (CSI) (Entrevista do Estilo de Carreira – EEC)

2.1. Objetivo e características gerais. A *Career Style Interview* (CSI) desenvolvida por Savickas (1995a, 1998, 2002, 2006) é uma técnica qualitativa de entrevista semiestruturada que abrange seis campos de questões que eliciam histórias de vida, para auxiliar na identificação de preocupações e interesses de carreira, metas, projetos e significados de vida. A técnica é usada para dar início ao processo de aconselhamento já que engloba quatro conceitos importantes da construção de carreira, que são (a) a estrutura de vida e papéis desempenhados; (b) estratégias de adaptação às situações; (c) as motivações; e (d) interesses/estilos pessoais. Estes conceitos são retratados nas histórias de vida. Savickas (2006) enfatiza que a técnica é coerente com a intervenção construtivista, pois as histórias de carreira revelam temas que o cliente usa para tornar significativas suas escolhas e ajustes aos papéis profissionais. Ao narrar histórias que ilustram tarefas do desenvolvimento vocacional, transições ocupacionais e os impasses profissionais, o cliente encontra os seus significados.

2.2. Fundamentos e procedimentos de aplicação. O pressuposto da técnica, como observam Rehfuss, Del Corso, Galvin e Wykes (2011) é que o cliente, sendo hábil em reconhecer quem ele é e o contexto no qual está inserido, torna-se capaz também de resolver as questões de sua carreira ao fazer escolhas coerentes com seu *self* ideal. Na visão desses autores, a técnica tende a aumentar o sentido de autoeficácia e adaptabilidade de carreira e a facilitar o comportamento vocacional direcionado a um objetivo. Através da CSI, o comportamento vocacional emerge a partir de um processo ativo do cliente que, ao narrar histórias, constrói os seus significados pessoais e não apenas descobre fatos pré-existentes (Savickas, 2006). A técnica é aplicada em duas sessões. Na primeira, o cliente participa da CSI, respondendo ao roteiro proposto que apresenta seis campos de questões: modelos de identificação; interesse em revistas, livros, programas de TV; lazer; ditados ou provérbios preferidos; matérias favoritas e não favoritas da época escolar; e lembranças de infância. Durante a segunda sessão, o orientador interpreta os resultados da CSI com o cliente, revisando os resultados das respostas, identificando os temas de vida e coconstruindo as narrativas pessoais (Rehfuss et al., 2011; Savickas, 2011).

O orientador utiliza o roteiro com os seis campos de questões, as quais são precedidas por uma pergunta aberta (Como posso ser útil para você na sua construção de carreira?) para avaliar as expectativas sobre o processo de aconselhamento (Savickas, 1998). As seis questões e seu propósito estão exibidas na Tabela 2.

O primeiro campo de questões diz respeito aos modelos de identificação. A descrição que o cliente faz dos seus modelos de identificação revelam sua autopercepção, seu *self* ideal, seus principais objetivos e as soluções possíveis para o principal problema de vida. O orientador deve concentrar-se preferencialmente sobre os motivos pelos quais o cliente admira tal modelo e não sobre quem é admirado. No segundo campo, as revistas ou programas de TV de interesse indicam ambientes preferidos que tendem a se ajustar ao estilo do cliente. Já os livros retratam como o personagem principal enfrenta e lida com problemas que são similares aos do próprio cliente. As atividades de lazer, no campo três, revelam os interesses manifestos (que são os interesses depreendidos das atividades concretas do cliente, diferente dos interesses inventariados ou manifestos, que podem ser manipulados para atender a percepções de desejabilidade social). Já as frases ou ditados do campo quatro fornecem um possível título para a história de vida, indicando seu tema de vida essencial. As matérias específicas da escola (campo cinco), por sua vez, retratam ambientes de trabalho preferidos e, finalmente, o campo 6 solicita que o respondente relate três cenas de sua infância, as mais remotas possíveis (primeiras recordações), que darão indicação do tema de vida sobre o qual o indivíduo se debruça para interpretar as suas experiências de vida. As memórias de infância referem-se a problemas essenciais que o indivíduo deseja resolver, acima de todos os outros (Hartung & Taber, 2008; Savickas, 1998).

O orientador conduz a entrevista procurando identificar a preocupação principal e os temas que se repetem e fornecem um enredo à história de vida. A técnica estimula a elaboração de histórias que são úteis para articular, clarificar e explicar o propósito e o significado da vida do cliente, bem como seu autoconceito. As histórias de vida sustentam a situação atual do cliente e assinalam direções

futuras ou como deseja construir sua história no futuro (Rehfuss et al., 2011).

Hartung e Taber (2008) observam que a técnica ajuda as pessoas a discernirem como usar seus traços e estilo pessoal em um modo que contribua com seu progresso pessoal, aumento da satisfação e bem-estar, trazendo coerência às suas vidas. Isso acontece porque ao narrar suas autobiografias de carreira e ao articular sua narrativa, o cliente descreve memórias sobre seu autoconceito e enfatiza coisas que são importantes e que orientam sua existência. Destas narrativas emergem padrões e temas de vida que refletem a forma como cada cliente enxerga a si mesmo e o que considera importante, além das aspirações que podem levar ao sentimento de realização e completude. Assim, o indivíduo reconhece referências pessoais significativas que dão à sua vida um sentido de direção e os recursos para enfrentar tarefas de desenvolvimento, como as transições ocupacionais e tomadas de decisão profissional.

Tabela 2
Os seis campos de questões da EEC e seus significados

Campos de questões	Significados/Propósitos
1. Quem você admirava quando era bem jovem? Quem você gostaria de ter como modelo em sua vida futura? Liste três heróis ou modelos. a) O que você admira em cada um destes modelos? b) Em que você se parece com cada um deles? c) Em que você difere deles?	Ideais de ego, principais objetivos e soluções possíveis para os principais problema de vida.
2. Que revistas você lê regularmente? O que você gosta nelas? Que programas de TV você gosta/curte? Por quê? Conte-me sobre seu filme/livro favorito.	Revistas ou programas de TV de interesse indicam ambientes preferidos. Os livros retratam um personagem que enfrenta problema semelhante ao do cliente e como lida com este problema.
3. O que você gosta de fazer em seu tempo livre? Quais são seus hobbies? O que você aprecia nestas atividades?	As atividades de lazer mostram os interesses manifestos.
4. Você tem uma frase ou ditado favorito? Conte-me um que você recorda.	Fornecem um possível título para a história de vida.
5. Quais eram suas matérias favoritas na escola? Por quê? Qual(is) você odiava? Por quê?	As matérias específicas da escola mostram ambientes de trabalho preferidos.
6. Quais suas lembranças mais precoces? Eu gostaria de ouvir três histórias sobre situações que aconteceram com você quando tinha entre 3 e 6 anos de idade.	As lembranças de infância referem-se a problemas que o indivíduo deseja resolver. Identificam temas de vida essenciais.

3. *My System of Career Influences* (MSCI) (Meu Sistema de Influências de Carreira)

3.1. Objetivo e características gerais. É uma técnica de intervenção que tem o propósito de levar o cliente a refletir sobre as influências no desenvolvimento de sua carreira para, então, criar a sua própria história de carreira (McMahon, Watson, & Patton, 2005; McMahon & Watson, 2008).

3.2. Fundamentos e procedimentos de aplicação. A técnica é baseada em um modelo teórico construtivista denominado *Systems Theory Framewok* (STF) que descreve os conteúdos e processos que influenciam o desenvolvimento de carreira. No enquadre do STF, considera-se como sistema individual as qualidades e características intrínsecas do cliente como gênero, interesses, idade, habilidades, personalidade e orientação sexual. O cliente, inserido em um contexto social, sofre as influências deste sistema social e ambiental, que se refere às outras pessoas com as quais ele interage como família, escola, pares, mídia e o sistema político ou social. O STF também retrata as mudanças e as interações que ocorrem dentro do sistema de influências, sendo que uma mudança em uma parte do sistema refletirá na outra. As influências mudam, ao longo do tempo, e eventos inesperados também podem influenciar o desenvolvimento da carreira.

O MSCI é um livreto/apostila de 12 páginas, sendo que cada uma das páginas contém um resumo de informações, instruções, exemplos e um espaço para reflexões e lembranças. O processo começa com uma página inicial intitulada “Minha situação de carreira presente/atual”, na

qual o cliente reflete sobre aspirações profissionais, experiências de trabalho, modelos, redes de apoio e decisões prévias tomadas. A reflexão é guiada por questões abertas, tais como: (a) Que decisões de carreira você necessitará tomar no futuro; (b) Que estratégias ou abordagens você usou em suas decisões anteriores relacionadas à carreira; (c) Quem ajudou você ou aconselhou-o em suas decisões anteriores de carreira. As quatro páginas seguintes da apostila contêm diagramas que correspondem aos subsistemas do STF – sistema individual, social, ambiental e temporal. Nestas páginas, exemplos de influências sistêmicas são oferecidos e os clientes podem fazer sua seleção a partir deles ou adicionar seus próprios dados de influência. Desta forma, os clientes identificam e, então, priorizam suas influências nos diagramas intitulados "Pensando sobre quem eu sou" (sistema individual), "Pensando sobre as pessoas à minha volta" (sistema social), "Pensando sobre a sociedade e o ambiente" (sistema socioambiental) e "Pensando sobre meu passado, presente e futuro" (contexto temporal). As duas páginas que se seguem ajudam o cliente a resumir as reflexões sobre as influências em sua carreira, que são representadas visualmente no diagrama denominado "Meu Sistema de Influências de Carreira", combinando informações das páginas anteriores. No final das páginas do livreto, os clientes têm a oportunidade de refletir sobre o seu diagrama na página nomeada "Refletindo sobre meu Sistema de Influências de Carreira". Este processo reflexivo é guiado por questões como: (a) O que mais se destacou para você?; (b) o que foi confirmado para você?; e (c) o que você gostaria de mudar? Então, a partir deste processo reflexivo, os clientes tornam-se hábeis a contar a história de sua situação presente de carreira. A etapa final do MSCI é a construção de um plano de ação, o qual é orientado pelas seguintes questões: (a) Com quem você conversará sobre seu diagrama Sistemas de Influência de Carreira e o que gostaria de contar a ele?; (b) Que ações/passos você tomará agora que completou seu diagrama?; (c) Que informações você gostaria de acrescentar agora?

McMahon e Watson (2008) sugerem que são necessárias, no mínimo, quatro sessões para aplicação da técnica. Na primeira sessão, o cliente preenche o livreto/apostila, o que também pode ser feito em casa, conforme a combinação entre cliente e orientador. Na segunda e terceira sessões, cliente e orientador discutem cada uma das partes e etapas do livro preenchido. No último encontro, refletem sobre o diagrama formado através do preenchimento de todas as páginas.

Pesquisas conduzidas com o instrumento MSCI, como a de McMahon et al. (2005), assinalam que o instrumento, desenvolvido e testado com adolescentes e adultos, foi considerado apropriado e útil em ambas as faixas etárias. Além disso, a técnica pode ser aplicada em grupo ou individualmente, tendo-se também verificado sua eficiência como instrumento de pesquisa para investigação de questões específicas de carreira (MacMahon & Watson, 2009). Os autores (McMahon et al., 2005; MacMahon & Watson, 2008, 2009) ressaltam a relevância da técnica como uma oportunidade aos clientes de recontarem suas experiências, elaborarem os significados em torno das influências e contarem suas histórias de carreira, demonstrando uma participação ativa na busca do significado de suas escolhas e comportamento vocacional.

4. *Goal Map* (Mapa de Objetivos)

4.1 Objetivo e características gerais. O *Goal Map* permite que o cliente identifique os obstáculos, recursos e prazos para a realização de seus objetivos de carreira, bem como a sequência de ações que devem ser colocadas em prática a fim de atingir tais objetivos (Peavy, 1997).

4.2 Fundamentos e procedimentos de aplicação. De acordo com Peavy (1997), o desenho de um mapa constitui-se em uma ferramenta que permite nomear e colocar em termos visuais ideias e sentimentos do cliente. A aplicação da técnica *Goal Map* tem diferentes e sucessivas etapas (Brott, 2004; Peavy, 1997). Inicialmente o cliente escreve no topo de uma folha de papel um objetivo que ele pretende atingir. O orientador começa questionando-o sobre os possíveis obstáculos em seu caminho para que este objetivo seja alcançado, os quais devem ser agrupados em uma lista. Após, o orientador estimula que o cliente revise em sua linha da vida os recursos que ele utilizou no passado para enfrentar os obstáculos, os quais devem ser agrupados em outra lista. Tais recursos incluem as habilidades, conhecimentos e experiências do cliente (Peavy, 1997), os quais devem ser encarados como um meio para enfrentar e superar os obstáculos em direção ao objetivo pretendido (Brott, 2004). A seguir, o orientador questiona sobre o prazo em que o cliente pretende alcançar tal objetivo. Ao concluir essa etapa da confecção do *Goal Map*, orientador e cliente têm elementos suficientes para identificar se o objetivo proposto pelo cliente representa seu futuro desejado ou preferido e se é possível ser realizado (Peavy, 1997). A partir dessas informações pode-se então começar a trabalhar com o cliente a identificação do primeiro passo que deve ser dado em direção à realização do objetivo, e quais os passos seguintes (Brott, 2004; Thomas & Gibbons, 2009). O *Goal Map* é útil na medida em que está fundamentado em uma escolha pessoal do cliente, se as ações previstas estão claramente relacionadas ao objetivo a ser atingido e se o cliente percebe que é capaz de executá-las (Peavy, 1997).

Brott (2004) aponta que cada passo em direção ao objetivo deve ser claramente identificado, realista e passível de avaliação por parte do cliente, a fim de que ele reconheça quais as ações que indicam a realização do objetivo. O orientador pode questionar o cliente sobre o que pode ser feito do momento presente até uma data específica (a próxima sessão de aconselhamento, por exemplo) que indique que ele começou a escrever o próximo capítulo de sua história e como ele saberá que este passo foi dado. Na sessão seguinte, podem ser discutidos quais os obstáculos encontrados e como eles foram (se foram) enfrentados. Essa análise permite identificar, passo a passo, os recursos existentes e os recursos que devem ser desenvolvidos para enfrentar os obstáculos que surgiram ou venham a surgir. Embora o processo de aconselhamento provavelmente termine antes de o cliente atingir seu objetivo (no caso de um objetivo de longo prazo), o *Goal Map* auxilia a mapear o caminho em direção à sua realização. Esta técnica também é apropriada para o momento do processo de aconselhamento em que o cliente está construindo os capítulos futuros de sua história de vida (Brott, 2004; Thomas & Gibbons, 2009). Peavy (1997) assinala que tanto o cliente quanto orientador devem estar preparados para adaptações ou mudanças que possam surgir no caminho. Dessa forma, embora o *Goal Map* se configure como um instrumento que facilita o processo de aconselhamento de carreira, não deve engessar nem determinar as ações do cliente como se fosse uma fórmula ou uma receita a ser fielmente seguida.

Discussão

O propósito deste artigo foi apresentar algumas técnicas de intervenção que utilizam a narrativa como uma estratégia de intervenção a ser considerada pelos profissionais que atuam no aconselhamento de carreira de jovens e adultos. O uso da narrativa mostra-se como um método adequado para conhecer e compreender a carreira sob uma perspectiva contextualizada e holística (Savickas, 2011; Stebleton, 2010).

De um modo geral, observa-se que as quatro técnicas descritas, de forma coerente com os pressupostos da perspectiva construtivista, favorecem uma participação ativa do cliente no processo de aconselhamento e na construção de sua carreira. Ao optar por intervenções que utilizam a narrativa, o profissional de aconselhamento de carreira parte do princípio de que o cliente é capaz de contar a sua história. Quando o indivíduo narra sua própria história ou elementos de sua própria história passada ou presente, toma consciência das decisões tomadas ao longo da vida e pode, assim, melhor avaliar as necessidades e objetivos que orientam as suas ações e escolhas profissionais.

O papel atribuído à busca de sentido/significados por parte do cliente está presente nas quatro técnicas descritas. Na *Lifeline*, na *Career Style Interview*, *My System of Career Influences* e no *Goal Map*, a partir da intervenção do orientador com questionamentos, o cliente pode compreender, resgatar e ampliar a consciência sobre suas escolhas e decisões, produzindo significados pessoais sobre as histórias de vida que constituem sua carreira. Ressalta-se a importância da intervenção do orientador que, em todas as quatro técnicas apresentadas, deve articular o tema central de vida do cliente, sem interferir na autoria do tema ou mesmo das diversas narrativas que o cliente utiliza para contar sua história. Magalhães (2010) assinala que neste tipo de abordagem, as narrativas que contêm as preocupações e os projetos de cada cliente são eliciadas, analisadas e integradas a fim de buscar um padrão de crescimento e de ajustamento social que seja recorrente. O cliente é capaz, então, de perceber a unidade de sua escolha, o que reforça sua capacidade de decisão e de identidade.

Utilizadas no início do aconselhamento, as técnicas narrativas auxiliam na obtenção de dados para definir a problemática que o cliente traz ao aconselhamento e na promoção de um relacionamento e de diálogo criativo entre cliente e orientador. Mais adiante no processo, podem ser utilizadas para gerar informações sobre aspectos relevantes ao aconselhamento, como valores, interesses, habilidades e competências, de forma a poder compreender os obstáculos atuais para seus objetivos de trabalho. Ainda, ao longo do aconselhamento, as técnicas narrativas auxiliam na identificação de temas, na integração de um elenco variado de informações ou na revisão do progresso realizado até então (Parker, 2011).

A consideração de todas as dimensões da vida, e não apenas a profissional no processo de aconselhamento é outro aspecto presente nas técnicas descritas no presente trabalho. O paradigma construtivista fundamenta-se em uma visão integrada do funcionamento humano que compreende a carreira profissional como um importante elemento do desenvolvimento vital e que está relacionado às influências sociais, cognitivas, emocionais, sendo parte fundamental de um projeto de vida. A este propósito, Savickas (1995b) observa que os interesses profissionais refletiriam de forma implícita como as pessoas planejam usar o trabalho para resolver algo que faltou na infância. Portanto, as técnicas narrativas baseadas nas teorias construtivistas permitem não apenas o reconhecimento das capacidades e habilidades com o propósito de auxiliar nas questões de carreira, mas também podem contribuir para a elaboração de um projeto de vida mais pleno.

Na perspectiva teórica das publicações analisadas no presente estudo, as técnicas de intervenção que usam

a narrativa são consideradas eficazes na resolução dos problemas. Contudo, considera-se possível que esse tipo de estratégia possa ser empregado complementarmente com outras estratégias tradicionais utilizadas pelos profissionais da área. Brott (2004), por exemplo, salienta que informações quantitativas podem contribuir igualmente para a formação de um quadro mais integrado da história do cliente.

Considerações Finais

A estrutura atual do mundo do trabalho crescentemente demanda do ator social que ele esteja apto às mudanças, que seja adaptável, flexível, que esteja constantemente disposto à aprendizagem e, principalmente, que esteja no controle da gestão de sua própria carreira. Assim sendo, o aconselhamento de carreira como prática de trabalho que pretende levar os indivíduos ao melhor ajuste entre si e o contexto, não poderia manter as práticas consagradas no século XX, que realizavam uma combinação entre características medidas por instrumentos objetivos e um mercado de trabalho estável. As práticas de aconselhamento de carreira contemporâneas, cada vez mais são constituídas pelas técnicas qualitativas, dentre as quais, as narrativas.

O aconselhamento de carreira deve fornecer um espaço no qual ocorre reflexão, de forma a organizar as múltiplas histórias que as pessoas vivem cotidianamente e que são estocadas de forma desconectada. A intervenção deve auxiliar o indivíduo a identificar os temas que conectam as suas histórias, possibilitando a identificação das estruturas sobre as quais o indivíduo irá construir seu futuro (McMahon & Watson, 2011). Este espaço de reflexão criado pelo processo de aconselhamento auxilia o indivíduo a integrar estas histórias desconexas em uma narrativa coerente e, portanto, a situar-se no espaço social de forma coerente, na medida em que permite a apropriação de sua própria existência.

O processo de narração e de contação de histórias, sobretudo as pessoais, fornecem um material bastante rico e denso para cliente e orientador trabalharem conjuntamente na busca de significados e escolhas do cliente. Conforme salientam Bauer e Jovchelovitch (1999) e Jovchelovitch (2002), a narrativa relata a experiência vivida, permite acessar o que é vivenciado, que vem repleto de emoções e crenças, constituindo, portanto, uma grande riqueza de dados para compreender e esclarecer crenças, emoções e motivações. Sendo assim, o fato de ser um modo de reviver e elaborar vivências, pode gerar dificuldades na delimitação do conteúdo trazido ao contexto do aconselhamento, o que remete à necessidade do preparo do orientador para conduzir o processo, de forma a não entrar em demandas de caráter mais clínico ou terapêutico.

A este respeito, Stebleton (2010) considera a narrativa como uma ferramenta de trabalho que deve ser usada com prudência pelo profissional de aconselhamento, que deve levar em conta o cliente, o contexto e os recursos disponíveis. Desta forma, salienta a importância do preparo técnico do próprio orientador, que deve saber conjugar de forma clara as necessárias articulações entre teoria e as práticas associadas. As narrativas são elementos essenciais de uma perspectiva de carreira que não aceita a limitação dada pela avaliação no sentido tradicional, pelo foco no resultado e pela prescrição. Ao contrário, a premissa básica exige que o orientador esteja alinhado ao pensar contemporâneo, que propõe uma visão holística, contextual, singularizada e interpretativa das questões de carreira trazidas pelo cliente (Duarte et al., 2010). Nesse sentido, este artigo também objetiva contribuir para o desenvolvimento da área do aconselhamento de carreira no Brasil, fornecendo aos orientadores algumas ferramentas de trabalho, ampliando o repertório de intervenções e a possibilidade de se questionar e avaliar as práticas correntes, muitas vezes reproduzidas de forma inquestionada.

Para finalizar, deve-se deixar claro que o artigo ateve-se à descrição de técnicas publicadas em periódicos científicos e em período específico (de 2002 a 2012), sem a pretensão de abranger todas as ferramentas descritas na literatura. Destaca-se a ausência de publicações nacionais que descrevem as técnicas de intervenção que empregam as narrativas. Não é possível afirmar que não existam profissionais no Brasil que tenham publicado sobre o uso de técnicas narrativas no aconselhamento de carreira, já que a presente pesquisa limitou-se à busca em artigos científicos, excluindo livros, resumos de congressos e outras fontes bibliográficas. Contudo, isto sugere que este tema pode ter sua divulgação ampliada, buscando-se maior visibilidade e espaço nos meios científicos e profissionais.

Referências

Anderson-White, D. J., & Gibbons, M. (2011). Awakening: Career opportunities after the storm. *Adultspan Journal, 10*(2), 91-101. doi:10.1002/j.2161-0029.2011.tb00128.x

Barros, A. F. (2010). Desafios da psicologia vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 11*(2), 165-175.

Bauer, M., & Jovchelovitch, S. (1999). *A questão da metodologia em pesquisa: Texto, imagem e materiais sonoros* (Manuscrito não publicado). Curso de Extensão Pós-graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica, Porto Alegre, RS.

Brockmeier, J., & Harré, R. (2003). Narrativa: Problemas e promessas de um paradigma alternativo. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 16*(3), 525-535. doi:10.1590/S0102-79722003000300011

Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly, 49*(4), 304-313. doi:10.1002/j.2161-0045.2001.tb00958.x

Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development, 30*(3), 189-200. doi:10.1177/089484530403000302

Bruner, J. (1998). *Realidade mental, mundos possíveis.* Porto Alegre, RS: Artmed.

Bruner, J. (2004). Life as narrative. *Social Research, 71*(3), 691-710.

Bujold, C. (2004). Constructing career trough narrative. *Journal of Vocational Behavior, 64*(3), 470-484. doi:10.1016/j.jvb.2003.12.010

Christensen, T. K., & Johnston, J. A. (2003). Incorporating the narrative in career planning. *Journal of Career Development, 29*(3), 149-60. doi:10.1177/089484530302900302

Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Duarte, M. E., Lassance, M. C. P., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., . . . Vianen, A. E. M. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia, 44*(2), 392-406.

Gibbons, M., & Shurts, W. M. (2010). Combining career and couples counseling for college students: A narrative approach. *Journal of College Counseling, 13*(2), 169-181. doi:10.1002/j.2161-1882.2010.tb00057.x

Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment, 16*(1), 75-85. doi:10.1177/1069072707305772

Jovchelovitch, S. (2002). Social representations and narrative: Stories of public life in Brazil. In J. Laszló & W. S. Rogers (Eds.), *Narrative and social psychology* (pp. 47-58). Budapest, Hungary: Budapest University Press.

Magalhães, M. O. (2010). O uso de narrativas de vida na orientação de carreira. In R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional* (2a ed., pp. 275-286). Porto Alegre, RS: Artmed.

McMahon, M., Watson, M., & Patton, W. (2005). Qualitative career assessment: Developing the my system of career influences reflection activity. *Journal of Career Assessment, 13*(4), 476-490. doi:10.1177/1069072705277930

McMahon, M. L., & Watson, M. B. (2008). Systemic influences on career development: Assisting clients to tell their career. *Career Development Quarterly, 56*(3), 280-288. doi:10.1002/j.2161-0045.2008.tb00043.x

McMahon, M. L., & Watson, M. B. (2009). Career psychology research challenges: A systems theory response. *South African Journal of Psychology, 39*(2), 184-194. doi:10.1177/008124630903900204

McMahon, M. L., & Watson, M. (2011). Contructivism and career counseling: Past, present and future. In M. McMahon & M. Watson (Eds.), *Career counseling and constructivism – Elaboration of constructs* (pp. 145-152). New York, NY: Nova Science Publishers.

Patton, W., & McMahon, M. (2006). Constructivism: What does it mean for career counseling? In M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Career counseling: Constructivist approaches* (pp. 3-15). Abingdon, England: Routledge.

Parker, P. (2011). Qualitative career assessment. In M. McMahon & M. Watson (Eds.), *Career counseling and constructivism – Elaboration of constructs* (pp. 131-144). New York, NY: Nova Science Publishers.

Peavy, V. (1997). *Sociodynamic counselling: A constructivist perspective.* Victoria, Canada: Trafford.

Rehfuss, M. C., Del Corso, J., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the career style interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment, 19*(4), 405-419. doi:10.1177/1069072711409711

Savickas, M. L. (1995a). Constructivist counseling for career indecision. *The Career Development Quarterly, 43*(4), 363-373. doi:10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x

Savickas, M. L. (1995b). Examining the personal meaning of inventoried interests during career counseling. *Journal of Career Assessment, 3*(2), 188-201. doi:10.1177/106907279500300206

Savickas, M. L. (1998). Career style assessment and counseling. In T. J. Sweeney. *Adlerian counseling: A practitioner's approach* (4th ed., pp. 329-360). Philadelphia, PA: Taylor & Francis.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2006). *Career counseling.* Series. March, 2006, from APA Vídeos. Specific Treatments for Specific Populations Video.

Savickas, M. L. (2011). Career counseling. In J. Carlson & M. Englar-Carlson (Eds.), *Theories of psychotherapy.* Washington, DC: American Pyschological Association.

Stebleton, M. (2010). Narrative-based career counseling perspectives in times of change: An analysis of strengths and limitations. *Journal of Employment Counseling, 47*(2), 64-78. doi:10.1002/j.2161-1920.2010.tb00091.x

Thomas, D. A., & Gibbons, M. M. (2009). Narrative theory: A Career counseling approach for adolescents of divorce. *Professional School Counseling, 12*(3), 223-229.

Recebido 21/12/2012
1ª Revisão 30/07/2013
2ª Revisão 22/10/2013
Aceite Final 26/10/2013

Sobre os autores

Greicy Boness de Araujo é Psicóloga. Mestre e Doutora em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Psicóloga escolar no Colégio Farroupilha e professora do curso de Psicologia do IBGEN.

Ângela Carina Paradiso é Psicóloga e orientadora profissional. Mestre e doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Membro do Grupo de Pesquisa em Psicologia Comunitária da UFRGS.

Maria Célia Pacheco Lassance é Doutora em Psicologia. Professora do Instituto de Psicologia da UFRGS. Coordenadora do Centro de Avaliação Psicológica, Seleção e Orientação Profissional (CAP-SOP / UFRGS) e membro da equipe técnica do Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE/UFRGS). Fundadora e ex-presidente da Associação Brasileira de Orientação Profissional (ABOP).

Jorge Castellá Sarriera é Doutor em Psicologia. Professor do Instituto de Psicologia da UFRGS. Pesquisador 1A do CNPq. Coordenador do Grupo de Trabalho em Saúde Comunitária da ANPEPP e do Grupo de Pesquisa em Psicologia Comunitária da UFRGS.