

## INTRODUÇÃO

O *Relatório de Atividade Profissional* que se apresenta foi elaborado no âmbito da unidade curricular de Dissertação do Mestrado em Psicologia da Educação da Universidade do Algarve, ao abrigo do Regulamento de Creditação de Competências da Universidade do Algarve e do Despacho RT.033/2011, de 8 de abril de 2011.

Licenciada em Psicologia pela Universidade de Lisboa em 1989 e a exercer funções de Conselheira de Orientação Profissional no Instituto do Emprego e Formação Profissional desde 1991, seleccionei a atividade que tenho desenvolvido na área da Orientação com o público beneficiário do Rendimento Social de Inserção, para elaborar o presente relatório.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP,IP) é o serviço público de emprego nacional e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional (artigo 3º, ponto 1 do Decreto-Lei nº 143/2012, de 11 de julho). O IEFP,IP tem a responsabilidade de assegurar a orientação à população em idade para o trabalho, no âmbito de uma estreita relação com a formação e o emprego. A atividade de orientação centra-se, deste modo, na capacitação dos desempregados para gerirem a situação em que se encontram e futuras situações de transição, através da promoção de competências de gestão de carreira.

O Rendimento Social de Inserção (RSI) é uma medida de proteção social criada para apoiar os indivíduos que se encontrem em situação de grave carência económica e em risco de exclusão social (Lei nº 13/2003, de 21 de maio). A medida inclui um contrato de inserção que define e estabelece os aspetos essenciais do projeto de integração social. Neste âmbito, verifica-se uma atenção particular à inserção profissional dos beneficiários desta prestação social, o que implica uma estreita atuação entre o serviço público gestor da prestação e o serviço público de emprego.

Quando o contrato de inserção tiver estabelecido a realização de ações de inserção profissional promovidas pelo serviço público de emprego, os beneficiários assumem a obrigação de aceitar um plano pessoal de emprego. Este plano é um instrumento de coresponsabilização, contratualizado entre o Serviço de Emprego e o desempregado, no qual se definem e estruturam as etapas e as intervenções que visam a sua integração no mercado de trabalho.

As alterações no mundo do trabalho, em consequência da globalização e dos grandes avanços tecnológicos, exigem que os indivíduos revelem adaptabilidade para enfrentarem as múltiplas transições de carreira ao longo do ciclo de vida, num ambiente de incerteza e instabilidade. A maioria dos indivíduos irá passar por uma sucessão de trabalhos ao longo da sua vida, que irão alternar com períodos de desemprego, de trabalho a tempo parcial e de aprendizagem/formação. As carreiras são caracterizadas pela constante adaptação e pela responsabilidade pessoal e são os indivíduos os responsáveis pela gestão das suas carreiras, mais do que uma organização ser responsável pelo desenvolvimento das suas carreiras (Gottfredson, 2005; Savickas & Baker, 2005).

Os beneficiários do RSI revelam grande dificuldade em (re)ingressar no mercado de trabalho e não se encontram preparados para responder aos desafios colocados por um mercado de trabalho imprevisível e em constante mudança. Este relatório tem como objetivo fazer uma reflexão sobre a atividade que tenho desenvolvido na área da Orientação com os beneficiários do RSI e analisar o papel do serviço público de emprego no desenvolvimento de competências de gestão de carreira com este público.

A primeira parte do relatório é constituída por um enquadramento teórico, em que se abordam as transformações no mercado de trabalho e o conceito de empregabilidade, enquanto conjunto de características pessoais que fomentam a adaptabilidade ativa no trabalho, bem como as práticas de Orientação nesta fase de mudança. Na segunda parte são apresentadas as intervenções realizadas com os beneficiários do RSI para a definição do plano pessoal de emprego, no âmbito da Orientação prestada através do IEFPP, I.P, e são analisados os problemas e os desafios que se colocam na promoção da empregabilidade e na inclusão social deste público.

## **PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

### **1 - O MERCADO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI**

#### **1.1 - As transformações no Mercado de Trabalho e os novos modelos de carreira**

Nos últimos anos ocorreram grandes transformações nos mercados de trabalho ocidentais, resultantes da mudança para um modelo de sociedade, que tem sido designado por Sociedade da Informação (Castells, 2003), Sociedade do Conhecimento (Hargraves, 2003) e também por Sociedade da Aprendizagem (Pozo, 2004).

A natureza do trabalho, a estrutura do emprego e as competências requeridas sofreram grandes alterações sob a pressão conjugada das transformações estruturais da economia no contexto da globalização e da utilização das tecnologias de informação e comunicação aliadas a novas formas organizacionais e modos diferenciados de gestão de recursos humanos (Kovács, 2001).

A economia é cada vez mais marcada pela internacionalização e globalização, implicando uma crescente competitividade. Dado que é difícil prever os requisitos do mercado de emprego, alcançar a flexibilidade na forma de funcionar parece ser o critério-chave que permite a um trabalhador manter-se competitivo (Thijssen, Van der Heijden & Rocco, 2008).

Para fazer face aos novos desafios, o investimento em tecnologias avançadas é cada vez maior. Com a difusão das novas tecnologias nas mais diversas áreas de atividade, a intervenção humana confronta-se com sistemas técnicos que implicam uma grande diversidade de variáveis abstratas e resolução de situações imprevistas. As empresas necessitam de recursos humanos com conhecimentos nas novas tecnologias e capazes de enfrentar os imprevistos e as mudanças permanentes.

Os recursos humanos tendem a ser maioritariamente qualificados, predominando a polivalência e a flexibilidade, com agentes dotados de iniciativa, autonomia, capacidade de identificar e resolver problemas e que facilmente se integram em equipas.

É exigido que os trabalhadores desenvolvam capacidades e competências que diferem das requeridas anteriormente e que adquiram a capacidade para se adaptarem a contextos de carreira rapidamente em mudança. A aprendizagem ao longo da vida torna-se uma importante estratégia de adaptabilidade (Kilgore, 2001,2004).

Na abordagem hoje considerada clássica e que perdurou até aproximadamente ao final do século XX, as carreiras decorriam no contexto de uma única organização ou de um número limitado de organizações. Durante gerações, o emprego para a vida na mesma organização de trabalho foi considerado a norma (e.g., Herr & Cramer, 1996; Herr, Cramer & Niles, 2004).

Atualmente as carreiras são cada vez mais descritas como trajetórias turbulentas, tendo surgido dois novos modelos de carreira: as carreiras proteanas e as carreiras sem fronteiras.

A carreira proteana ou multiforme (*protean career*), conceito introduzido por Hall (1996, 2002, 2004), é orientada pelo próprio indivíduo (e não pela organização) e nela prevalecem a liberdade, a autonomia e as oportunidades de crescimento, em detrimento de uma posição na hierarquia organizacional ou de um salário. Valoriza o tempo de cada experiência profissional, o investimento do indivíduo na aprendizagem e desenvolvimento contínuos, a capacidade de estabelecer relações e superar desafios laborais individuais (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Os indivíduos que manifestam uma atitude proteana de carreira são mais proactivos e independentes, regem-se mais pelos seus próprios valores do que pelos valores organizacionais na orientação da sua carreira e adotam uma postura autónoma na gestão do seu comportamento profissional. Assim, o modelo proteano é acima de tudo um contrato do indivíduo consigo próprio, no qual o seu sucesso psicológico compreende todos os seus objetivos de vida, tendo em conta os diferentes papéis que desempenha, ao nível pessoal, familiar e profissional. Sendo orientada pelo próprio indivíduo, obriga a um maior investimento na aquisição de novas competências (De Vos & Soens, 2008).

O conceito de carreira sem fronteiras (*boundaryless career*) caracteriza a forma como os indivíduos conseguem orientar a sua carreira, indo para além dos limites das entidades empregadoras, isto é, a forma como desenvolvem as suas competências, tornando-se atrativos ao mercado de trabalho. Esta postura defende a manutenção de

uma rede de relações para além das fronteiras organizacionais e dos limites contextuais e privilegia a mobilidade e a busca permanente de novas oportunidades laborais. Este modelo corresponde às trajetórias dos profissionais que, ao administrarem as próprias carreiras, procuram oportunidades de trabalho que lhes possibilitem manter ou aumentar a sua empregabilidade (Arthur & Rousseau, 1996).

## **1.2 – A Empregabilidade no contexto atual de carreira**

Possuir experiência profissional específica num domínio é cada vez menos suficiente para garantir resultados positivos no trabalho durante toda a carreira (Van der Heijden, de Lange, Demerouti & Van der Heijde, 2009).

A empregabilidade constitui um requisito crítico quer para a vantagem competitiva sustentada ao nível da organização, quer para o sucesso na carreira ao nível do indivíduo (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Van der Heijden et al., 2009). Nesta sequência, parece apropriado enquadrar e avaliar a empregabilidade enquanto conjunto de características pessoais que fomentam a adaptabilidade ativa no trabalho, ao invés da perspetiva que incide apenas nos conhecimentos, aptidões e capacidades (Fugate, 2006).

A identificação das características e competências facilitadoras da empregabilidade é, por sua vez, um ponto importante para a definição de políticas de intervenção mais ajustadas ao nível das carreiras (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006) e para a dinamização e criação de potencial nos indivíduos que, tomados no seu conjunto, constituem os recursos humanos de uma organização ou, a um nível macro, de um país. Assim, a empregabilidade proporciona um referencial para a identificação de características psicológicas que, salvaguardado o conhecimento técnico necessário, promovem e facilitam a obtenção e manutenção de uma atividade profissional no contexto atual, enquanto variável crítica e diferenciadora de potenciais candidatos a uma colocação profissional. Manifestar conhecimentos técnicos numa área de atividade é importante; mas manifestar capacidade de adaptação, de resiliência, de aprender novas formas de fazer, para além de importante, faz a diferença.

McQuaid e Lindsay (2005) propõem uma abordagem à empregabilidade individual compreendendo os seguintes fatores: individuais, circunstâncias pessoais e externos. Os fatores individuais estão ligados a competências e atributos de

empregabilidade que incluem as qualificações escolares e profissionais e um conjunto de competências de natureza diferente, nomeadamente, sociais, atitudinais, de resolução de problemas e de adaptação a novas situações. No que se refere às circunstâncias pessoais, estas refletem três categorias de fatores, tais como as circunstâncias da família, os grupos de amigos e contextos na comunidade e o acesso a facilidades como as que permitem a mobilidade física (transportes), as que permitem o acesso ao consumo (capitais financeiros) e as que proporcionam o acesso à informação e a grupos com estatuto (capital social). Quanto aos fatores externos, dizem respeito às dinâmicas do mercado, às tendências macroeconómicas, às formas de contrato, às condições de trabalho e às políticas de recrutamento.

Van der Heijde e Van der Heijden (2006) propuseram uma operacionalização e medida multidimensional de empregabilidade baseada nas competências. Uma das preocupações foi clarificar os conceitos de capacidade e de competência. A capacidade diz respeito à execução de uma tarefa única, ao passo que a competência lida mais com a execução adequada e integrada de uma série de diferentes tarefas de um determinado domínio (profissional). Definindo empregabilidade como a contínua realização, aquisição e criação de trabalho através da ótima utilização das competências (Van der Heijde & Van der Heijden, 2005, 2006), propõem um modelo com cinco dimensões ou competências relacionadas com questões do trabalho e com aspetos do desenvolvimento da carreira em geral. Estas dimensões são o conhecimento profissional especializado (pré-requisito para o desenvolvimento no percurso profissional), antecipação e otimização (preparação antecipada para futuras mudanças no trabalho, de um modo pessoal e criativo), flexibilidade pessoal (também designada adaptabilidade, consiste na adaptação passiva a mudanças em curso no mercado de trabalho), sentido corporativo (partilha de responsabilidades, falhas e objetivos) e equilíbrio (compromisso entre interesses opostos do próprio indivíduo e entre os interesses do empregador e do trabalhador).

De acordo com Aubret (2007) a competência é definida como uma característica individual ou coletiva ligada à possibilidade de mobilizar, de adotar e de pôr em prática de maneira eficaz, num dado contexto, um conjunto de conhecimentos, de capacidades e de atitudes comportamentais. Para este autor são seis as competências-chave que estão no centro da empregabilidade do indivíduo, a saber: trabalhar em equipa (colaborar com

os outros com a finalidade de alcançar objetivos comuns); comunicar (transmitir e trocar informações num contexto bem determinado); resolver problemas (produzir uma solução eficaz baseada na pesquisa de informações úteis, seguida de uma análise rigorosa e lógica); organizar (estruturar as atividades em função de um resultado a alcançar e num tempo determinado); tratar de informação (receber os dados, compreendê-los, tratá-los e saber restituí-los) e enquadrar (conduzir as pessoas em direção a um objetivo, mobilizando os recursos disponíveis).

Na atual lógica de emprego e de empregabilidade, o foco coloca-se no indivíduo, o qual deverá possuir um sentido de agência pessoal na construção da carreira. Rothwell e Arnold (2007) concebem a empregabilidade como a capacidade de um indivíduo para manter o trabalho que tem ou para obter um trabalho que deseja. Para operacionalizar este constructo realizaram uma revisão da literatura, tendo concluído que a empregabilidade abrange vários atributos que incluem conhecimentos e competências, capacidade de aprendizagem, domínio da gestão e pesquisa de carreira e conhecimentos profissionais.

Fugate, Kinicki e Ashforth (2004) formularam uma conceção inicial de empregabilidade enquanto constructo psicossocial constituído por três componentes: identidade de carreira, adaptabilidade pessoal e capital humano e social – sistematizadas num modelo heurístico. A identidade de carreira implica dar significado ao passado e ao presente e proporcionar direção ao futuro desejado. É frequentemente articulada sob a forma de narrativa, ou seja, a história construída pelas pessoas para enquadrarem e darem significado e continuidade ao passado, ao presente e às experiências de carreira futuras. As narrativas de identidade de carreira tendem a destacar seletivamente temas favorecidos ou a preencher lacunas ou inconsistências. A adaptabilidade pessoal é determinada por características pessoais e as diferenças individuais refletem-se na predisposição do indivíduo para lidar proactivamente com a necessidade de adaptação. Fugate e colaboradores (2004) identificaram cinco variáveis relevantes centradas na pessoa que parecem estar associados à adaptabilidade pessoal. São elas o otimismo, a predisposição para a aprendizagem, a abertura, o *locus* de controlo interno e a autoeficácia generalizada. O otimismo no domínio do trabalho capacita os trabalhadores a encararem a mudança como um desafio ou uma experiência de aprendizagem. A predisposição para a aprendizagem leva a que o indivíduo procure aprender mais e obter

informação acerca dos trabalhos disponíveis e das experiências e competências necessárias. Quanto à abertura, designadamente a abertura à mudança e a novas experiências, suporta a aprendizagem contínua e a identificação e realização de oportunidades de carreira. Indivíduos com um *locus* de controlo interno são mais adaptáveis e empregáveis, na medida em que tendem a ser proactivos e a planear em situações de incerteza. Finalmente, a autoeficácia generalizada influencia positivamente a perceção acerca da capacidade adaptativa, bem como o grau de determinação do indivíduo face à incerteza. Por outro lado, a capacidade de um trabalhador para identificar oportunidades no mercado de emprego é também bastante influenciada pelo seu capital humano, que se refere ao conjunto de fatores que influenciam as variáveis de progressão na carreira de determinado indivíduo. Esses fatores são a idade, o nível de habilitações, a experiência e a formação profissional, o desempenho profissional e permanência organizacional, a inteligência emocional, a capacidade cognitiva, as aptidões, as capacidades e outras características inerentes às redes sociais, contribuindo para um elemento abertamente social e interpessoal da empregabilidade. Os benefícios do capital social e a sua influência sobre a empregabilidade são ilustrados nos comportamentos de procura de emprego dos indivíduos. Os indivíduos com um capital social bem desenvolvido utilizam muitas vezes redes de procura de emprego informais.

Em 2006, Fugate apresenta uma nova elaboração e extensão do trabalho inicial (Fugate et al., 2004). Esta nova proposta salienta a perspetiva disposicional da empregabilidade, definida enquanto uma constelação de diferenças individuais que predis põem os indivíduos para a adaptabilidade (pró)activa específica do trabalho e da carreira, facilitando a identificação e concretização de oportunidades de trabalho e de carreira dentro e entre organizações. Deste modo, trata-se de uma disposição que reúne características individuais que fomentam comportamentos adaptativos e resultados de emprego positivos, facilitando igualmente a identificação de oportunidades e de aprendizagens e mudanças pessoais necessárias para se ser bem-sucedido (Fugate, 2006; Fugate & Kinicki, 2008).

Fugate (2006) define seis dimensões críticas e representativas da natureza ativa e adaptável da empregabilidade: abertura a mudanças no trabalho, resiliência no trabalho e na carreira, proatividade no trabalho e na carreira, motivação na carreira, capital humano e social e identidade de carreira. Numa proposta mais recente, Fugate e Kinicki

(2008) circunscrevem a cinco dimensões que consideram especialmente críticas e representativas da natureza ativa e adaptável da empregabilidade disposicional, excluindo do conjunto anterior a dimensão capital humano e social e passando a adotar a designação “identidade de trabalho” ao invés de “identidade de carreira”. A abertura a mudanças no trabalho e a novas experiências suporta a flexibilidade em situações de incerteza e facilita a aprendizagem contínua. Indivíduos que manifestam esta característica tendem a expressar atitudes mais positivas face à mudança, maior satisfação no trabalho e menor intenção em despedirem-se, bem como a encarar a mudança como um desafio. Indivíduos que manifestam resiliência no trabalho e na carreira tendem a fazer uma autoavaliação elevada e a ser otimistas em relação ao trabalho e à carreira. Esta autoavaliação origina atitudes positivas e o otimismo fomenta expectativas positivas acerca do futuro, o que aumenta a confiança do indivíduo nas suas capacidades ao confrontar-se com os desafios associados ao trabalho e à carreira. O indivíduo resiliente manifesta uma atitude de maior confiança relativamente às suas capacidades e sentido de autoeficácia na construção de projetos ou trajetórias de vida. A proactividade no trabalho e na carreira compreende a aquisição de informação relevante para possíveis mudanças e desafios associados à posição atualmente ocupada e para oportunidades futuras. Inclui também as ações preparatórias para lidar com e/ou explorar oportunidades e desafios, caso estes ocorram. Para tal, é importante que os indivíduos avaliem periodicamente o seu valor para o mercado de emprego, comparando as suas competências e experiência com os atuais requisitos e oportunidades de trabalho. A motivação na carreira relaciona-se com os objetivos de carreira, com o planeamento e com uma orientação para a aprendizagem, aumentando o estímulo para esforços relacionados com o trabalho, para a persistência, para o esforço face a desafios e para o interesse no domínio de novas competências e na abordagem de novas situações. Traduz a preocupação com o futuro e a necessidade de planear para ir ao encontro dos objetivos de carreira formulados e dos projetos ou trajetórias de vida desejados. A identidade de trabalho é a base cognitiva da empregabilidade disposicional, proporcionando-lhe também um forte fundamento afetivo. Corresponde ao modo como o indivíduo se autodefine no contexto da carreira. Desencadeia comportamentos consistentes com esta autoimagem, dirigidos para oportunidades e comportamentos futuros, organizando ao mesmo tempo as experiências passadas. Ou seja, reúne as experiências e as aspirações passadas, presentes e futuras, agindo como o

elemento cognitivo que integra as outras dimensões da empregabilidade, dotando de direção e de finalidade os comportamentos relacionados com a carreira. Nessa perspetiva, é a dimensão que melhor o poderá dotar de um sentido de controlo e de agência pessoal na construção de projetos ou trajetórias de vida que sejam consistentes com a imagem de si próprio e com a direção que pretende tomar.

De acordo com Fugate e Kinicki (2008) existem duas razões que justificam o estudo da empregabilidade como uma disposição. A primeira refere-se ao facto de a atual turbulência nos meios de trabalho tornar mais relevante a abordagem disposicional na compreensão da forma como os trabalhadores se adaptam às mudanças no trabalho. Em segundo lugar, o termo empregabilidade tem sido invocado na literatura de diversas áreas, o que tem conduzido a críticas quanto à clareza e à precisão na definição e na aplicação deste conceito. Para estes autores, esta definição de empregabilidade disposicional é mais precisa, dá resposta a estas críticas e baseia-se no indivíduo.

## **2 - O ACONSELHAMENTO DE CARREIRA NUMA ÉPOCA DE MUDANÇA**

### **2.1 - A abordagem construtivista de carreira**

A abordagem tradicional à carreira necessita, de acordo com Patton (2008), de ser compreendida no contexto de uma era no mundo do trabalho em que a orientação vocacional era aplicada a decisões sobre trabalhos para a vida, habitualmente na idade em que se deixava a escola. O conhecimento sobre o mundo do trabalho com o propósito de facilitar as decisões de carreira, nessa época, implicou que o aconselhamento de carreira fosse largamente visto como um processo objetivo e determinístico de resolução de problemas, em que se pensava que emparelhar o conhecimento sobre si próprio e o conhecimento sobre o mundo do trabalho resultasse numa escolha relevante. Contudo, começou a ser necessário ter em conta diversos aspetos, em particular: a) as mudanças no mundo do trabalho alteraram a nossa compreensão da carreira e do desenvolvimento da carreira; b) na atual realidade, as pessoas mudam de trabalho várias vezes ao longo da vida e a escolha profissional é apenas um aspeto de entre um amplo conjunto de desafios de carreira a enfrentar; e c) as

teorias de carreira necessitam de ser apropriadas para a complexidade dos indivíduos que vivem num mundo complexo.

À medida que a sociedade se move da elevada modernidade para tempos pós-modernos, os modelos de orientação e de aconselhamento existentes - que sustentam a ajuda ao nível da carreira - não contemplam de forma adequada uma estrutura profissional incerta e em rápida mudança. O poder explicativo de tais modelos permanece útil em muitas circunstâncias, mas poderá revelar-se incompleto para utilização em sociedades de informação (Savickas, 2008).

As teorias desenvolvimentistas da carreira, das quais a teoria de Super (Super, Savickas & Super, 1996) é provavelmente a mais abrangente, assumiram um papel fulcral até ao final do século XX. No entanto, numa sociedade em constante mudança e em que os indivíduos devem responder a essa mudança, são necessárias novas abordagens.

Leccardi (2005) considera que a incerteza parece fazer parte cada vez mais das construções biográficas dos jovens e, sendo aparentemente uma “fraqueza”, é frequentemente assimilada e transformada num eventual recurso para a ação. Esta evolução conduziu à necessidade de mudança de paradigma: da adequação pessoa/meio para a adequação da pessoa aos novos contextos em que o trabalho e os empregos se desenvolvem. Não importa apenas compreender o modo como as pessoas desenvolvem a carreira ao longo do tempo mas, sobretudo, como vão construindo as suas vidas através do trabalho, mantendo presente que a carreira reflete o registo do seu percurso de vida. A pessoa é vista como um sistema aberto, interagindo constantemente com o ambiente e construindo ativamente a sua própria realidade, procurando estabilidade através da mudança contínua e inesperada (Patton, 2008).

Nos últimos anos tem-se assistido à afirmação dos modelos construtivistas no que se refere às problemáticas da orientação, de que são representantes autores como Richard Young, Ladislav Valach e Audrey Collin, Mark Savickas e Jean Guichard (Guichard & Huteau, 2006).

Mark Savickas (2005) propõe uma abordagem construtivista de carreira na continuidade da perspetiva desenvolvimentista e dos trabalhos de Donald Super. A carreira é vista como uma construção que sintetiza numa narrativa, uma matriz

unificada com as memórias passadas, as reflexões presentes e as antecipações futuras. Surge um novo modelo de self, que corresponde a uma história a posteriori, e que inclui a forma como o indivíduo se identifica junto dos outros e de como eles o reconhecem (Savickas, 2008, 2011). Este paradigma designa ainda por projeto, ou identidade, a implementação do self num papel social (Savickas, 2011). Assim, a identidade é vista como um projeto psicossocial que traduz uma qualidade emergente, narrada pela linguagem, situada historicamente, constituída socialmente e moldada culturalmente, que conta a história de um self num contexto e que explica porque é que os indivíduos fazem determinadas escolhas e qual o significado pessoal que guia tais escolhas (Savickas, 2011). O desenvolvimento da identidade é um processo ao longo da vida, e esta identidade deve ser repetidamente revista de modo a integrar adaptativamente novas experiências significativas na história de vida em curso. Sintetizando, à medida que um indivíduo fala sobre a sua história, constrói-se a si mesmo, autoconstrução essa que é um projeto de vida ou uma identidade continuamente revista na resposta ao contexto (Savickas, 2012). A nova metáfora de carreira como uma história, em vez de percurso, propõe que as narrativas pessoais que se estruturam à volta de temas de vida podem proporcionar um núcleo estabilizador para orientação interna e autodireção (Savickas, 2008). Esta abordagem posiciona também a carreira segundo uma perspetiva contextualista, na medida em que o desenvolvimento decorre de uma adaptação ao ambiente.

Tendo como base uma perspetiva desenvolvimentista mais recente sobre a adaptação aos vários papéis de vida, Savickas (1997) propõe que a adaptabilidade de carreira deveria substituir a maturidade de carreira, referindo-se à qualidade de se ser capaz de mudar, sem grande dificuldade, de modo a se ajustar a circunstâncias novas ou diferentes. Savickas propunha ainda que a adaptabilidade podia ser conceptualizada utilizando dimensões desenvolvimentistas similares às utilizadas para descrever a maturidade de carreira, nomeadamente, o planeamento, a exploração e a decisão. Deste modo, mudanças na adaptabilidade de carreira levariam o conselheiro a focar a sua atenção no desenvolvimento da prontidão para lidar com tarefas em clientes de todas as idades, através de todos os papéis de vida, ou seja, ao nível das estratégias para lidar com as tarefas desenvolvimentistas e com as transições enfrentadas pelos indivíduos. São definidas quatro dimensões de adaptabilidade de carreira: 1) Preocupação; 2) Controlo; 3) Curiosidade; 4) Confiança. A Preocupação consiste na aptidão para estar

consciente de e para planejar um futuro vocacional. Atitudes de planeamento e otimismo fomentam no indivíduo a sensação de preparação, uma vez que o torna consciente das tarefas vocacionais e das transições que terá de enfrentar. O Controlo consiste na sensação subjetiva de autogovernança e decisão, relativamente a um futuro profissional. Envolve autodisciplina e processos de organização e decisão no desempenho de tarefas de desenvolvimento vocacional e de transições. A Curiosidade consiste na tendência para explorar o ambiente. Atitudes e disposições que favorecem a exploração e a abertura levam a experiências que influenciam o aumento de competências, quer no autoconhecimento quer na informação profissional. Confiança consiste na tendência para se sentir eficiente e apto na resolução de problemas concretos de carreira. Caracteriza-se por sentimentos de autoeficácia para executar com sucesso ações com vista à implementação de escolhas adequadas. Consequentemente, considera-se que os indivíduos adaptáveis apresentam algumas características particulares, nomeadamente: (1) manifestam preocupação com o seu futuro, (2) aumentam o controlo pessoal sobre o seu futuro vocacional, (3) revelam curiosidade em explorarem-se a si próprios e cenários futuros e (4) fortalecem a confiança para perseguir as suas aspirações (Savickas, 2002, 2005; Savickas & Porfeli, 2012).

## **2.2 - O Modelo de Construção da Vida (Life Designing)**

A base conceptual do modelo de construção da vida para o aconselhamento apoia-se nas teorias de construção de si (Guichard, 2005) e construção de carreira (Savickas, 2005) que descrevem o comportamento vocacional e o seu desenvolvimento.

O foco coloca-se na compreensão não apenas do modo como o indivíduo pode desenvolver-se e progredir na sua carreira, mas também dos fatores e dos processos envolvidos na construção da sua vida, mantendo presente que a construção das vidas de trabalho não é independente da construção das outras vidas. Este novo paradigma não se centra no estudo de como as carreiras se desenvolvem ao longo do tempo, mas no estudo de como as pessoas vão construindo as suas vidas também através do trabalho, no estudo dos trabalhos que vão realizando, dos empregos por onde vão passando, da procura de satisfação e de realização pessoal, ao se ajustarem às diferentes realidades (Duarte, 2009).

A intervenção na perspetiva da construção de vida visa aumentar a adaptabilidade, a narrabilidade e a atividade dos indivíduos, referindo-se a adaptabilidade à mudança (ou o desenvolvimento de capacidades de antecipação de mudanças e do próprio futuro em contextos em mudança) e a narrabilidade à continuidade (ou a capacidade de fazer narrativa ou a narração da história que ilustre a carreira e a vida com coerência e continuidade, permitindo ao indivíduo melhor compreender os seus temas de vida, a personalidade vocacional e os recursos de adaptabilidade) (Savickas et al, 2009, 2010).

### **2.3 - As Competências de Gestão da Carreira**

Os indivíduos necessitam ser gestores da sua carreira, para fazer face às múltiplas transições que vão ter de enfrentar.

As definições emergentes de carreira e de desenvolvimento da carreira refletem um processo de gestão de carreira/vida proactivo, centrado no indivíduo, ao longo da vida, em que os indivíduos são ativos em responder e a adaptar-se à mudança e em criar, construir, desenhar e identificar oportunidades de emprego remunerado, experiências de vida e de aprendizagem que lhe poderão possibilitar criar vidas satisfatórias (McMahon, Patton, & Tatham, 2003).

Coloca-se a necessidade de uma mudança no paradigma da gestão de carreira que ajude os cidadãos a “navegarem” no novo contexto do trabalho. O foco deverá ser em equipar as pessoas com as competências para realizarem as escolhas necessárias ao longo das suas vidas, de modo a tornarem-se cidadãos saudáveis e autoconfiantes, capazes de lidar com a mudança constante em mercados de emprego rapidamente mutáveis e de manter o equilíbrio entre os papéis de vida e de trabalho. Embora as qualificações académicas e técnicas abram portas, as competências de gestão da carreira determinam largamente a seleção, o sucesso e a progressão numa atividade (Jarvis, 2003).

Os Estados Unidos, em 1988, foram pioneiros na criação de um referencial nacional de competências de gestão de carreira. Em 1998, o Canadá iniciou o processo de adaptação desse referencial que resultou no *Canada's Blueprint for Life/Work Designs*. Este referencial identifica as principais competências de gestão de carreira,

agrupadas em três áreas: gestão pessoal, exploração da aprendizagem e do trabalho, construção de vida/trabalho. Para cada competência, há indicadores de desempenho, organizados por cada um dos quatro níveis de aprendizagem.

A Austrália também foi dos primeiros países a criar um referencial de competências de gestão de carreira – *Australian Blueprint for Career Development* – salientando a importância de integrar a teoria, a prática e as políticas de educação e do emprego. Este quadro de referência estabelece onze competências de desenvolvimento da carreira agrupadas em três áreas: desenvolvimento pessoal, aprendizagem e exploração do mundo do trabalho e construção da carreira. Os indicadores de desempenho são quatro: adquirir, aplicar, personalizar e agir.

A necessidade de incluir as competências de gestão da carreira nos programas de treino educacionais e nos serviços que visam ajudar as pessoas na integração no mercado de trabalho tem sido evidenciada por alguns autores, nomeadamente Jarvis (2003).

Um desafio que se coloca é a construção de referenciais de competências de gestão de carreira que sejam aplicados a grupos específicos.

#### **2.4 - Contributo da Teoria da Transição de Nancy Schlossberg**

Ao longo da sua trajetória profissional, são várias as transições que os indivíduos podem encontrar. Estas incluem a entrada no mundo do trabalho, a mudança de emprego, a entrada no desemprego, o regresso ao trabalho, a entrada na reforma.

Nancy Schlossberg desenvolveu um modelo para analisar o modo como as transições afetam a vida dos indivíduos e como estes lidam com essas mesmas transições. Para Schlossberg o período da vida adulta caracteriza-se por uma série de acontecimentos previstos e imprevistos. Esses acontecimentos são frequentemente designados por transições e afetam os indivíduos, negativa ou positivamente. Pode consistir na entrada na universidade, num divórcio, numa doença grave, numa oferta de emprego inesperada. Para a autora, tal como um acontecimento, um não-acontecimento, pode envolver também uma transição, já que se trata de algo que era esperado que

acontecesse mas não aconteceu (por exemplo, não ser admitido na universidade). Um acontecimento só constitui uma transição se o indivíduo o percebe e sente como tal.

Segundo Schlossberg e colaboradores (1995), para compreender o sentido que a transição toma para o indivíduo, há que ter em conta o tipo de transição, o contexto e o impacto (Schlossberg, 1992). O tipo de transição pode ser previsível (ou antecipada), imprevisível ou a ausência de um acontecimento. O contexto no seio do qual ocorre a transição caracteriza simultaneamente a relação do indivíduo com a transição e com o enquadramento da mesma (ex. profissional, pessoal, amigável). O impacto da transição designa o grau de mudança provocado pela transição no estilo de vida do indivíduo, o qual pode abarcar uma ou mais áreas.

O modelo da transição de Schlossberg (1987) assenta em três grandes pressupostos. Primeiro, todos os indivíduos experienciam transições. Não é a transição em si que é crítica mas o quanto ela pode mudar os papéis, relacionamentos, rotinas e suposições do indivíduo e em que medida o sujeito sente que pode lidar com a transição (Schlossberg, 1987). Quanto maior a mudança, maior é o potencial impacto e mais tempo pode levar para o indivíduo a incorporar e continuar a sua vida (Guichard & Lentz, 2005). Segundo, as transições levam o seu tempo e as reações dos indivíduos também mudam durante o processo. No início, as pessoas estão ocupadas a pensar no seu novo papel, como ser de novo estudante, ficar viúvo, desempregado ou reformado. Depois, constata-se que as pessoas se começam a separar do seu passado e abraçam novos papéis. Contudo, no início, podem estar a “balançar” entre um papel e outro, enquanto se adaptam à nova situação. Terceiro, as pessoas diferem na forma como lidam com transições que parecem ser iguais e frequentemente lidam bem com uma determinada transição mas sentem-se incapazes para lidar com outra.

Schlossberg (1987) leva a cabo uma tentativa de prever o modo como cada indivíduo poderá vir a lidar com as suas transições de vida. Para isso, agrupou os potenciais recursos e défices em quatro grandes categorias que designou por “quatro S’s”: *Situation* (Situação), *Self* (Eu), *Supports* (Suportes) e *Strategies* (Estratégias). Fazendo o balanço dos recursos e dos défices das pessoas em cada uma destas categorias, é possível prever como é que irão lidar com as transições (Schlossberg, 1987). A “Situação” refere-se à situação em que a pessoa se encontra no momento da transição. (Como é que a pessoa vê a transição? A transição surgiu num bom ou mau

momento? Está dentro do tempo ou fora do tempo? Foi voluntária ou imposta? É uma transição pessoal ou uma reação a algo?). O “Eu” diz respeito à força interior do indivíduo para lidar com a transição (Qual foi a experiência anterior da pessoa quando enfrentou uma transição similar? A pessoa acredita que há opções? A pessoa é otimista e capaz de lidar com a incerteza?). Os “Suportes” incluem não só solidez financeira como também o potencial suporte emocional da família, amigos e os colegas de trabalho. Por seu turno, as “Estratégias” consistem em encontrar formas mais eficazes de lidar com as transições.

## **PARTE II – A ORIENTAÇÃO DOS BENEFICIÁRIOS DO RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO NO IEFP,IP**

### **3 - A ORIENTAÇÃO NO IEFP,IP**

#### **3.1 - Missão do IEFP,I.P.**

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP,IP ) foi criado em 1979 e resultou da fusão de vários organismos que desenvolviam a sua atividade nos domínios do emprego e da formação profissional. Ao longo dos anos tem sofrido algumas reestruturações, sendo que a última se encontra regulamentada pelo Decreto-Lei nº 143/2012, de 11 de julho.

O IEFP,IP tem como missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução das políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Para a operacionalizar as suas atribuições, dispõe de uma rede desconcentrada de serviços, com Unidades Orgânicas Locais constituídas por Centros de Emprego e Formação Profissional Centros de Emprego e Centro de Formação e Reabilitação Profissional (artigo 4º, ponto 4 da Portaria nº 319/2012, de 12 de outubro).

Uma das suas atribuições consiste em “promover a informação, a orientação, a qualificação e a reabilitação profissional, com vista à colocação dos trabalhadores no

mercado de trabalho e à sua progressão profissional” (artigo 3º, ponto 2, alínea b) do Decreto-Lei nº 143/2012, de 11 de julho).

### **3.2 - A evolução da Orientação no IEFP, I.P.**

O início da orientação no serviço público de emprego remonta à criação do Serviço Nacional de Emprego em 1965 (Decreto-Lei nº 46 731/65, de 9 de Dezembro), tendo ficado disponíveis, prestações de orientação públicas e gratuitas. A orientação dirigia-se aos indivíduos que desejavam mudar de profissão ou que pretendiam realizar um curso de formação. Com a criação do IEFP,IP em 1979 (Decreto-Lei nº 519-A/79, de 29 de Dezembro) a atividade de orientação foi-lhe atribuída, competindo a este serviço “promover a informação, orientação, formação, reabilitação profissional e a colocação dos trabalhadores com especial incidência nos jovens que saíam do sistema de ensino e outros grupos sociais mais desfavorecidos...”.

Nos anos 80, a intervenção da orientação incide também na promoção do acesso dos candidatos a programas de emprego e de formação que surgiram na sequência da evolução das políticas de emprego. Os serviços de orientação foram alargados aos Centros de Formação Profissional, intervindo ao nível do acompanhamento dos formandos (Ribeiro & Moura, 2011).

A partir da década de 90, com a globalização da economia e o conseqüente aumento da competitividade, as políticas de emprego assumiram a necessidade de promover a empregabilidade. A sua operacionalização refletiu-se na atuação da orientação que procurou dar resposta às necessidades de promover a qualificação dos indivíduos, de adaptação à mudança e de desenvolvimento de competências.

Atualmente, a atividade de orientação no IEFP, IP está enquadrada num documento interno designado por *Referencial da Atividade de Orientação*, no qual estão definidas as metodologias, as técnicas, bem como os instrumentos de intervenção. Este referencial constitui o instrumento balizador, a adotar pelos técnicos que desenvolvem a atividade de orientação (Circular Normativa nº 7/2013, de 31 de Maio).

De acordo com um documento interno - *Enquadramento geral da Orientação* – as intervenções de orientação deverão estar em conformidade com as recomendações

comunitárias e os referenciais técnicos e científicos inerentes à orientação ao longo da vida. As intervenções em períodos de transição são as que surtem mais efeito em termos de organização das trajetórias de vida, tendo em conta que nesses períodos os indivíduos se implicam mais facilmente na definição de novos objetivos, na expectativa de experienciarem uma transição bem-sucedida. Tratando-se o desemprego, com frequência, de uma das transições mais relevantes nos percursos individuais, as intervenções desenvolvidas nesta situação podem constituir-se como as mais favorecedoras para promover a definição de objetivos profissionais e de competências de gestão eficaz da carreira.

A atividade de orientação no IEFP, IP envolve um conjunto de atividades, individuais e coletivas, de prestação de informação, de aconselhamento, de balanço de competências, de promoção da aquisição de competências necessárias à tomada de decisões e à gestão da carreira, direcionadas para promover:

- Capacidade de investimento na esfera laboral;
- Capacidade de autoavaliação, de autoconhecimento e de descrição das competências adquiridas em diversos contextos;
- Conhecimento dos sistemas de educação/formação, das profissões e do mercado de trabalho;
- Atitudes e competências cognitivas, intra e interpessoais, facilitadoras da integração e adaptação socioprofissional;
- Investimento em aprendizagem, nomeadamente formal, congruente com as necessidades individuais de desenvolvimento de competências e, simultaneamente, com as necessidades do mercado;
- Adaptação ao contexto formativo, minimizando os abandonos e rentabilizando as aprendizagens;
- Iniciativa e espírito empreendedor;
- Atitudes flexíveis face às oportunidades de integração laboral (em termos geográficos, de modalidade de integração, por conta de outrem ou por conta própria) e comportamentos favorecedores da procura de emprego.

A orientação também intervém ao nível do reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC), nos Centros para a Qualificação e o Ensino

Profissionais (CQEP) do IEFPIP autorizados a desenvolver processos de RVCC profissional.

### **3.3 - O Referencial da Atividade de Orientação**

De acordo com o Referencial da Atividade de Orientação, a orientação é entendida como o conjunto de atividades promotoras do desenvolvimento de competências de planeamento, de decisão, de gestão e de resiliência relativamente à carreira, que capacitam os indivíduos para manterem níveis motivacionais e atitudes de exploração da informação necessária para entrarem, permanecerem e progredirem no mercado de trabalho em constante transformação (Circular Normativa nº 7/2013, de 31 de Maio).

#### **3.3.1 - Eixos de Intervenção**

A prática da orientação pode ser categorizada em função dos objetivos específicos da sua atuação e das necessidades a que procura responder, em quatro grandes Eixos de Intervenção:

- Eixo de Intervenção no Contexto do Desenvolvimento Pessoal – intervenções direcionadas para o desenvolvimento prioritário de competências ao nível do autoconceito, da interação, de gestão da mudança e de decisão;
- Eixo de Intervenção no Contexto da Qualificação – focalizado no desenvolvimento de competências de gestão da informação, de decisão e de aprendizagem;
- Eixo de Intervenção no Contexto da abordagem do Mercado de trabalho – as intervenções centram-se no desenvolvimento de competências para aceder ao mercado de trabalho;
- Eixo de Intervenção no Contexto das Entidades Empregadoras – intervenções no âmbito da seleção ou atualização/reconversão.

Os destinatários são os utentes dos Centros de Emprego e dos Centros de Emprego e Formação Profissional: candidatos a emprego (maioritariamente desempregados), formandos e entidades.

### **3.3.2 - Metodologias e Instrumentos**

A avaliação psicológica pode implicar a utilização de Provas Psicológicas, Entrevista e Prova de Grupo.

Os testes psicológicos disponíveis no IEFP IP – *Vienna Test System* (VTS) versão online – incluem testes de aptidão geral, testes de aptidões específicas, testes de personalidade e inventários de interesses.

A entrevista individual é a mais comum e pode ter duas finalidades: no contexto da orientação, promover a auto-compreensão nas tomadas de decisão; no contexto da seleção, efetuar o prognóstico do comportamento futuro.

No âmbito da seleção, a prova de grupo é um tipo de prova situacional destinada a avaliar cada candidato numa situação relacional, através de uma observação controlada da maneira como cada um age no grupo, tendo em vista o diagnóstico e o prognóstico do seu desempenho numa determinada entidade empregadora.

São também utilizados Programas de Intervenção, na sua maioria modulares, que suportam a dinamização de intervenções grupais que respondem a dificuldades específicas evidenciadas pelos desempregados, ao nível de atitudes e comportamentos vocacionais e pessoais, podendo consistir em:

- Promoção Motivacional (“Programa de Promoção Motivacional – PROMOTI”);
- Balanço de Competências (“Programa Balanço de Competências Pessoais e Profissionais”);
- Promoção da Autoestima (“Programa A Pessoa Segura de Si...Nasce ou Faz-se?”);
- Promoção de Competências (“Programa de Desenvolvimento de Competências Pessoais e Profissionais”).

### 3.3.3 - O Referencial de Orientação ao Longo da Vida

O Referencial de Orientação ao Longo da Vida é um instrumento para delinear e implementar atividades de orientação ou de desenvolvimento vocacional para jovens e adultos. A estruturação deste referencial teve como base o *Australian Blueprint for Career Development* com os níveis de realização baseados na Taxonomia dos objetivos educacionais de Bloom (Marcheti Ferraz & Belhot, 2010).

A orientação deverá possibilitar aos indivíduos o desenvolvimento das seguintes competências essenciais para a gestão equilibrada dos seus projetos de vida e de carreira:

- Desenvolver o autoconceito – adotar atitudes e comportamentos que traduzam uma percepção adequada de si próprios;
- Interagir eficazmente – relacionar-se com pessoas com diferentes características, mantendo uma atitude facilitadora da comunicação ou da interação, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de modo a atingir os objetivos;
- Gerir a informação – utilizar as estratégias adequadas para localizar, recolher e validar informação. Implicar-se em permanência na pesquisa e gestão da informação relevante para a carreira;
- Gerir a mudança – ajustar-se a novos desafios e empenhar-se de forma permanente no seu desenvolvimento e atualização. Dominar as estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida e ser um agente de mudança;
- Decidir – analisar e avaliar as diferentes alternativas existentes, ponderando as consequências das opções no imediato e a longo prazo;
- Aceder ao mercado de trabalho – dominar as estratégias de integração e manutenção no mercado de trabalho.

Para cada objetivo foram identificados quatro níveis de realização:

- Explorar – Os indivíduos exploram informação e adquirem os conhecimentos necessários para a ação futura. Pode ser-lhes pedido que localizem informação, investiguem um assunto, explorem conceitos e ilustrem situações, entre outras tarefas.

- Analisar – Os indivíduos desenvolvem a compreensão sobre a informação recolhida. Pode ser-lhes pedido que verifiquem, classifiquem, problematizem e ilustrem informação.
- Agir – Os indivíduos demonstram os conhecimentos, atitudes e capacidades previamente adquiridos. Pode ser-lhes pedido que planeiem e desenvolvam projetos/tarefas, resolvam problemas e/ou apliquem os conhecimentos adquiridos.
- Avaliar – Os indivíduos aprofundam os seus conhecimentos, atitudes e capacidades, avaliando-as. Em resultado desta avaliação, poderão transformar os conhecimentos, reinventando-os em novos processos de exploração e descoberta. Pode ser-lhes pedido que opinem, comentem, questionem e transformem os conhecimentos, atitudes e capacidades trabalhadas.

O referencial pode ser utilizado em diferentes contextos em que as práticas de orientação sejam disponibilizadas. Além disso, pode ser aplicado ao mesmo cidadão em vários momentos e contextos da sua vida, apoiando-o nos seus percursos e transições.

## **4 - INTERVENÇÃO REALIZADA COM OS BENEFICIÁRIOS DO RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO**

### **4.1 - O Rendimento Social de Inserção**

O Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho procedeu à alteração do regime jurídico do Rendimento Social de Inserção (RSI), que se rege atualmente pela Lei n.º 13/2003, de 21 de maio e pela Portaria n.º 257/2012, de 27 de Agosto. O RSI tem por objetivo o combate à pobreza através de mecanismos que assegurem às pessoas e seus agregados familiares recursos que contribuam para a satisfação das suas necessidades mínimas e o favorecimento de uma progressiva inserção social, laboral e comunitária.

A medida inclui um contrato de inserção que define e estabelece os aspetos essenciais do projeto de integração social. Quando o contrato de inserção tiver estabelecido a realização de ações de inserção profissional promovidas pelo serviço

público de emprego, os beneficiários assumem a obrigação de aceitar um plano pessoal de emprego (artigo 17º da Portaria nº 257/2012. de 27 de agosto).

De acordo com o artigo 33º da Lei nº 13/2013, de 21 de Maio, os Núcleos Locais de Inserção (NLI) são os órgãos locais a quem compete a gestão processual dos percursos de inserção dos beneficiários do RSI. Os NLI têm base concelhia e integram representantes dos organismos públicos, responsáveis na respetiva área de atuação pelos setores da segurança social, do emprego e formação profissional, da educação, da saúde e das autarquias locais, bem como representantes de outros organismos sem fins lucrativos, desde que contratualizem a respetiva parceria, desenvolvam atividades na respetiva área geográfica e reúnam os demais requisitos. A coordenação do NLI compete ao representante da segurança social.

#### **4.2 - Definição do Plano Pessoal de Emprego**

O Plano Pessoal de Emprego (PPE) é um instrumento de operacionalização da intervenção com os desempregados inscritos no IEFPIP (Orientação Técnica nº 3/DEM, de 27 de fevereiro). O PPE é um documento de contratualização entre o Serviço de Emprego e o desempregado, no qual se definem e estruturam as etapas e as intervenções que visam a sua integração no mercado de trabalho. As etapas integrantes dos PPE devem ser analisadas caso a caso e negociadas com cada desempregado. Correspondendo o PPE ao percurso de inserção de cada desempregado, o número e a tipologia de etapas que o integram são variáveis, de acordo com as circunstâncias e particularidades de cada um. As etapas que constituem o PPE podem incluir medidas de emprego, medidas de formação, de reabilitação ou prestações técnicas de orientação, correspondendo às ações a desenvolver no âmbito do percurso de inserção de cada desempregado.

Enquanto representante do Serviço de Emprego de Faro nos Núcleos Locais de Inserção dos concelhos de Faro e de Olhão do Rendimento Social de Inserção (RSI), participo na delimitação dos contratos de inserção, em que é definido um conjunto de ações cujo objetivo é promover a integração social dos beneficiários. Nos casos em que este contrato inclui ações de inserção profissional, os beneficiários são acompanhados

no Serviço de Emprego e têm a obrigação de aceitar um plano pessoal de emprego (PPE). Estes beneficiários são convocados pela signatária para uma entrevista de orientação que tem como objetivo a definição do PPE.

Em termos de estrutura, esta entrevista tem quatro etapas: acolhimento, clarificação do problema, definição do PPE e encerramento.

O acolhimento destina-se a colocar o entrevistado à vontade e é o momento em que a Técnica se apresenta, refere o objetivo da entrevista, solicita a colaboração do entrevistado e responsabiliza-o pelas decisões a tomar. É de salientar que não houve um pedido de ajuda por parte do beneficiário, pelo que é preciso perceber a sua motivação para iniciar uma relação de ajuda ao nível da carreira. Nesta fase, é importante que o indivíduo perceba que é esperado que fale sobre si e sobre a sua trajetória de vida. De acordo com Savickas (2012), à medida que o indivíduo fala sobre a sua história, constrói-se a si mesmo, autoconstrução essa que é um projeto de vida ou uma identidade continuamente revista na resposta ao contexto.

A etapa de clarificação do problema tem como objetivo permitir a compreensão da situação de desemprego do entrevistado bem como dos recursos que dispõe para o ultrapassar. Importa possibilitar ao entrevistado a exploração dos seus conhecimentos, aptidões, interesses, personalidade e competências. É abordado o percurso escolar, a experiência profissional, como percebe as transições profissionais, os interesses extraprofissionais, aspetos da vida familiar, pontos fortes e dificuldades. É explorada a informação que possui sobre o mercado de trabalho e apoios disponíveis na rede de relações do candidato, ao nível do IEFPI, IP e noutras entidades, relevantes para a resolução do seu problema. No final desta fase, é possível analisar a adaptabilidade de carreira enquanto qualidade de se ser capaz de mudar, sem grande dificuldade, de modo a se ajustar a circunstâncias novas ou diferentes, tal como defende Savickas (1997). Verifica-se que a maioria destes indivíduos não revela as variáveis centradas na pessoa que parecem estar associadas à adaptabilidade pessoal, nomeadamente, otimismo, predisposição para a aprendizagem, abertura, locus de controlo interno e auto-eficácia, de acordo com Fugate e colaboradores (2004).

Na fase de definição do PPE são estabelecidos os objetivos e meios que possibilitam resolver o problema do candidato e negociadas as etapas de intervenção

com vista à integração no mercado de trabalho. As etapas podem incluir a frequência de formação, o reconhecimento de competências adquiridas, a integração nos programas e medidas de emprego, a integração num programa de intervenção no âmbito da Orientação, participação numa ação de Técnicas de Procura de Emprego ou somente a colocação. No entanto, não se encontra disponível nenhuma intervenção de aconselhamento de carreira que possa apoiar a construção de um projeto de vida, o que seria adequado para uma população em risco de exclusão social. De acordo com Duarte (2009), as pessoas vão construindo as suas vidas também através do trabalho, no estudo dos trabalhos que vão realizando, dos empregos por onde vão passando, da procura de satisfação e de realização pessoal, ao se ajustarem às diferentes realidades.

A fase de encerramento consiste na conclusão da entrevista, devendo ser esclarecidas eventuais dúvidas sobre o desenvolvimento do PPE.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O principal foco deste trabalho foram as práticas de Orientação utilizadas no âmbito do IEF, IP com os beneficiários do RSI, visando apoiá-los na definição do seu plano pessoal de emprego.

No entanto, verifica-se que intervenções com este público têm algumas especificidades, nomeadamente:

- A participação dos beneficiários do RSI nas intervenções tem carácter obrigatório, pelo que muitos indivíduos não revelam motivação para realizar um processo de orientação.
- Embora seja uma população com habilitações escolares e qualificações profissionais muito diversificadas, há um grande número de indivíduos com um baixo nível de habilitações, que possui vocabulário muito limitado e um discurso pouco fluente, o que dificulta o processo de exploração vocacional.
- Revelam desconhecimento do mercado de trabalho.

- Mostram insuficiente conhecimento das oportunidades de formação e desvalorizam a integração em processos de educação/formação.
- A maioria destes indivíduos são desempregados de longa duração e não procuram ativamente emprego. Alguns já desistiram de procurar emprego porque consideram que não vão conseguir, devido à baixa escolaridade, à idade ou à conjuntura económica. Outros fizeram diligências de procura ativa de emprego durante um período de tempo mas, como não foram bem sucedidos, desistiram.
- Existe também um número significativo de beneficiários com problemáticas específicas (ex-toxicodependentes, ex-reclusos, indivíduos com deficiência, imigrantes e minorias étnicas).

Ao longo da minha prática profissional com os beneficiários do RSI, tenho verificado empiricamente que a maioria destes indivíduos não (re)ingressou no mercado de trabalho, no período de um ano após ter sido delineado o plano pessoal de emprego, embora tenha cumprido as ações que foram delineadas. Assim, torna-se evidente a necessidade de se mudar de um modelo de orientação para um modelo de intervenção de aconselhamento de carreira. O foco deverá ser em equipar as pessoas com as competências para realizarem as escolhas necessárias ao longo das suas vidas, de modo a tornarem-se cidadãos saudáveis e autoconfiantes, capazes de lidar com a mudança constante em mercados de emprego rapidamente mutáveis e de manter o equilíbrio entre os papéis de vida e de trabalho (Jarvis, 2003).

O IEFP,IP, enquanto serviço público de emprego, deverá contribuir para a empregabilidade e a inclusão social dos beneficiários do RSI, pelo que se propõe um modelo de intervenção de aconselhamento de carreira específica para este grupo. As intervenções com estes indivíduos devem ajudar na construção dos seus projetos de carreira e de vida. Este modelo deverá ter como base o Referencial de Orientação ao Longo da Vida, incluindo a realização de atividades que tenham como objetivos: desenvolver o autoconceito, interagir eficazmente, gerir informação, gerir a mudança, decidir e aceder ao mercado de trabalho. Para cada um dos objetivos, identificam-se quatro níveis de realização: explorar, analisar, agir e avaliar. As atividades devem ser realizadas em atendimento individual, ao longo de várias sessões (o número seria ajustado em função da situação de cada candidato), cujo resultado deverá ser a definição do PPE. Este modelo de intervenção deverá ser enquadrado numa perspetiva de

orientação ao longo do ciclo de vida e focalizada no apoio às transições. De acordo com Schlossberg (1987), é possível tentar prever o modo como cada indivíduo poderá vir a lidar com as suas transições de vida, o que poderá possibilitar a que indivíduos que revelam grandes dificuldades de adaptação às novas situações enfrentem as transições de modo mais eficaz.

Para finalizar, gostaria de salientar que a presente reflexão sobre a atividade que desenvolvi no IEFP,IP ao longo dos últimos anos, neste âmbito da Orientação dos beneficiários do RSI, foi bastante útil para sistematizar as práticas utilizadas, para as enquadrar do ponto de vista teórico e para perspetivar novas formas de atuação futura que permitam conciliar a teoria e a prática de forma cada vez mais consistente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, A. J. (2007). Employability, work contexts and labour market in Portugal. *Sísifo/Educational Sciences Journal*, 2, 52-58.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Aubret, J. (2007). Compétence(s). In J. Guichard & M. Huteau (Eds.), *Orientation et insertion professionnelle: 75 concepts clés* (pp. 86-94). Paris: Dunod.
- Castells, M. (2003). *A Galáxia da Internet: Reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 5-14.

- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational behavior*, 73(3), 449-456.
- Fugate, M. (2006). New perspectives on employability. In J. Greenhaus & G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 267-270). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527.
- Gottfredson, G. D. (2005). Career development in organizations. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory research, and practice* (pp. 297-318). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Guichard, J. (2005). Life-longself-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- Guichard, J., & Lenz, J. (2005). Career Theory from an international perspective. *The Career Development Quarterly*, 54(1), 17-28.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Hargraves, A. (2003). *O Ensino na Sociedade do Conhecimento: a educação na era da insegurança*. Coleção Currículo, Políticas e Práticas. Porto: Porto Editora.

- Herr, E., & Cramer, S. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan* (5th ed.) New York: Harper Collins.
- Herr, E., Cramer, S. & Niles, S. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: systematic approaches*. Boston: Little Brown.
- Imprensa Nacional Casa da Moeda. (1965, dezembro). Decreto-Lei n.º 46 731/1965 de 9 de Dezembro. In *Diário da República*.
- Imprensa Nacional Casa da Moeda. (1979, dezembro). Decreto-Lei n.º 519-A/1979 de 29 de Dezembro de 1979. In *Diário da República*.
- Imprensa Nacional Casa da Moeda (2009, junho). Lei n.º 13/2003 de 21 de maio: revoga rendimento mínimo garantido previsto na Lei n.º 19-A/96, de 29 de junho, e cria rendimento social de inserção. In *Diário da República I Série N.º 117* (pp. 3270-3305).
- Imprensa Nacional Casa da Moeda. (2012, junho). Decreto-Lei n.º 133/2012 de 27 de junho 2012. In *Diário da República I Série N.º 123* (pp. 3270-6550).
- Imprensa Nacional Casa da Moeda. (2012, julho). Decreto-Lei n.º 143/2012 de 11 de julho 2012. In *Diário da República I Série N.º 133* (pp. 3603-3606).
- Imprensa Nacional Casa da Moeda (2012, outubro). Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro. In *Diário da República I Série N.º 198* (pp. 5845-5858).
- Imprensa Nacional Casa da Moeda (2012, agosto). Portaria n.º 257/2012 de 27 de agosto. In *Diário da República I Série N.º 165* (pp. 4724-4729).
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2013). *Referencial da Atividade de Orientação* (Circular Normativa n.º 7/2013, de 2013-05-31). Lisboa: Departamento de Emprego.
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2013). *Modelo de Intervenção para o Ajustamento. Plano Pessoal de Emprego*. (Orientação Técnica n.º 3/DEM, de 2013-02-27). Lisboa: Departamento de Emprego.

- Jarvis, P. S. (2003). *Career management paradigm shift: Prosperity for citizens, windfall for governments*. Paper apresentado na Annual NATCON Convention, Ottawa, Ontário, Canada.
- Kilgore, D. W. (2001). Critical and Postmodern Perspectives on Adult Learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 89 (1), 53-61.
- Kilgore, D. W. (2004). Toward a Postmodern Pedagogy. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 102 (2), 45-53.
- Kovács, I.(2001). Sociedade da Informação e a Transformação do Emprego. In A.B. Moniz & I. Kovács (Coord.), *Sociedade da Informação e Emprego*, (pp 23-74). Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade.
- Leccardi, C. (2005). Facing uncertainty: Temporality and biographies in the new century. *Young: Nordic Journal of Youth Research*, 13(2), 123-146.
- Marcheti Ferraz, A. P. C., Belhot, R. V. (2010). *Taxonomia de Bloom: revisão teórica e apresentação das adequações do instrumento para definição de objetivos*. São Paulo: Universidade de São Paulo.
- McMahon, M., Patton, W., &Tatham, P. (2003).*Managing life, learning and work in the 21st century: Issues informing the design of an Australian Blueprint for Career Development*. Perth: Miles Morgan Australia.
- McQuaid, R. W.,Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42, pp. 197-219.
- Patton, W. (2008). Recent developments in career theories: The influences of constructivism and convergence. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 133-156). New York: Springer.
- Pozo, J. I. (2004). A Sociedade da aprendizagem e o desafio de converter informação em conhecimento. In: *Revista Pátio*. Ano VIII – Nº31 – Educação ao Longo da Vida – Agosto a Outubro de 2004.

- Ribeiro, S. & Moura, H. (2011). A Orientação no Serviço Público de Emprego. Evolução e Desafios. *Revista Formar*, 74, 4-8, Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23-41.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). New Jersey: Wiley.
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 97-113). New York: Springer.
- Savickas, M. L. (2011). The self in vocational psychology: Object, subject, and project. In P. J. Hartung & L. M. Subich (Eds.), *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts* (pp. 17-33). Washington, DC: American Psychological Association Press.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- 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. 15-50). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A

paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., VanEsbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2010/2011). A construção da vida: Um novo paradigma para compreender a carreira no século XXI. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 42, 13-44.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.

Schlossberg, N.K. (1987). Taking the mystery out of change: by recognizing our strengths and building on them we can learn how to master transitions. *Psychology Today*, 21(5), 74-76.

Schlossberg, N. K. (1992). Career development theories and models. In H. D. Lea, & Z. D. Leibowitz (Eds.). *Adult career development: Concepts, issues and practices*. (2<sup>nd</sup> edition). Alexandria, VA: The National Career Development Association.

Schlossberg, N. K., Waters, E. B. & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition*. New York: Springer.

Smith, V. (2010). Review article. Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), 279-303.

Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.

van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability – and the impact of aging. *International Congress Series, 1280*, 142-147.

van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resources Management, 45*(3), 449-476.

van der Heijden, B. I. J. M., de Lange, A. H., Demerouti, E., & van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 156-164.