

Desenvolvimento vocacional e aconselhamento de carreira: contributos para a justiça social

Paulo Cardoso¹

Universidade de Évora, Évora, Portugal

Maria Eduarda Duarte

Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

Augusto Sousa

Associação Portuguesa de Emprego Apoiado, Barreiro, Portugal

Resumo

Neste artigo analisa-se o contributo das práticas de desenvolvimento vocacional e de aconselhamento de carreira para a inclusão e a justiça social. A abordagem é justificada pelo actual contexto de economia globalizada onde a rapidez da mudança tem levado à abertura de novas oportunidades, mas também tem colocado desafios à igualdade de oportunidades e à justiça social. Começa-se por situar historicamente o papel das práticas de desenvolvimento vocacional e de aconselhamento de carreira na promoção da justiça social. Depois, sublinha-se a necessidade destas práticas com populações desfavorecidas, equilibrando o foco no individuo com o foco nos fatores de discriminação e opressão. Por fim, apresenta-se um exemplo destas práticas onde a acção colaborativa é fundamental para facilitar a integração socioprofissional dessas populações.

Palavras-chave: aconselhamento de carreira, desenvolvimento profissional, justiça social, inclusão social

Abstract: Vocational Development and career counseling: contributions to social justice

This article addresses the contribution of career orientation and counseling to social inclusion and social justice. The approach is justified by the context of the current economic globalization, where rapid changes have led to new employment opportunities. However, they have also posed challenges related to equality and social justice. The role of professional orientation and counseling in the promotion of social justice is historically based. Thus, the need for practices, balancing both the focus on the individual and on discrimination, and oppression factors is highlighted for interventions in disadvantaged populations. Finally, we present several examples of these practices in which the collaboration between the target population, the family and different institutions of the community is central to the integration in the labor market.

Keywords: professional orientation, professional development, social justice, social inclusion

Resumen: Desarrollo vocacional y consejería de carrera: aportes a la justicia social

En este artículo se analiza la contribución de las prácticas de desarrollo vocacional y de consejería profesional para la inclusión social y la justicia social. El enfoque está justificado por el contexto de la globalización económica actual, en el que la rapidez de los cambios ha conducido a nuevas posibilidades, pero también ha supuesto retos relacionados con la igualdad de oportunidades y la justicia social. Se comienza situando históricamente el papel de las prácticas de desarrollo vocacional y de consejería de carrera en la promoción de la justicia social. Luego, se destaca la necesidad de estas prácticas con poblaciones desfavorecidas, equilibrando el enfoque en el individuo y en los factores de discriminación y opresión. Por último, se presenta un ejemplo de estas prácticas en el cual la acción colaborativa es fundamental para facilitar la integración socio-profesional de estas poblaciones.

Palabras clave: consejería de carrera, desarrollo profesional, justicia social, inclusión social

¹ Endereço para correspondência: Departamento de Psicologia, Universidade de Évora, Largo dos Colegiais 2, 7000-803, Évora, Portugal. *E-mail:* pmsc@uevora.pt

As mudanças sociais, econômicas e políticas que estão a ocorrer por todo o mundo, a globalização econômica em detrimento de uma globalização mais humanista e centrada no bem-estar, têm sido promotoras de crescente mobilidade transnacional e competitividade sustentada no aumento de produtividade a baixo custo. Os problemas que afectam grandes sectores da população – desemprego, precariedade no trabalho, falta de qualidade de vida –, têm contribuído para que as populações desfavorecidas pela sua condição étnica, religiosa, socioeconómica, orientação sexual, deficiência física ou intelectual, se confrontem cada vez mais com a discriminação e a injustiça social.

Utilizando a definição de Bell (1997), justiça social mais não é do que a possibilidade de participação plena de todos os grupos na sociedade, que mutuamente se vão transformando para encontrar formas de satisfação das suas necessidades. Assim sendo, a justiça social remete para a equidade na distribuição de recursos de modo a assegurar o bem-estar físico e psicológico dos indivíduos que constituem a sociedade.

A preocupação com a justiça social está na origem da psicologia vocacional (Guichard & Huteau, 2001; Savickas & Baker, 2005). Este domínio da psicologia aplicada, cuja origem remonta ao princípio do século XX, tem procurado sistematicamente dar resposta a um conjunto de necessidades sociais que têm acompanhando o desenvolvimento económico e social.

O presente artigo tem por objectivo analisar o contributo das práticas de orientação vocacional e de aconselhamento de carreira para a justiça social. Em sequência, referem-se as limitações destas abordagens para a intervenção com pessoas socialmente desfavorecidas. Finalmente, sugerem-se práticas na perspectiva emancipatória e comunitária por permitirem integrar intervenções focadas no indivíduo com outras que consideram os factores de discriminação e de opressão. A propósito, apresenta-se o modelo de emprego apoiado como exemplo de tais práticas.

Psicologia vocacional e justiça social: breve quadro histórico

A emergência das abordagens de traço-fator

Ao longo da sua história a psicologia *latu sensu* e a psicologia vocacional em particular, na vertente da orientação e do aconselhamento da carreira, têm procurado responder aos desafios da justiça social (Guichard & Huteau, 2001). A primeira expressão dessa resposta está associada às origens da psicologia vocacional, na segunda metade do século XIX (Savickas & Baker, 2005). No começo do

século XX, o mundo estava em mudança e a teoria e a prática da orientação vocacional começam a surgir em vários países. Neste novo domínio do conhecimento, podem destacar-se pioneiros como Parsons, nos Estados Unidos da América, Munsterberg, na Alemanha, Christiaens, na Bélgica, Claparède, na Suíça, Binet e Piéron, em França, Faria de Vasconcelos, em Portugal, Mira y López e José Germain, em Espanha, sem esquecer a projeção que estes três últimos tiveram na América Latina (Ferreira Marques, 1993); e no Brasil, a partir dos anos 70, é consensual considerar a influência que os trabalhos e a presença de Rodolfo Bohoslavsky tiveram nessa área (Duarte, 2000). O principal objectivo era procurar dar resposta a um conjunto de necessidades individuais e sociais. Uma das formas de eficiência social e de desenvolvimento de ideias progressistas tinha como base a maneira como as pessoas escolhiam a sua vida de trabalho. O estudo das diferenças individuais e a promoção do ensino, mesmo para os considerados menos capazes, serviam de mote a uma procura de respostas no sentido de promover melhores condições de vida para os mais desfavorecidos, e melhores condições sociais para aqueles que, mesmo sem o saberem, tinham entrado para a história como os primeiros empregados (Ferreira Marques, 2009).

No final do século XIX e início do século XX, nos países mais industrializados ocorre a transição da era agrícola para a era industrial e, deste modo, uma transformação da organização social do trabalho. Na era agrícola, o trabalho caracterizava-se pela realização de uma multiplicidade de tarefas aprendidas pela transmissão de conhecimentos de geração em geração. A vida familiar e de trabalho sobrepunham-se, pois o sistema de produção organizava-se em torno da família alargada. Com a industrialização emergiu uma nova organização social do trabalho. Os ofícios deram lugar aos empregos, ao trabalho assalariado, simplificado, exigindo rápida especialização e realizado em fábricas (Blustein, 2006). Aconteceu a imigração massiva do campo para a cidade, a transição da família alargada para a família nuclear. O ajustamento à vida na cidade não era fácil. A desagregação de laços familiares, a solidão vivida na cidade e o desemprego colocaram novos desafios à igualdade de oportunidades e à justiça social. Nesse tempo, algumas associações organizaram serviços de voluntariado para apoiar as pessoas em maior risco de exclusão social. Refira-se, como exemplo, a criação, em Londres, em 1844, de uma associação cristã, *Young Men's Christian Association* (YMCA). Foi neste contexto que surgiram os primeiros gabinetes de apoio ao emprego e as primeiras práticas de orientação apoiando o processo educativo de jovens desfavorecidos (Pope, 2015).

É neste ambiente social que Frank Parsons (1854-1908), americano de origem, engenheiro de profissão e advogado em luta pela defesa dos direitos humanos, lançou o considerado primeiro modelo de intervenção vocacional (Parsons, 1909), designado de traço e factor. Nesse modelo, o trabalho do conselheiro consiste em analisar as capacidades do indivíduo, comparando-as às exigidas pela profissão, e em ajudá-lo a escolher a profissão que melhor se ajuste às suas capacidades. Trata-se, hoje, de um modelo clássico que se adequava às exigências da organização racional do trabalho. Quando aplicado às populações desfavorecidas, visava contribuir para uma vida de trabalho mais gratificante e produtiva (Blustein, 2006). As palavras de Faria de Vasconcelos (1928, citado de Ferreira Marques, 2009) são ilustrativas desta intenção: “*a orientação profissional foi aplicada aos menores [...] desprovidos de amparo e de recursos para os quais somente uma boa educação e uma profissão bem escolhida constituem o mais fecundo e produtivo capital que a assistência pública lhes pode fornecer*” (p.59).

A emergência das abordagens desenvolvimentistas

O avanço nas ciências humanas, o aparecimento de grandes empresas, e ainda a intensificação da industrialização (como exemplo, no Brasil, o aparecimento da empresa Petrobrás) estão na origem de novos empregos e de novas profissões. Em meados do século XX, os grandes sectores empregadores de então, como a agricultura, o comércio e fábricas dão lugar às grandes corporações, no sector secundário e terciário com estruturas piramidais rígidas, estabelecendo fronteiras entre os departamentos e definindo o percurso ascendente e previsível que todos queriam para aumentar a sua responsabilidade e prestígio. Acompanhando estas evoluções, começaram a surgir outras teorias na área da orientação vocacional, o que conduz a importantes mudanças conceptuais. Passa-se dos modelos profissionais para os modelos de carreira, sendo de destacar os trabalhos de Ginzberg e colaboradores (1951), e, principalmente, os de Donald Super, que, já em 1942, situou a orientação vocacional num processo dinâmico, isto é, a escolha profissional é um processo desenvolvimentista que começa na infância e se prolonga na vida adulta.

Os movimentos de desenvolvimento de carreira, da educação das carreiras balizam a aprendizagem e salientam o conhecimento e o envolvimento no desempenho de papéis. Trata-se, afinal, da segunda transição: a carreira existe porque é possível “subir na vida” e ir deixando de fazer parte da massa amorfa de uma cadeia de montagem (Savickas et al., 2009).

A orientação vai-se assumindo numa perspectiva mais ampla. Nesse sentido, a mudança da expressão “orientação vocacional” para “orientação da carreira”, nos EUA, e a mudança de designação “orientação profissional” para “orientação escolar e profissional”, na Europa, no início dos anos 60, não têm apenas um carácter semântico, mas realçam a importância de outros objectos de estudo no âmbito da orientação. Os processos de tomada de decisão, os auto-conceitos, o estilo de vida, os valores, os tempos livres, a escolha livre e fundamentada, as diferenças individuais, e a flexibilidade e capacidade para lidar com a mudança, vão sendo conceitos mais frequentes, demonstrado pela prática ao nível da avaliação e da intervenção em orientação (Herr & Cramer, 1996).

A nova organização do trabalho também criou a classe média, o suburbanismo e exigências de maior formação das pessoas. As implicações foram o aumento dos níveis de escolaridade e a crescente utilização da orientação e do aconselhamento de carreira com pessoas de classe média e com pessoas mais escolarizadas. O maior enfoque nessas populações não fez esquecer o desafio da justiça social. De fato, neste período, a emergência da perspectiva da educação de carreira permitiu que as práticas de orientação se alargassem a todos os níveis de ensino, contribuindo para a igualdade de oportunidades no acesso à educação. O caso português é ilustrativo, pois o processo de democratização do ensino, a seguir à revolução que instaurou um regime democrático, levou à implementação de práticas de orientação nas escolas secundárias visando favorecer a igualdade de oportunidades no acesso à educação (Abreu, 2003).

A emergência das abordagens no paradigma construtivista

Atualmente a mudança é da era das grandes corporações para a era da informação. As economias globalizadas levaram à transição da urbanização para a globalização, da emigração para trabalhadores do mundo. As organizações tornaram-se mais pequenas, inteligentes e ágeis (Pope, 2015). O trabalho passou a exigir, além de competências específicas, competências genéricas que permitam adaptação à mudança rápida. A rapidez da mudança levou a que o percurso profissional das pessoas se tornasse cada vez mais imprevisível. A nova metáfora da carreira já não é subir na carreira, mas o saltar de projeto para projeto, assumir diferentes atribuições em diferentes contextos e adquirir múltiplas competências (Savickas et al., 2009).

A precariedade do emprego e o desemprego são outras consequências da nova organização económica e do trabalho. De fato, as estatísticas da Organização

Internacional do Trabalho (*International Labour Organization*, 2012) para o ano de 2011 são claras: havia 200 milhões de pessoas desempregadas; 900 milhões de pessoas trabalhavam mas não ganhavam o suficiente para evitar a pobreza. Entre os 15 e os 24 anos havia cerca de 75 milhões de desempregados. O risco de desemprego triplica nos jovens relativamente aos adultos. As pessoas com deficiência, com menores recursos e menor qualificação são as mais vulneráveis à precariedade, ao desemprego e exclusão social (Blustein, Olle, Connors-Kellegreen, & Diamonti, 2016).

O contexto de precariedade do emprego e de desemprego é uma importante ameaça à paz, estabilidade e prosperidade. As grandes manifestações que recentemente ocorreram no Brasil e nos países do sul da Europa são ilustrativas. As pessoas vêm para a rua porque se sentem desapropriadas das suas próprias vidas, sentem que o seu presente e o seu futuro estão ameaçados. Estas pessoas vêm desaparecer as condições para gerirem e darem continuidade à sua vida (Gil, 2012).

Neste quadro socioeconómico o papel da psicologia vocacional na promoção da justiça social é um tema central. Testemunham-no os números especiais dedicados ao tema por publicações como o *Career Planning and Adult Development* (Spring 2012), o volume 33, de 2005 do *The Counseling Psychologist* ou ainda os resultados de investigação que evidenciam a preocupação dos práticos com o tema da justiça social (McMahon, Arthur, & Collins, 2008).

Para responder aos novos desafios a teoria e a prática vocacional também se modificaram. O foco passou a ser mais na promoção da empregabilidade do que no emprego. Procura-se ajudar as pessoas a desenvolverem competências gerais (e.g. comunicação, matemática, domínio de línguas estrangeiras, tomada de decisão ou resolução de problemas) e competências específicas que lhes permitam o desempenho de uma grande diversidade de tarefas (Savickas et al., 2009). Estas práticas são holísticas pois consideram o indivíduo no ciclo de vida e nos múltiplos papéis desse ciclo. O aconselhamento de carreira integra métodos oriundos de outras práticas psicológicas (e.g. técnicas narrativas, experienciais, genogramas), o papel das emoções ou de padrões de funcionamento interpessoal são também considerados para entender e intervir nas dificuldades de construção de carreira (Cardoso, 2012; Niles, & Karalic, 2009). Orientar é mais do que a simples aplicação de provas de avaliação psicológica, mais do que informar sobre o perfil individual de resultados e sobre as oportunidades escolares e profissionais. Apoiar o desenvolvimento vocacional é, fundamentalmente, uma forma de apoiar o

desenvolvimento pessoal nos múltiplos papéis da vida. Deste modo, é ajudar as pessoas a darem ordem e continuidade à sua existência, ajudá-las a gerir a mudança sem que percam o sentido de si e da sua identidade (Guichard, 2005; Savickas, 2013). São ilustrativas as abordagens fundadas no construtivismo psicológico (Cochran, 1992; Neimeyer, 1992; Peavy, 1997), as ecológicas, sistémicas e contextualistas (Cook, O'Brien, & Heppner, 2004; Patton & McMahon, 2006; Young & Valach, 1996) e as narrativas (Brott, 2001; Cochran, 1997; Guichard, 2008; Savickas, 2011).

A flexibilidade desses modelos tem permitido novas respostas para os desafios da justiça social. Atualmente, essas práticas estão presentes em múltiplos contextos como as escolas, serviços de emprego ou instituições particulares de solidariedade social. Aí são acompanhados jovens em abandono escolar, desempregados, adultos com baixas qualificações, pessoas com deficiência intelectual ou problemas de saúde mental. Para todos, a inserção no mundo do trabalho é condição fundamental para uma completa participação na sociedade.

Com estas populações a intervenção deve considerar as especificidades que as distinguem das demais populações. Com os mais desfavorecidos, o desafio inicial é ajudar a resolver a necessidade de sobrevivência. Procura-se que consigam o trabalho e a formação que lhes permita os recursos e as competências necessárias para ganharem a vida. À medida que novas competências se desenvolvem, as pessoas começam a ter mais alternativas, o que possibilita as intervenções mais tradicionais promotoras de desenvolvimento vocacional. Com pessoas em situações precárias de trabalho a intervenção foca-se nos desafios psicossociais associados ao desemprego, ao subemprego e ao medo de ficar sem trabalho. Por sua vez, em pessoas com necessidade de mudar de emprego a intervenção visa a avaliação de competências, de alternativas de carreira e a envolverem-se na procura de emprego (Soresi, Heppner, Nota & Heppner, 2011).

Em síntese, desde a sua fundação, a psicologia vocacional tem contribuído para a promoção da justiça social, preparando as pessoas para a gestão do seu percurso de vida. Inicialmente, predominavam modelos de ajustamento, enfatizando a ajuda no ajustamento e na adaptação ao posto de trabalho. Depois, as perspectivas desenvolvimentistas emergiram com o foco no desenvolvimento de carreira. Finalmente, abordagens centradas no paradigma construtivista enfatizam a promoção da flexibilidade e da autonomia necessárias à gestão da mudança e da imprevisibilidade que, actualmente, caracteriza a carreira dos indivíduos.

No entanto, a questão é saber se este tipo de práticas, mais focadas no indivíduo, é suficiente para apoiar o desenvolvimento vocacional de populações desfavorecidas.

A emergência da perspectiva emancipatória e comunitária

O foco no indivíduo e na sua adaptação enfatiza quer as dimensões psicológicas da construção de carreira, quer a mudança como dependendo da agência pessoal. Deste modo, é relegada para um plano secundário a procura de mudanças nas dimensões do contexto que tendem a perpetuar a discriminação e a opressão. Não valorizar as variáveis do contexto conduz ao risco de deixar as pessoas ainda mais entregues a si. De fato, a ênfase na agência pessoal pode levar à negação de fatores de exclusão social como a discriminação ou o classismo e à aceitação de que todos escolhem livremente o que fazem (Blustein, McWhirter, & Perry, 2005). A ênfase no indivíduo pode ainda contribuir para que as práticas de desenvolvimento vocacional sirvam para promover estratégias de sobrevivência e o individualismo (Irving, 2010) e, conseqüentemente, para a manutenção do status-quo que discrimina e oprime.

O conhecimento das limitações de uma intervenção focada no indivíduo, especialmente com populações desfavorecidas, contribuiu para que no domínio vocacional também emergissem perspectivas que acentuam a necessidade de enfatizar as variáveis do contexto para garantir igualdade de oportunidades e justiça social (Blustein et al., 2005; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016). A perspectiva emancipatória e comunitária constituiu a abordagem referenciada para estruturar esse tipo de intervenções (Blustein et al., 2005). Esta perspectiva fundamenta-se na psicologia comunitária, no trabalho social, na psicologia crítica e na psicologia da libertação (Blustein et al., 2005) e com elas partilha a ideia de que o comportamento, em geral, e o comportamento vocacional, em particular, ocorrem em contextos socioculturais que influem no modo como as pessoas constroem a sua vida. Também partilham a ideia de que a intervenção vocacional deve transformar o contexto de modo a promover a igualdade de oportunidades e a justiça social (Prilleltensky & Stead, 2011).

A implementação de práticas emancipatórias e comunitárias sustenta-se em três pilares – ativismo, reflexão pessoal e colaboração (Blustein, et al., 2005). O ativismo tem a ver com a acção que se dirige exclusivamente às estruturas que discriminam e oprimem. Concretiza-se na investigação que permite resultados que podem ampliar a consciência crítica sobre os fatores de opressão e de injustiça social bem como influenciar a decisão política. São ilustrativos

os estudos sobre o impacto do género (Cardoso & Ferreira Marques, 2008), da raça (Fouad & Kantamneni, 2013), da deficiência (*International Labour Organization*, 2012) ou da pobreza e do classismo no desenvolvimento vocacional (Juntunen, Rasheed, & Pietrantonio, 2013). Os resultados deste tipo de investigação acrescentam conhecimento ao discurso sobre os factores da desigualdade de oportunidades e injustiça social e são fundamentais para sustentar consensos que permitam unidade na defesa de valores e de ideias essenciais a políticas promotoras de justiça social. Nesse sentido, as publicações da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE; 2004) e da *European Lifelong Guidance Policy Network* (2010) são bons exemplos. Trata-se de documentos de referência onde decisores políticos e técnicos podem identificar dimensões a considerar nas decisões sobre a oferta de serviços de desenvolvimento vocacional numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida. Estes documentos foram elaborados a partir da investigação e da reflexão sobre práticas em diferentes contextos económicos e sociais. Apresentam os principais desafios que se colocam aos serviços de desenvolvimento vocacional, sugerem competências fundamentais que estas práticas devem promover, fazem propostas para a organização e a articulação de serviços de orientação e apresentam exemplos de boas práticas. É ilustrativa a proposta do recurso a práticas comunitárias, considerando múltiplas dimensões do funcionamento psicossocial e vocacional, nas intervenções com jovens em risco de exclusão social (OCDE, 2004).

A reflexão pessoal tem a ver com a análise que o psicólogo faz sobre os valores e ideias subjacentes às teorias e às práticas que adota. É fundamental para desenvolver a consciência sobre os determinantes socioculturais, económicos e políticos da desigualdade e da injustiça social. Esta consciência crítica permite ainda aproximar o psicólogo da realidade vivida pelos indivíduos alvo da intervenção, ao mesmo tempo que contribui para que seja: (a) aceite como parceiro no processo de ajuda à construção do projeto de vida, (b) modelo para desenvolver no cliente a consciência crítica face à condição vivida, e (c) recetivo a integrar na sua prática a perspectiva emancipatória e comunitária (Blustein et al., 2005).

O desenvolvimento da reflexão pessoal deve iniciar-se na formação dos psicólogos através da informação sobre o impacto das forças de opressão no bem-estar psicológico em geral, e no desenvolvimento vocacional em particular. Nesse sentido, é fundamental divulgar resultados de investigação sobre o papel do contexto nas experiências de discriminação e de opressão, e incentivar os psicólogos em formação a contactarem diretamente com essas experiências ou, indiretamente, através de relatos

de vida (Blustein, et al., 2005). Outra possibilidade é a promoção de atitudes e de comportamentos de cooperação entre os estudantes e académicos de modo a que se abram à experiência de interajuda.

A colaboração, o terceiro pilar da ação transformativa, refere-se ao envolvimento das pessoas significativas ao indivíduo e das organizações da comunidade nas práticas de desenvolvimento vocacional. Este envolvimento justifica-se porque a família e a comunidade fazem parte do espaço de vida do indivíduo, e por isso, têm responsabilidades na perpetuação da condição de desvantagem (Prilleltensky & Nelson, 2002).

A complementaridade entre o foco no indivíduo e no contexto

Práticas que permitam a complementaridade entre abordagens mais focadas no indivíduo com outras mais focadas no contexto são, na nossa perspetiva, uma das possibilidades de resposta aos desafios de promoção da justiça social. Tal reforça o carácter holístico das intervenções de orientação e de aconselhamento de carreira porque permite utilizar, de forma complementar, instrumentos de avaliação, conceptualizações e intervenções oriundos de diferentes orientações teóricas (e “visões do mundo”). É esta dimensão compreensiva da intervenção que vai permitir responder às necessidades de populações diversas que constroem a sua carreira em contextos igualmente muito diversos e dinâmicos.

Ilustrativo dessas práticas compreensivas e complementares são as que se realizam na perspectiva do modelo de emprego apoiado. O principal objetivo é criar oportunidades de formação e de emprego em populações desfavorecidas (Sousa, 2000). Parte-se da ideia que as dificuldades destas populações no acesso ao mercado de trabalho resultam mais da falta de oportunidades e da inadequação ou inexistência de serviços de apoio do que das características dos indivíduos. Logo, não basta intervir na sua autodeterminação, mas também considerar uma intervenção mais abrangente no sentido de eliminar as barreiras estruturais e institucionais que separam estas populações do mercado de trabalho (Hanley-Maxwell, Owens-Johnson, & Fabian, 2003).

Para ilustrar como o modelo de emprego apoiado permite a complementaridade entre o apoio à autodeterminação e a acção colaborativa de várias instituições (escola, empresas, autarquias, serviços de emprego, família e outros agentes da comunidade), passamos a descrever o processo de integração socioprofissional adotado pela Associação Portuguesa de Emprego Apoiado (APEA). A intervenção está organizada em quatro momentos, cada

um com objetivos específicos e envolvendo diferentes parceiros, de modo a mobilizar recursos necessários à inclusão socioprofissional e à manutenção do emprego da população alvo da intervenção.

O primeiro momento designa-se de Integração. Procura-se o envolvimento dos técnicos que irão participar no processo de integração socioprofissional da população alvo e dos seus familiares de modo a fazê-los sentirem-se membros ativos no trabalho a desenvolver. Para o efeito, fazem-se reuniões com a equipa técnica da instituição onde se implementa a intervenção e com familiares dos participantes visando ouvir expectativas, inseguranças e, ao mesmo tempo, explicar os objetivos e as práticas a desenvolver.

Parcerias é a designação do segundo momento. Nesta fase, quando se intervém com jovens que ainda frequentam o ensino regular, um dos objectivos é articular o projeto educativo desses jovens com o plano de integração social e profissional. Nesse sentido, os professores são apoiados na adequação do currículo académico às exigências de integração profissional. Por exemplo, se a intervenção se dirige a indivíduos com défice intelectual elabora-se um currículo de formação complementar, focado no desenvolvimento de competências de autonomia pessoal, na utilização de equipamentos sociais (e.g. andar de transportes públicos, usar os correios) e no conhecimento do mundo do trabalho (e.g. legislação do trabalho, higiene e segurança no trabalho), fundamental para preparar a inserção profissional da população alvo.

Outro objectivo importante desta fase é o estabelecimento de contactos com os serviços de emprego, empresas e associações empresariais a fim de: (a) delinear uma estratégia que responda às necessidades do utente e das entidades empregadoras, considerando as políticas de financiamento; (b) divulgar os princípios do modelo de emprego apoiado e sensibilizar os empresários para a problemática e (c) explorar possibilidades de integração no mercado de trabalho.

Autodeterminação constitui o terceiro momento. Inicia-se quando ainda se está a concluir o estabelecimento de parcerias. Nesta fase, o principal objectivo é ajudar a população alvo a construir um projeto de vida; para tal, realizam-se sessões individuais de aconselhamento de carreira que procuram: (a) sensibilizar à transição para o mercado de trabalho; (b) avaliar interesses, aspirações e expectativas profissionais; (c) avaliar competências individuais; (d) reestruturar planos vocacionais irrealistas e (e) avaliar barreiras à concretização dos objectivos vocacionais. Utilizam-se técnicas qualitativas (e.g. balanço de competências, análise de histórias de vida) que possam facilitar a análise da singularidade das experiências de cada um. Quando a intervenção se foca em jovens ou pessoas

dependentes da família (e.g. pessoas com défices físicos ou intelectuais), este momento também implica um trabalho de sensibilização dos familiares para promoverem nos seus educandos a autonomia e a exploração da realidade socioprofissional.

O quarto momento, designa-se Empregabilidade. Inicia-se no decorrer da fase de autodeterminação e tem como principal objetivo integrar a população alvo nas empresas. Esta sobreposição com a fase de auto-determinação é importante para permitir aos técnicos de emprego contactar empresas de acordo com os planos dos indivíduos alvo da intervenção.

Inicialmente, o terapeuta ocupacional, técnico de emprego ou técnico de inclusão social, fazem a avaliação do posto de trabalho e das especificidades do contexto organizacional em que irá ocorrer a integração (e.g. exigências motoras e relacionais do trabalho). Esta análise, além de avaliar a compatibilidade ao posto de trabalho, também dá indicadores sobre as competências que o indivíduo necessita desenvolver para se tornar um profissional competente. Permite ainda fundamentar o plano inicial de formação na empresa. Finalmente, esta fase implica um apoio continuado de um tutor de modo a facilitar a manutenção daquele emprego. Procura-se que o tutor na empresa seja uma pessoa voluntária para garantir a máxima disponibilidade no apoio à integração e a adaptação às novas funções. Esta opção fundamentou-se em resultados de investigação (Arnold, 2001) que apontam para que a opção por um tutor voluntário permite melhores resultados no apoio à integração socioprofissional de colaboradores.

Na fase de empregabilidade é importante ter alguns cuidados para não desvirtuar o modelo de emprego apoiado, no que respeita à defesa dos direitos à inclusão e à igualdade de oportunidades, isto é, cuidados que evitem encarar o indivíduo a integrar como sendo “fonte de subsídio à integração” ou “mão-de-obra barata”. Nesse sentido, é relevante abordar os aspectos financeiros implicados na integração na empresa depois de se ter avaliado se a mesma é benéfica para o indivíduo e para a empresa.

Este modelo de intervenção foi introduzido no Brasil em 2011 através da formação de técnicos de integração, no modelo de emprego apoiado. A iniciativa foi do Ministério da Ciência e Tecnologia do Brasil em parceria com o Instituto de Tecnologia Social (ITS Brasil) e envolveu uma equipa de formadores da Universidade de Salamanca que também integrou formadores da Associação Portuguesa de Emprego Apoiado.

A investigação sobre a eficácia do modelo de emprego apoiado tem evidenciado que, com populações desfavorecidas em geral, esta prática é mais económica relativamente

a outras visando a integração socioprofissional (Cimera, 2000; Hoffmann, Jackel, Glauser, Mueser, & Kupper, 2014), permite salário mais elevado, melhor qualidade de vida (Hanley-Maxwell, Owens-Johnson, & Fabian, 2003) e maiores taxas de empregabilidade (Brooke, Revell, & Wehman, 2009; Hoffmann et al, 2014; Wehman, Chan, Ditchman, & Kang, 2014). No entanto, se considerarmos apenas as pessoas com défices intelectuais, além dos ganhos já referidos, a investigação revela que também promovem atitudes e comportamentos facilitadores da empregabilidade e da adaptabilidade na carreira (Tapadinhas, 2015), competências de relação interpessoal e sentimentos de autonomia, utilidade e bem-estar (Pimpão, 2015). Por sua vez, em populações com problemas de saúde mental também se verificam ganhos relativos à melhoria das relações interpessoais (Tsang, Fung, Leung, Li, & Cheung, 2010) e da saúde mental (Campbell, Bond, & Drake, 2014). No entanto, a investigação também tem evidenciado limitações da perspectiva de emprego apoiado com esta população, nomeadamente taxas elevadas de abandono da formação (Bond, Drake, Mueser, & Becker, 1997), dificuldade em manter-se no emprego conseguido (Bond, 2004) e nem sempre se verificam melhorias na qualidade de vida destas pessoas (Siporin & Lysack, 2004). Estas limitações podem justificar-se por especificidades do quadro clínico que se expressam em flutuações de humor que dificultam a integração socioprofissional (Siporin, & Lysack, 2004). Estes resultados sugerem a necessidade de, com estas populações, a equipa envolver técnicos capazes de prestar a assistência específica e adequada às suas especificidades. Tal, não só permitirá maior estabilidade na formação e no emprego como tenderá a reduzir a resistência dos empregadores em aceitar estas pessoas e as dificuldades em as integrar (Mueser, & McGurk, 2014).

Considerações Finais

Ao longo deste artigo abordou-se o contributo da prática vocacional para a promoção da justiça social. Na primeira metade do artigo apresentou-se o desenvolvimento da psicologia vocacional como resposta a exigências de ordem económica e social. Sublinhou-se que, neste processo, as práticas tenderam a enfatizar abordagens focadas no indivíduo para responder aos desafios da inclusão social da população, em geral, e dos desfavorecidos, em particular. Na segunda metade do artigo apresentou-se a perspectiva emancipatória e comunitária na prática vocacional com populações desfavorecidas como proposta para que estas intervenções equilibrem o foco no indivíduo com o foco na transformação dos factores que tendem a perpetuar a discriminação e a opressão.

Para ilustrar a prática transformacional na perspectiva emancipatória e comunitária apresentou-se o modelo de emprego apoiado. De fato, esta abordagem ao desenvolvimento de carreira de pessoas em risco de exclusão social permite um trabalho focado na auto-determinação dessas pessoas mas também o envolvimento de diferentes parceiros da comunidade no processo de inclusão socioprofissional dessas pessoas. Tal

envolvimento permite alterar crenças, expectativas e hábitos de trabalho nesses parceiros da comunidade e, assim, contribuir para minimizar factores de discriminação e opressão social. Acrescente-se, que este tipo de práticas podem ainda contribuir para a contínua renovação da teoria e prática da psicologia vocacional, através da abertura ao diálogo com outras disciplinas e práticas.

Referências

- Abreu, M. V. (2003). Principais marcos e linhas de evolução da orientação escolar e profissional em Portugal. In S. N. Jesus (Ed.), *Psicologia em Portugal* (pp. 117-180). Coimbra: Quarteto.
- Arnold, J. (2001). The psychology of careers in organizations. In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *Organizational psychology and development: A reader for students and practitioners* (pp. 23-59). New York: John Wiley & Sons.
- Bell, L. A. (1997). Theoretical foundations for social justice. In M. Adams, L. A. Bell, & P. Griffin (Eds.), *Teaching for diversity and social justice: A sourcebook* (pp. 3-15). New York: Routledge.
- Blustein, D. (2006). *The psychology of working*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Blustein, D. L., McWhirter, E. H., & Perry, J. C. (2005). An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist, 33*, 141-179. DOI: 10.1177/0011000004272268
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellegreen, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology, 24*, 1-10. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00407
- Bond, G. R. (2004). Supported employment: Evidence for an evidence-based practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal, 27*(4), 345-359. DOI: <http://dx.doi.org/10.2975/27.2004.345.359>
- Bond, G. R., Drake, R. E., Mueser, K. T., & Becker, D. R. (1997). An update on supported employment for persons with severe mental illness. *Psychiatric Services, 48*, 335-346. Recuperado em 22 fevereiro 2014, de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/command/detail?sid>
- Brooke, V. A., Revell, G., & Wehman, P. (2009). Quality indicators for competitive employment outcomes. *Teaching Exceptional Children, 15*, 58-66. Recuperado em 15 março 2014, de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?pdfviewer/pdf>
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling – effective techniques. *Career Development Quarterly, 49*, 304-313. Recuperado em 15 março de 2014, de [http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer/pdf](http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer/pdfviewer/pdf)
- Campbell, K., Bond, G. K., & Drake, R. E. (2014). Who Benefits From Supported Employment: A Meta-analytic Study. *Schizophrenia Bulletin, 37*, 370-380. DOI: <https://doi.org/10.1093/schbul/sbp066>
- Cardoso, P. (2012). Maladaptive repetition and career construction. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 364-369. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.09.003
- Cardoso, P., & Ferreira Marques, J. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8*, 49-61. DOI: 10.1007/s10775-0089135-y
- Cimera, R. E. (2000). Improving the cost efficiency of supported employment programs. *Journal of Disability Policy Studies, 11*, 145-151. Recuperado em 8 maio de 2015, de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdf>
- Cochran, L. (1992). The career project. *Journal of Career Development, 18*, 187-197. Recuperado em 28 janeiro 2008, de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid>
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cook, E. P., O'Brien, K. M., & Heppner, M. J. (2004). Career counseling from an ecological perspective. In R. Conyne, & E. Cook (Eds.), *Ecological counseling* (pp. 219-242). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Duarte, M. E. (2000). Da orientação profissional à psicologia da carreira: novos desafios. *Organizações & Sociedade, 7*(17), 129-135.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127-148. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000140>
- European Lifelong Guidance Policy Network (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress*. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10. ELGPN.

- Ferreira Marques, J. (1993). El compromiso de la orientación escolar y profesional con los cambios de la sociedad. In *Actas, Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional*, Tenerife, 67-75.
- Ferreira Marques, J. (2009). *Obras completas de Faria de Vasconcelos*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Fouad, N., & Kantamneni, N. (2013). The role of race and ethnicity in career choice, development and adjustment. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 215-244). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Gil, J. (2012, Setembro). Estamos desapropriados da nossa vida. *Jornal de Negócios, Suplemento Weekend*, pp. 2-9.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: MacMillan.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124. DOI: 10.1007/s10775-005-8789-y
- Guichard, J. (2008). *La nouvelle de'couverte des activite's professionnelles et projets personnels*. Paris: Qui Plus Est.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.
- Hanley-Maxwell, C., Owens-Johnson, L., & Fabian, E. (2003). Supported employment. In E. M. Szymansky, & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues, strategies in career development and job placement* (2nd ed., pp.373-406). Austin, Texas: PRO-ED.
- Herr, E. L., & Cramer, H. C. (1996). *Career guidance and counseling through the life span* (5th ed). New York: Addison Wesley Longman.
- Hoffmann, H., Jackel, D., Glauser, S., Mueser, K.T., & Kupper, Z. (2014). Long-term effectiveness of supported employment: 5-Year follow-up of a randomized controlled trial. *American Journal of Psychiatry*, 171, 1183-1190. Recuperado em 22 fevereiro 2014, de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/command/detail?sid>
- International Labour Organization (2012). *The ILO at work: Development results 2010 2011*. Geneva: ILO.
- Irving, B. (2010). (Re)constructing career education as a socially just practice: An antipodean reflection. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10, 49-63. DOI: 10.1007/s10775-009-9172-1
- Juntunen, C. L., Ali, S., & Pietrantonio, K. P. (2013). Social class, poverty, and career development. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 215-244). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- McMahon, M., Arthur, N., & Collins, S. (2008). Social justice and career development: Views and experiences of Australian career development practitioners. *Australian Journal of Career Development*, 17(3), 15-25. Recuperado em 15 julho 2010, de <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/103841620801700305>
- Mueser, K. T., & McGurk, S. R. (2014). Supported employment for persons with serious mental illness. *L'encéphale*, 40, 45-56. DOI:10.1016/j.encep.2014.04.008.
- Niles, S. G., & Karalic, A. (2008). Training career practitioners in the 21st century. In J. A. Athanassou, & R. V. Esbroeck, (Eds.) *International Handbook of Career Guidance* (pp. 355-372). Dordrecht, The Netherlands: Springer Science + Business Media.
- Neimeyer, G. J. (1992). Personal constructs in career counseling and development. *Journal of Career Development*, 18, 163-173. Recuperado em 20 setembro 2014, de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdf>
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2004). *Orientação Escolar e Profissional – Guia para decisores*. OCDE: Comunidades Europeias.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Patton, W. A., & McMahon, M. L. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28, 153-166. Recuperado em 20 setembro 2014, de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdf>
- Peavy, R. V. (1997). *Sociodynamic counselling. A constructivist perspective for the practice of counselling in the 21st century*. Bloomington, IN: Trafford.
- Pimpão, L. (2015). *Significados de trabalho em pessoas com dificuldades intelectuais e desenvolvimentais: emprego protegido vs emprego normal*. Tese de doutoramento. Universidade do Algarve, Portugal.
- Pope, M. (2015). Career intervention: From the industrial to the digital age. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.). *Handbook of Career Intervention: Vol. 1 Foundations* (pp. 3-19). Washington, DC: American Psychological Association.

- Prilleltensky, I., & Nelson, G. (2002). *Doing psychology critically: Making a difference in diverse settings*. London: Palgrave Macmillan.
- Prilleltensky, I., & Stead, D. B. (2011). Critical psychology and career development: Unpacking the adjust-challenge dilemma. *Journal of Career Development, 39*, 321-341. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0894845310384403>.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). The History of Vocational Psychology: Antecedents, origin and early development. In W. B. Walsh, & M. L., Savickas, (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (3rd ed., pp. 15-31). Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, & van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Siporin, S., & Lysack, C. (2004). Quality of life and supported employment: A case study of three women with developmental disabilities. *American Journal of Occupational Therapy, 58*, 455-465. Recuperado em 20 setembro, 2014, de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail>
- Soresi, S., Heppner, M., Nota, L., & P. Heppner, P. (2011). *Vocational designing and career counseling*. Padova: Erip editrice.
- Sousa, A. (2000). Emprego apoiado: uma primeira abordagem. *Psicologia, XIV*, 73-82. Recuperado em 6 março 2013, de <http://apppsicologia.org/Page?Id=20>
- Tapadinhas, M. M. (2015). *Eficácia do modelo de emprego apoiado na adaptabilidade e empregabilidade do cidadão com deficiência intelectual*. Dissertação de Mestrado. Portugal: Universidade de Évora.
- Tsang, H. W. H., Fung, K. M. T., Leung, A. Y, Li, S. M., & Cheung, W. M. (2010). Three year follow-up study of an integrated supported employment for individuals with severe mental illness. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry, 44*, 49-58. DOI: 10.3109/00048670903393613
- Young, R. A., & Valach, L. (1996) Interpretation and action in career counseling. In M. Savickas, M. L., & Walsh, W. (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 361–376). Palo Alto, CA: Davies-Black, 1996.
- Wehman, P., Chan, F., Ditchman, N., & Kang, H. (2014). Effect of supported employment on vocational rehabilitation outcomes of transition-age youth with intellectual and developmental disabilities: A case control study. *Intellectual and Developmental Disabilities, 52*(4), 296-310.

Recebido: 09/06/2015

1ª reformulação: 23/06/2016

2ª reformulação: 24/11/2016

Aceite final: 16/03/2017

Sobre os autores

Paulo Cardoso é docente na Universidade de Évora interessa-se pelo desenvolvimento de carreira de populações desfavorecidas e pelo estudo do processo de aconselhamento de carreira.

Maria Eduarda Duarte é docente na Universidade de Lisboa interessa-se pelo estudo da adaptabilidade e empregabilidade.

Augusto Sousa é presidente da Associação Portuguesa de Emprego Apoiado e tem larga experiência na liderança de projectos internacionais no âmbito da integração socioprofissional de populações desfavorecidas.