

Determinantes psíquicas da escolha profissional*

DONALD E. SUPER **

Que é a escolha profissional?

Durante os primeiros 50 anos de orientação vocacional os cartazes e folhetos destinados a despertar o interesse das pessoas representavam tipicamente um jovem situado numa encruzilhada, examinando as direções das estradas que assinalavam diferentes destinos, cada um dos quais representando um grupo de trabalho ou um grupo de ocupações diferentes. A mensagem era clara: uma pessoa jovem chega a um ponto de sua vida em que deve escolher entre certo número de alternativas, fazer uma importante opção, tomar uma decisão.

Essas ilustrações já não gozam do mesmo valor atualmente porque aprendemos o bastante sobre escolha profissional para sabermos que, na maioria dos casos, não ocorre uma escolha ampla e decisiva. Aprendemos que, ao invés disso, a

* Trabalho apresentado ao V Congresso Internacional de Orientação e Educação Vocacional, agosto de 1973, Quebec, Canadá.

** Do Teachers College, Columbia University, New York.

escolha de uma ocupação se manifesta através de uma série de seleções menores. As carreiras se desenvolvem à medida que uma pessoa jovem passa pelo sistema escolar, e daí para o sistema de procura de emprego, e a escolha emerge das experiências que os jovens adquirem e das muitas decisões tomadas sobre essas experiências, tanto no campo da educação como no do trabalho. Cada um desses setores exige certas e determinadas escolhas menores, específicas, à medida que a criança ou o jovem atua neles, e estas escolhas menores formam uma série que leva o jovem a uma ou outra direção ocupacional, com frequência, a menos conhecida por ele ou por seus pais.

Tomemos como exemplo um jovem cuja carreira acompanhei desde que cursava a primeira série, único de um grupo de várias centenas, cuja evolução de suas carreiras tive o privilégio de observar.

Quando Alan estava na 1.^a série decidi que faria na escola qualquer dever que se lhe passassem, que não levaria nenhum livro nem papéis para casa, nem permitiria que interferissem nas atividades de seu grupo de companheiros, isto é, jogar *baseball*, fazer brincadeiras nos armazéns da esquina ou freqüentar bailes. Quando iniciava a 12.^a série, se deu conta de que esta decisão geral e muitas decisões específicas que havia tomado, levaram-no a tomar várias outras decisões tais como repetir o curso de latim por não ter sido aprovado na 1.^a série e mudar para o de francês depois de uma segunda atuação deficiente naquela matéria. Isto o obrigava agora a tomar outra decisão: não solicitar a admissão em curso superior ao deixar a escola secundária. Em vez disso, e como queria ingressar na Universidade, decidi alistar-se na Armada e adquirir uma formação em eletrônica que poderia ajudá-lo na escola de engenharia, depois de completar o serviço militar. Alan conseguiu formar-se em eletrônica na Armada, ingressou na faculdade para estudar engenharia, porém fracassou neste plano apesar de longas horas de estudo intenso. Tentou a biologia e também fracassou, apesar do apoio de sua mulher. Por fim procurou os estudos sociais e, de alguma maneira, conseguiu graduar-se e obter um emprego como professor de escola secundária.

Quando Alan “escolheu” sua ocupação? “Escolheu-a” gradualmente quando cursava a 1.^a série, quando passou para a 2.^a série, quando terminou o serviço militar, como estudante do 1.^o ano na Universidade (duas vezes), do 2.^o ano (duas vezes) e, finalmente, ao graduar-se na faculdade e procurar emprego. Sua “escolha” por estudos sociais se produziu por uma série de outras eleições, algumas das quais o levaram a bicos sem saída e outras que o conduziram a um campo em que o êxito foi possível.

Outro jovem, também quando se encontrava na 9.^a série, tomou algumas minidecisões que lhe aplanaram o caminho para maxidecisões posteriores. Bill estava interessado em trabalhar com inválidos, com crianças normais e em matemática; ele pensou que poderia finalmente querer ser professor de inválidos, conselheiro de reabilitação, assistente social, pediatra, psicólogo ou matemático. Preocupava-lhe mais ter tantos objetivos ocupacionais possíveis e não poder limitar suas escolhas. Decidiu fazer experiências em empregos de verão, trabalhos de

jornada incompleta, trabalho voluntário e cursos escolares que lhe permitiriam familiarizar-se mais com cada um desses campos. Enquanto estava na escola secundária eliminou também o posto de professor de educação especial, o de conselheiro de reabilitação e o de assistente social: um acampamento para retardados mentais o ajudou a ver que estava mais interessado na pediatria e na psicologia, e talvez mais ainda pelo conhecimento e pelo tratamento, mas a matemática o tinha, todavia, atraído, apesar ou talvez por causa do cálculo e programação de calculadores eletrônicos. No colégio consegui boas notas em matemática; eliminou também esta ciência como possível ocupação ao achar que estava interessado neste campo, mas como instrumento de investigação e não como matéria por direito próprio. Especializando-se em psicologia e no preparatório de medicina, trabalhando em um projeto de investigação psicológica e como enfermeiro em um hospital da cidade, no final do seu primeiro curso superior se encontrava na lista do decano enquanto descobria que não queria estudar ou praticar medicina, sendo que se interessava pela combinação da psicologia com fisiologia e com antropologia para realizar investigações no campo do desenvolvimento da criança. Quando Bill "decidiu" ser psicólogo infantil? Quando estava na 9.^a série, na 10.^a ou na 12.^a, quando era aluno do 1.^o ano da universidade, do 2.^o e do penúltimo ano. Na realidade, não houve esta escolha, ela, como no caso de Alan, surgiu de uma série de escolhas menores, sendo que a de Bill diferia no sentido de que se produziu por evolução de uma série de experiências planejadas e valorizadas que estavam destinadas a explorar alternativas.

Esta é a essência da orientação para as carreiras: não se trata tanto de ajudar a fazer uma escolha profissional, mas de servir de guia de desenvolvimento para uma profissão. Inclui não apenas a avaliação, a informação e o conselho, como também o planejamento e a avaliação de séries de experiências necessárias como base para se tomar decisões. A orientação vocacional reconhece as muitas ramificações da árvore de uma carreira, ajudando o estudante a ter e a avaliar as experiências básicas para tomar decisões prudentes em cada ponto de bifurcação, e leva em conta as determinantes da escolha em cada uma dessas bifurcações.

Causalidade múltipla

Quais são as determinantes? Quando se lê alguma investigação sobre escolha profissional, é fácil antecipar a impressão de que algumas determinantes são da máxima importância. Ora, a determinante que aparece depende justamente da investigação que se está lendo; mas isto não é necessariamente uma consideração sobre a adequação da investigação. Para o estudo do papel da inteligência a atenção enfoca, forçosamente, a inteligência, tal como o estudo da importância da situação socioeconômica enfoca essa determinante. Só recentemente os métodos estatísticos foram suficientemente poderosos para tornar possíveis estudos verdadeiramente multifatoriais de escolha ocupacional, e ainda agora as preferências de

economistas, sociólogos e psicólogos tendem a fazer com que cada investigador ou autor de investigação atenda muito mais às determinantes de interesse dos doutos em seu próprio campo do que às combinações de determinantes encontradas, às vezes, muito além de seu alcance. Assim, um livro de texto famoso, e muito bom, de sociologia industrial recusa muito desdenhosamente a inteligência como determinante, e um economista de valor, de modo igualmente breve e uniforme, se desfaz de toda investigação substancial sobre interesses inventariados.

Destarte, é importante indicar, ao se tratar de determinantes psicológicas da escolha profissional, que elas nada mais são do que uma classe de determinantes. A mais poderosa determinante dentre todas, como já foi demonstrado mais de uma vez, é a posição social. Importante também é a estrutura da oportunidade local, tanto educativa como ocupacional. Também o são as condições econômicas e o mercado de trabalho. As atitudes sociais têm sua parte; é difícil decidir se a raça, o sexo, os impedimentos físicos devem ser considerados como determinantes físicas, sociais ou psicológicas. Alguns modelos de escolha profissional tentaram levar em conta todos os tipos de fatores: sociais, econômicos e psicológicos. Talvez o mais útil seja o produzido há mais de 15 anos por uma equipe de especialistas nesses três campos (2), que se perdeu para a maioria dos especialistas da orientação por ter sido publicado em periódico que eles nunca lêem, mas que mais tarde ficou à disposição de todos em um excelente livro de leituras de Zytowski (32).

Determinantes psicológicas

As determinantes psicológicas de uma escolha profissional haviam sido descritas muitas vezes, começando com Münsterberg (13), passando por Kitson (12), Viteles (31) e Paterson e Darley (16), até Super (23) e Crites (5) nos Estados Unidos. Houve um trabalho semelhante a esse na Inglaterra realizado por C. S. Myers (14) e Earle (6) e na Europa de língua francesa por Claparède (4), Pieron e Reuchlin associados (17). A Espanha deu sua contribuição com os personagens Mira y López, Germain, Yela e Secadas, enquanto outros países de língua espanhola da América Latina foram beneficiados pelas contribuições de Mira y López e Del Olmo e também tiveram seus próprios contribuidores mais jovens. Mas a lista desses é muito grande para que possamos enumerá-la.

Tendo havido três gerações de contribuições no estudo e descrição do papel dos fatores psicológicos na escolha e adaptação profissional, qual deveria ser a mensagem especial de uma dissertação sobre este tema numa conferência como esta, no *anno Domini* 1973?

Maturidade vocacional

Uma determinante de que nunca trataram os pioneiros foi estudada somente durante os últimos 20 anos: a maturidade vocacional (22, 29). Este esquecimento

revela uma suposição interessante realizada pelas duas primeiras gerações de psicólogos e orientadores vocacionais: a suposição de que qualquer jovem ou adulto estava preparado para as provas e conselhos relativos à escolha profissional, a suposição de que, em algum momento compreendido entre os 14 e 16 anos, uma vez que aptidões e interesses haviam amadurecido, podia-se aplicar testes e questionários, determinar preferências e planos, e ajudar o jovem ou o adulto a compreender sua composição psicológica e as oportunidades que se lhes ofereciam, com a resultante do emparelhamento do indivíduo e do emprego.

Escolher uma ocupação parecia uma questão sensível segundo a teoria das características e do fator. Mas, logo os estudos de desenvolvimento da carreira (27, 29, 7) demonstraram que as preferências profissionais da maioria dos alunos da 8.^a e 9.^a séries não eram realistas; que aquilo que, nessa época, parece ser realismo é pseudo-realismo, e que o processo de exploração vocacional (incluindo a explicação de si mesmo e do mundo do trabalho) é um processo que continua durante a adolescência e passa à idade adulta, e que deve continuar até muito antes que se possa escolher uma ocupação com certo grau de confiança. Os estudos do desenvolvimento da carreira mostram que a disposição de olhar para frente, o sentido do tempo, o conhecimento dos estágios da vida e as tarefas de seu desenvolvimento, a aceitação de responsabilidade para decidir, fazer planos e atuar, conhecer alguns dos recursos que podem ser proveitosos na aprendizagem e adestramento, e algo como base de informação, são pré-requisitos para o uso do teste e de outros dados psicológicos na escolha profissional.

Isto não equivale a dizer que os testes de inteligência, de aptidão e de rendimento, os inventários de interesses e valores e outras fontes de dados psicológicos, não sejam úteis antes que se haja completado a exploração. Ao contrário, a exploração, sabemos pela cuidadosa análise de Jordaan (11), é mais produtiva quando é intencional, sistemática e iniciada por si mesmo; mas também sabemos, por numerosos estudos, dos efeitos de atividades de exploração planejadas em classes de educação para a carreira (8), categorias das ocupações (19) e sistemas de orientação com ajuda de calculadores eletrônicos (3, 15, 9), que a exploração iniciada por outros pode aumentar a maturidade vocacional dos estudantes da escola secundária elementar e superior, e sabemos de uma maneira menos convincente, porém muito dramaticamente, por estudos de casos, que, inclusive, a exploração fortuita pode aumentar a disposição de homens e mulheres jovens para tomar decisões vocacionais.

Os testes e os questionários podem ser utilizados para ajudar a sistematizar a exploração vocacional. Por auxiliar diretamente na exploração do ego em relação com as ocupações, mediante a descrição objetiva de como são as atitudes e interesses do indivíduo em comparação com as de homens e mulheres empregados em várias classes de ocupações, os testes também esclarecem sobre as classes de trabalho que puderam ser exploradas adicionalmente nas classes, clubes e atividades escolares, trabalho voluntário e empregos de jornada incompleta e de verão. Colombo navegou rumo ao Oeste, não rumo ao Norte ou ao Sul, a fim de encon-

trar a porta traseira do Leste; sua exploração foi sistemática, como também foi intencional e iniciada por ele mesmo, e não encontrou o Leste porque as Américas se encontravam no caminho. Foi necessária a persistência de outro capitão da Espanha, Magalhães, para completar o percurso.

A maturidade vocacional é uma variável psicológica que, agora o sabemos, é multifatorial: tal como a inteligência, não é um fator simples, mas composto (29, 7). As diferenças individuais são grandes; em determinada idade, algumas pessoas estão mais maduras, isto é, mais cheias de planos e melhor informadas que outras. Embora muita investigação reste fazer sobre o assunto, parece provável que os mais amadurecidos vocacionalmente tomam decisões mais prudentes e mais duradouras, ainda que sejam minidecisões, como as referentes às aulas ministradas em um curso, ou maxidecisões, como as relativas ao primeiro emprego, ao se deixar a escola ou a universidade. Também parece provável que os que tomam decisões apropriadas a seu nível de maturidade vocacional terão mais êxito e estarão mais satisfeitos com suas carreiras do que os que tomam decisões não apropriadas à etapa de sua vida, ou que deixam de tomar certos tipos de decisões necessárias (28). Desse modo, uma decisão de preparar-se para certa ocupação, quando se está preparado apenas para indagar, parece provável que conduza a instabilidade ou insatisfação na ocupação; de modo similar, a decisão de indagar quando se está disposto a começar a preparação deve conduzir a uma sensação de esforço desperdiçado ou de intervalo indicador; e, finalmente, o propósito de decidir indagar ou preparar, quando as expectativas da sociedade e da própria família e amigos são as de que se tomem decisões e se assumam responsabilidades ocupacionais, conduz claramente ao fracasso nos principais cometimentos da vida e daí ao fracasso quando se atinge a vida adulta.

Da análise da maturidade vocacional resulta claro que há duas classes de usos dos dados psicológicos na escolha profissional. Um é a tomada de minidecisões, ou escolhas concernentes aos passos que devem ser dados e os meios a serem usados. O outro é a tomada de maxidecisões, ou as escolhas de objetivos remotos, porém mais abrangentes e duradouros. Uma vez estabelecidos tais dados, que poderemos dizer sobre o papel determinante dos outros fatores psicológicos mais familiares, isto é, a inteligência, as aptidões especiais, interesses, valores, necessidades e traços de personalidade?

Determinantes psicológicas convencionais

Por conveniência, podemos denominar algumas determinantes como convencionais, pois foram estudadas há mais tempo e são mais amplamente usadas pelos aconselhadores e pelos que lidam diretamente com pessoas, de modo geral (5, 23, 26).

A inteligência é, obviamente, a primeira a se considerar. Está em estreita relação, empírica e conceitualmente, de diversos modos, tanto com a posição socioeconômica como com a educação. É simultaneamente causa e efeito: quanto

mais se tem de uma, mais se obtém da outra. Uma posição social elevada quer dizer muitos estímulos para o desenvolvimento intelectual e para o lucro educativo. O lucro educativo superior facilita a continuidade do desenvolvimento intelectual. E um alto nível de inteligência conduz a uma substancial consecução educativa e a uma superior posição socioeconômica. As pessoas mais dotadas intelectualmente tendem a conseguir mais em educação. Com ou sem educação, elas tendem a avançar mais rapidamente nos empregos (1), a ter mais êxito na busca de ocupações (26) e a ter carreiras mais estáveis e satisfatórias.

A inteligência não é exatamente um traço unitário, mas se compõe de aptidões intercorrelacionadas, semi-independentes, de raciocínio com símbolos verbais, numéricos e espaciais. O raciocínio é uma aptidão básica que se manifesta com formas diferentes, e que depende do meio em que ele — raciocínio — se faça. Como a maior parte da aprendizagem é verbal, inclusive quando a matéria é numérica, como é o caso das matemáticas, o raciocínio verbal sempre funciona e a miúdo se considera como inteligência. Na utilização literária, ele é o único que se pode esperar, embora em uma associação numérica ou objetiva outras manifestações da capacidade de raciocinar sejam melhores índices de inteligência.

As *aptidões espaciais*, que são relativamente independentes da faculdade de raciocinar, também existem e têm importância na escolha e seleção vocacional, no sucesso ocupacional e no desenvolvimento da carreira. A *visualização espacial*, o poder de julgar formas e tamanhos, representa importante papel no trabalho técnico e científico, assim como em certas ocupações semiqualficadas. A *rapidez e precisão perceptual* para identificar e diferenciar letras e números é importante nos usos burocráticos. Várias combinações de aptidões básicas, que incluem frequentemente informações e interesses, dão lugar a aptidões funcionais tais como a aptidão mecânica, a artística e a musical. As *habilidades manuais*, tanto as simples como as complexas, têm sua utilidade na determinação da escolha, seleção e êxito em vários empregos semiqualficados, como os de operários de montagem.

Algumas aptidões parecem conter um impulso que provoca o seu desenvolvimento; desse modo, viu-se que rapazes e moças buscam ocupações apropriadas a seus níveis intelectuais, à medida que passam pela escola e continuam pelo mundo do trabalho. Outras aptidões não parecem ter essa qualidade dinâmica; assim, pois, não há qualquer prova de que as pessoas que tenham rapidez e precisão perceptual em nível superior procurem oportunidades em que possam usar essa aptidão. Em geral, as aptidões determinam o campo e o nível de trabalho em que se pode ter êxito, mas não o suficiente para atuar numa ocupação para a qual se está qualificado (26).

Os *interesses* são outro tipo de determinante das carreiras. Foram definidos como tendência a gostar, a procurar e a empregar-se em certas classes de atividades. São avaliados, às vezes, mediante uma simples pergunta relativa às preferências; outras vezes, mediante uma série de perguntas e respostas que constituem um inventário, ou então mediante testes de informação ou atenção. A maioria do que sabemos sobre o desenvolvimento e validade preditiva dos interesses ocorre a

partir de estudos de inventários, de questionários avaliados objetivamente. Mas, os interesses, inventariados ou expressos diretamente, raramente estão relacionados com o grau de êxito; eles dizem algo do que a pessoa escolherá para fazer, e do que continuará fazendo, mas dizem pouco do que farão bem feito (26). A aptidão e especialmente a formação respondem a essa indagação.

Os valores são de algum modo mais fundamentais do que os interesses, porque indicam o que uma pessoa busca em uma atividade, enquanto estes dizem as classes de atividades buscadas (25). Assim, as pessoas que gostam de compreender por que e como as coisas funcionam (valores intelectuais ou teóricos) tendem a interessar-se pela ciência ou pela filosofia, e as que apreciam os seres humanos, pelas obras sociais, a educação ou outras ocupações orientadas para este setor.

Alguns valores não têm saídas ocupacionais claras: entre estes estão a apreciação da variedade ou mudança, o apoio das relações humanas obtidas de outrem, e independência ou supervisão. Esses valores *extrínsecos* ou de contexto tendem a ser mais importantes para as pessoas em ocupações semiquualificadas, nas quais se entra e sai facilmente, enquanto os valores *intrínsecos* ou de conteúdo, tais como o estímulo intelectual, a criatividade e o altruísmo, tendem a ser mais fortes em ocupações de nível superior que requerem mais compromisso por parte do trabalhador e que, em compensação, lhe dão mais do que têm de especial.

As necessidades constituem um aspecto da personalidade que é ainda mais fundamental do que os valores e interesses. Uma necessidade é um impulso que resulta da carência de algo essencial para o organismo. As necessidades mais fundamentais são, pois, fisiológicas, e frequentemente são chamadas necessidades de sobrevivência. As necessidades de nível superior têm mais oportunidade de manifestar-se quando são satisfeitas, pelo menos parcialmente, as necessidades de nível inferior; assim, é mais fácil que as pessoas se interessem pela beleza que as rodeia quando têm o suficiente para comer, do que quando têm de dedicar todo o seu tempo e energias para conseguir e preparar o alimento. A diferenciação e a escolha ocupacional, a divisão do trabalho, os conceitos de êxito e satisfação ocupacional diferencial podem, portanto, aparecer somente depois que uma sociedade alcança certo estágio mínimo de desenvolvimento econômico e de prosperidade (18). As necessidades podem exercer influência na escolha ocupacional quando estão satisfeitas as mais fundamentais, e as de nível superior impulsionam os homens em diferentes direções, de acordo com suas capacidades, seus interesses e suas experiências. Mas, como a maioria das necessidades podem ser satisfeitas de diversos modos, e muitas atividades podem suprir uma dada necessidade, elas estão menos claramente relacionadas com a escolha ocupacional do que os interesses e as aptidões. A necessidade de ser amado, por exemplo, pode satisfazer-se no trabalho de vendas, assim como no setor social, ou mesmo numa sala de aula.

Os traços de personalidade são tendências a atuar de determinadas maneiras em dadas situações. Os traços, como as necessidades, têm pouca relação com a escolha e êxito profissional quando se acham dentro do alcance normal (26). São mais indicativos do estilo e da maneira de representar um papel, conforme a

maneira em que tal representação for escolhida. Muitas classes de personalidades diferentes entram no ensino, por exemplo, e muitos têm êxito: alguns professores são afetuosos e amistosos, outros, frios e distantes; alguns se interessam pelas pessoas e outros por seu nome, porém, todos podem ter êxito igualmente na organização e apresentação de suas matérias aos estudantes de modo a fazerem o possível para que as aprendam.

Os conceitos de si mesmo têm uma parte importante na escolha ocupacional. Mas há muito pensamento vago, muitas teorizações sem dados e uma instrumentação deficiente ao se tratar deste *constructo*, exatamente como ao se tratar das necessidades e dos traços de personalidade. Muitos psicólogos igualaram a auto-estima com o conceito de si mesmo, e somente poucos reconheceram que a auto-estima, junto à complexidade, alcance, clareza e características semelhantes do autoconceito, constituem justamente uma das várias metadimensões do eu (24). Inclusive, a denominação “conceito de si mesmo” é inadequada, pois cada pessoa tem não um conceito de si mesmo, mas vários. Estes estão relacionados a cometimentos e situações tais como os de trabalhador, membro de uma ocupação, esposo, pai, atleta, estudante e cidadão: cada um pode autoconceituar-se como bom trabalhador, membro competente de uma profissão, ainda que não reconhecido publicamente, esposo fiel e companheiro, pai compreensivo e tolerante, mau atleta, estudante destacado e cidadão inativo, embora bem intencionado. Esses vários conceitos do eu se combinam em um sistema de conceitos de si mesmo, e são determinantes importantes do que o indivíduo vê em seu ambiente, de como o vê e que ações realiza como resultado. Em última análise, o indivíduo toma decisões pré-ocupacionais, ocupacionais e pós-ocupacionais com base em seu autoconceito e na situação em que se vê a si mesmo: as escolhas podem ser numerosas e abertas, ou poucas e quase predeterminadas, mas o indivíduo decide fazer o que seus pais esperam que faça, e entra no negócio da família, ou decide rebelar-se e resolver por conta própria; delibera permitir que o recrutem; transferir-se para um país vizinho; ingressar na fábrica local que oferece o único emprego de sua pequena cidade; emigrar para cidade distante com a esperança de, assim, encontrar oportunidades educacionais mais variadas e mais meritórias.

A teoria do autoconceito não tem por que ser independente e vaga, seus métodos não têm por que serem obscuros, seus dados não têm por que serem flexíveis e pode ser aperfeiçoada para ter força explicativa. Não pode, por si mesma, explicar a escolha profissional mais do que pode fazê-lo a teoria dos traços de personalidade e fator, a teoria da classe social ou a teoria da oferta e procura. Mas proporciona uma idéia quanto ao modo em que os dados de todos esses tipos se combinam na tomada de decisões ocupacionais.

Falei recentemente com um antigo viciado em drogas, um homem que durante vários anos estivera afastado do ambiente de trabalho e vivera num mundo de fantasia. Durante vários meses estivera trabalhando em um emprego de nível muito baixo, e que ele considerava como o mais inferior na hierarquia de empregos. Era a única classe de emprego que, com seu histórico, ele acreditava poder

conseguir. Mas ele se considerava mais inteligente do que a maioria dos que realizavam esse trabalho, e se via como melhor trabalhador que eles; por isso, afirmava (e o registro demonstra que tinha razão) que poderia conseguir um emprego sempre que desejasse trabalhar. Agora há vários meses está empregado regularmente; planeja ficar mais alguns meses para deixar estabelecido o fato de que pode “permanecer limpo” indefinidamente, e pensa procurar depois — e tem razões para crer que pode conseguir — um emprego melhor remunerado, mais respeitável, mais seguro e mais exigente. Este homem possui um baixo nível de inteligência e de posição socioeconômica, e escolaridade secundária. O indivíduo não deve ser intelectualmente dotado, ou ter uma posição econômica vantajosa para que os conceitos que tenha de si próprio sejam o determinante organizador na tomada de decisão ocupacional.

Resultados: determinantes estáticas, evolucionistas ou dinâmicas?

Nenhuma exposição das determinantes do desenvolvimento, escolha e adaptação vocacional seria completa sem a consideração da natureza estática, evolucionista ou dinâmica das determinantes. Isto é válido tanto para as determinantes sociais e econômicas como para as psicológicas. A controvérsia natureza-criação que fez furor em psicologia durante uma geração antes da II Guerra Mundial, retraiu-se durante essa guerra e nos anos imediatamente posteriores, foi reavivada em contexto diferente.

A teoria dos traços de personalidade e dos fatores funcionou durante muito tempo na suposição, apoiada por boa quantidade de testemunhos, de que as aptidões, interesses e valores constituíam características bastante estáveis a partir da metade da adolescência até a idade adulta. Esta suposição era necessária para o uso dos testes na escola secundária, para a predição do êxito nos estudos superiores ou no trabalho, e necessária também para estudantes universitários no aconselhamento vocacional ou na seleção de pessoal. Os estudos realizados no Employment Stabilization Research Institute, de Minesota (16) demonstraram que o adestramento não afetava as graduações do teste de rapidez e precisão perceptual, e que estas graduações estavam relacionadas com o êxito no trabalho; vários estudantes assinalavam a estabilidade dos interesses inventariados na maioria dos adolescentes de mais idade e nos adultos, inclusive durante um período de muitos anos (20, 30). Mas, ao mesmo tempo, outros estudos assinalavam alguma mudança com a idade (21, 10) não somente em interesses, mas também em inteligência. Os que continuam durante mais tempo as atividades educativas, e os que se empenham em ocupações de maior exigência intelectual, continuam aumentando sua aptidão mental durante a idade adulta; os que se interessam pela ciência e pela tecnologia no começo da idade adulta, em alguns casos chegam a interessar-se mais pelas pessoas e por organização, à medida que adquirem mais maturidade.

As aptidões e o interesse não são, pois, qualidades estáticas na idade adulta, e é de se esperar que sejam ainda mais suscetíveis de mudança na juventude. As aptidões se desenvolvem com o uso e se atrofiam com o desuso; os interesses se desenvolvem com a experiência, mas não se desenvolvem sem estarem expostos a

uma atividade evocadora. Está claro que as determinantes psicológicas da escolha vocacional não são estáticas. Sendo correta esta afirmativa, serão qualidades de desenvolvimento e evolução que estão latentes no indivíduo e que crescem e emergem sistematicamente quando submetidos a experiências apropriadas? Ou são qualidades dinâmicas que podem se desenvolver como função da mudança ambiental mais do que como de tendências inerentes à mudança?

A última suposição parece estar implícita na recusa de testes e provas pelos críticos atuais, os quais parecem atribuir à experiência o poder de receber qualquer grau de aptidão ou qualquer classe de interesse em qualquer indivíduo. Mas esta posição, dado o testemunho dos efeitos do adestramento sobre as diferenças individuais, parece a outros uma oscilação demasiado completa do pêndulo da opinião: a experiência, segundo todos os experimentos, aumenta as diferenças individuais em lugar de suprimi-las. A prática faz melhorar a todos, mas os que começam com mais trabalho são os que mais se beneficiam do adestramento ou experiência adicional. Isto, obviamente, não é argumento para despojar ainda mais aqueles que se sentiram despojados, nem tampouco prova de que uma pessoa ocasionalmente desprovida acredite não possuir grande potencial e fazer progressos inusitados quando se lhe dão oportunidades especiais. Indica, sim, que as aptidões e interesses medidos são, em verdade, características evolutivas, qualidades cujo crescimento está em função tanto do que o organismo traz para a situação como do que a situação oferece ao organismo.

Sendo assim, pode-se concluir que as aptidões e os interesses são determinantes da escolha ocupacional que os aconselhadores devem levar em conta, reconhecendo que:

- a) devem-se proporcionar oportunidades para seu desenvolvimento;
- b) haverá diferenças individuais nas direções e quantidade do desenvolvimento;
- c) o desenvolvimento havido até a data é a melhor indicação do desenvolvimento que provavelmente ocorrerá.

Conclusões

Ao concluir esta apresentação de uma perspectiva sobre as determinantes da escolha ocupacional, permitam-me resumir os pontos principais.

1. Adverti que durante a última, ou as duas últimas décadas, chegamos a reconhecer que a escolha ocupacional não é um acontecimento, e sim um processo; que a orientação vocacional não é o processo de ajudar uma pessoa a escolher uma ocupação, mas sim o de orientar o desenvolvimento de forma que se tome uma série de decisões apropriadas, específicas, exploratórias, e de que, após um período de tempo, possa emergir uma escolha ocupacional ou uma série de escolhas.

2. Adverti a multiplicidade de determinantes econômicas, sociais e psicológicas, o perigo de centrar a atenção sobre qualquer tipo de determinantes ou sobre qualquer determinante singular que possa produzir a impressão de acentuá-lo em detrimento da atenção para os demais, e da necessidade de uma abordagem múltipla das escolhas.

3. Passei em revista as principais determinantes psicológicas da escolha profissional chamando, primeiro, a atenção para a maturidade vocacional que, fundamentalmente, recebeu pouca atenção até recentemente; e me ocupei das aptidões, interesses, valores e personalidade reconhecidos desde longo tempo, mas que recentemente foram postos em foco pelos que se interessam pela educação e emprego dos menos dotados. A maturidade vocacional foi considerada como determinante da facilidade do indivíduo fazer escolhas, para explorar, completar, ou estabelecer-se numa ocupação, uma determinante que agora se pode medir.

As aptidões, interesses e valores foram citados como qualidades que determinam, respectivamente, o nível, o campo de escolha e o esforço. As necessidades e traços de personalidade foram considerados como qualidades que podem ser satisfeitas em uma variedade de ocupações, e, portanto, são determinantes menos importantes da escolha. O conceito de si mesmo foi tratado como determinante de organização, pois é ele que determina como o indivíduo se vê a si mesmo e a sua situação, como analisa as dificuldades e elege as alternativas que se oferecem, sejam numerosas ou limitadas.

4. Finalmente, foi considerada a conseqüência da natureza evolucionista, estática, ou dinâmica das determinantes psicológicas do desenvolvimento, escolha e adaptação vocacional, e foi expressada a crença de que o testemunho da investigação favorece uma interpretação evolucionista na qual as características latentes do indivíduo estão ou não desenvolvidas por suas experiências, e na qual as diferenças individuais proporcionam a melhor prova disponível de um potencial de desenvolvimento adicional.

Resta indicar brevemente o que considero implicações destas conclusões para a orientação e o aconselhamento vocacional. Elas caracterizam como a principal função do orientador:

1. Guiar os estudantes individualmente, em grupos e através de cursos, na escolha, planejamento, utilização e evolução de experiências, de forma que suas atitudes, interesses, valores e conceito de si mesmo possam ter oportunidades ótimas de desenvolvimento.

2. Usar testes, inventários e outras fontes de dados psicológicos como guias para a seleção de experiências apropriadas.

3. Ajudar a investigação e guiar para níveis de maturidade vocacional que facilitem a emergência de escolhas vocacionais apropriadas e permitam decisões prudentes relativas à formação profissional ou ocupacional de outro tipo.

Summary

1. During the last decade or two we have come to recognize that vocational choice is not an event but a process, that vocational guidance is not the process of helping a person choose an occupation but rather the process of guiding development so that a series of appropriate, specific, exploratory decisions are made that an occupational choice, or series of choices over a period of time, will emerge.

2. The multiplicity of determinants, economic, social, and psychological, the danger that focusing attention on any one type of determinant or on any single determinant may give the appearance of stressing it to the detriment of attention to others, and the need for a multivariate approach to choices.

3. The major psychological determinants of vocational choice, calling attention first to vocational maturity which, though fundamental, has been slighted until recently. Aptitudes, interests, values, and personality, have long been recognized, but have recently been challenged by some of those who are concerned with the education and employment of the disadvantaged. Vocational maturity was viewed as a determinant of the readiness of the individual to make choices, to explore, to implement, or to establish himself in an occupation, a determinant which can now be measured. Aptitudes, interests, and values were cited as qualities which determine, respectively, the level and field of vocational choice and endeavor. Needs and personality traits were viewed as qualities which can be satisfied in a variety of occupations, and therefore as less important choice determinants. Self-concepts were treated as organizing determinants, for it is they which determine how the individual sees himself and his situation, how he weighs evidence and chooses between the alternatives which are open to him, be they numerous or be they limited.

It is expressed the belief that the evidence of research favors a developmental interpretation in which the latent characteristics of the individual are, or are not, developed by his experiences, and in which developed individual differences provide the best available evidence of further developmental potential.

Implications of these conclusions for vocational guidance and counseling are:

a) the counselor's principle function is to guide students, individually, in groups, and through the curriculum, in the choice, planning, utilization, and evaluation of experiences so that their aptitudes, interests, values, and self-concepts will have optimal opportunities for development;

b) to use tests, inventories, and other sources of psychological data as guides for the selection of relevant experiences;

c) to help exploration lead to levels of vocational maturity which facilitate the emergence of appropriate occupational choices and which permit sound decisions as to professional or other occupational training.

Referências bibliográficas

1. Berg, I. *Education and jobs*. New York, Praeger, 1972.
2. Blau, P. M.; Gustard, J. W.; Jessor, R.; Parnes, H. S. & Wilcock, R. C. Occupational choice: a conceptual framework. *Indust. and Labor Relations Rev.*, v. 9, p. 531-43, 1956.
3. Bohn, M. J. Field trial and evaluation of a system. In: Super, D. E. *Computer-assisted counseling*. New York, Teachers College Press, 1970.
4. Claparède, E. Problèmes et méthodes de l'orientation professionnelle. Geneva International Labor Office, 1922.
5. Crites, J. O. *Vocational psychology*. New York, McGraw-Hill, 1969.
6. Earle, F. M. *Psychology and the choice of a career*. London, Methuen, 1933.
7. Gribbons, W. D. & Lohnes, P. R. *Emerging career: a study of 111 adolescents*. New York, Teachers College Press, 1968.
8. Hamdani, A. Exploratory behavior and vocational development among disadvantaged, inner-city adolescents in the tenth grade. Doctoral dissertation, Teachers College, Columbia University, in process.
9. Harris, J. A. Analysis of the effects of a computer-based vocational information system on selected aspects of vocational planning. Unpublished doctoral dissertation, Northern Illinois University, De Kalb, Illinois, June 1972.
10. Jarrik, L. T.; Eisdorfer, C. & Blum, J. E., eds. *Intellectual functioning in adults*. New York, Springer 1973.
11. Jorjaan, J. P. Exploratory behavior: the formation of self and occupational concepts. In: Super, D. E.; Starishevsky, R.; Matlin, N. & Jordan, J. P. *Career development: self-concept theory*. New York, College Entrance Examination Board, 1963.
12. Kitson, H. D. *The psychology of vocational adjustment*. Philadelphia, Lippincott, 1925.
13. Munsterberg, H. *Psychology and industrial efficiency*. Boston, Houghton-Mifflin, 1913.
14. Myers, C. S. *Industrial psychology in Great Britain*. London, Jonathan Cape, 1926.
15. Myers, R. A.; Thompson, A. S.; Lindeman, R. H.; Super, D. E.; Patrick, T. A. & Friel, T. W. Educational and career exploration system: report of a two year field trial. New York, Teachers College, Columbia University, 1972.
16. Paterson, D. G. & Darley, J. G. *Men, women and jobs*. Minneapolis, University of Minnesota Press, 1936.
17. Pieron, H.; Reuchlin, M.; Bize, R.; Bevassy-Chanffard, C.; Pacaud, S. & Rennes, P. *L'utilisation des aptitudes*. Paris, Presses Universitaires de France, 1954.
18. Roe, A. *Psychology of occupations*. New York, Wiley, 1956.
19. Stone, C. H. Are vocational orientation courses worth their salt? *Educational and Psychological Measurement*, v. 8, p. 161-81, 1948.
20. Strong, Jr., E. K. *Vocational interests 18 years after college*. Minneapolis, University of Minnesota Press, 1955.
21. _____ . The vocational interests of men and women. Stanford, Stanford University Press, 1943.

22. Super, D. E. The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, v. 57, p. 151-63, 1955.
23. _____. *The psychology of careers*. New York, Harper & Row, 1957.
24. _____. Self-concepts in vocational development. In: Super, D. E.; Starishevsky, R.; Matlin, N. & Jordaan, J. P. *Career development: self-concept theory*. New York, College Entrance Examination Board, 1963.
25. _____. The work values inventory. In: Zytowski, D. G. *Contemporary approaches to interest measurement*. Minneapolis, University of Minnesota Press, 1973.
26. _____ & Crites, J. O. *Appraising vocational fitness by means of psychological tests*. New York, Harper & Brothers, 1962.
27. _____ ; Crites, J. O.; Hummel, R. C.; Moser, H. P.; Overstreet, P. L. & Warnath, C. F. *Vocational development: a framework for research*. New York, Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University, c. 1957 (CPS Monograph I).
28. _____ ; Kowalski, R. S., & Gotkin, E. H. *Floundering and trial after high school*. New York, Teachers College, Columbia University, 1967.
29. _____ & Overstreet, P. L. *The vocational maturity of ninth grade boys*. New York, Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University, 1960. (CPS Monograph II).
30. Verberg, W. A. Vocational interests of retired YMCA secretaries. *Journ. Appl. Psychol.*, v. 36, p. 254-6, 1952.
31. Viteles, M. *Industrial psychology*. New York, Norton, 1932.
32. Zytowski, D. G., ed. *Vocational behavior: readings*. New York, Holt, Rinehart & Winston, 1968.

REVISTA DE PSICOLOGIA GENERAL Y APLICADA

Fundador: JOSÉ GERMAIN

Director: LUIS PELAZ

Subdirectores: MARIANO YELA - J. L. PINILLOS

Redactor: JOSÉ MALLART

Publica *artículos* de gran valor científico, *comentarios* de especial interés o actualidad sobre temas psicológicos, sobre libros, tests y dispositivos experimentales, además de una extensa *información* psicológica general

SEIS NUMEROS ANUALES — 1.200 PAGINAS AL AÑO

Suscripción anual para España, Iberoamérica y Portugal: 500 pesetas

Número suelto: 125 pesetas

Suscripción anual para el resto del mundo: 700 pesetas

Número suelto: 175 pesetas

DIRECCIÓN, REDACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN:

**INSTITUTO NACIONAL DE PSICOLOGIA APLICADA
Y ORIENTACION PROFESIONAL**

Calle Huarte de San Juan, 1 -- Teléfono 243 68 00

CIUDAD UNIVERSITARIA -- MADRID-3