

Maria do Céu Taveira  
José Tomás da Silva  
Coordenação

# Psicologia Vocacional

Perspectivas para a intervenção

2.<sup>a</sup> edição

## Capítulo 3

### CONSULTA PSICOLÓGICA VOCACIONAL PARA JOVENS ADULTOS E ADULTOS

As autoras começam por abordar algumas das questões mais importantes relacionadas com a consulta psicológica vocacional, designadamente, definições, áreas de aplicação e modelos. Em seguida, debruçam-se sobre as principais problemáticas associadas à consulta psicológica com adultos jovens, nomeadamente os que ainda se encontram em contexto de formação e/ou em início de vida ocupacional activa, e com adultos ao longo do seu ciclo de vida, laboral e pós-laboral. Na parte final do seu artigo as autoras referem algumas das estratégias utilizadas na intervenção com esta população.

#### 1. Concepções de consulta psicológica vocacional

##### 1.1. Definições quanto ao processo

Woolfe & Dryden (1996) definem a consulta psicológica como uma relação de ajuda entre pessoas (o conselheiro e o consulente), na qual se efectuam transacções dinâmicas entre os seus membros, tendo em vista a facilitação do bem-estar e a concretização do potencial do consulente.

Trata-se de uma concepção de consulta psicológica que privilegia, não a definição de um território específico de aplicação de princípios, estratégias, métodos e técnicas, mas uma filosofia e um sistema de valores de base humanista. Ainda segundo estes autores, trata-se de um modelo que se diferencia claramente do modelo médico tradicional pela importância que atribui à interacção intencional e à troca de experiências significativas que assentam no conjunto das vivências do consulente, tal como ele as percebe para si próprio, para os outros e com os outros.

No mesmo sentido se exprimem Brown & Lent (1992) ao definirem a consulta psicológica como um ramo da psicologia que tem como objectivo ajudar as pessoas a incrementarem o seu bem-estar, resolverem crises normativas ou pontuais e aumentarem as suas competências para, por si, resolverem os seus problemas e tomarem decisões.

Estes autores têm da consulta psicológica uma perspectiva essencialmente preventiva que aborda o processo de interacção dinâmico conselheiro/consulente nos seus vários contextos significativos de transacção comportamental.

A focalização nesta dimensão contextual e desenvolvimentista do processo de funcionamento do consulente é um aspecto reforçado por vários autores com responsabilidades na área da consulta psicológica. Os já referidos Woolfe e Dryden (1996) afirmam claramente «...life-span developmental issues provide the framework in which much of the work of counselling psychologists is rooted» (pp. 8-9). Duffy (1990) vai mais longe e refere que a consulta psicológica deve assentar numa “orientação desenvolvimentista” que tenha como finalidade o desenvolvimento das potencialidades do eu em todas as suas componentes. Dowd (1988), ao procurar diferenciar a consulta psicológica de outras áreas da psicologia, tais como a psicologia clínica, a psicologia escolar e a psicologia organizacional, identifica-a simultaneamente com a perspectiva desenvolvimentista do trajecto de vida (“life-span developmental”) e com a orientação contextual no que diz respeito à compreensão das modalidades de intervenção a utilizar com o consulente. «Counseling psychology attends to developmental and adjustment issues as they pertain to career development and adjustment, as well as to educational concerns throughout the life span, and it advocates a preventive and psychoeducational ... approach» (Brown & Lent, 1992, p. 23).

Estas concepções estendem-se ao domínio da psicologia vocacional, onde as várias definições avançadas por diferentes autores do processo de consulta psicológica, articulam os aspectos mais salientes anteriormente referidos e os aplicam ao campo específico do desenvolvimento vocacional.

Assim, Brown & Brooks (1991) consideram fundamental a interacção no processo de consulta psicológica dos aspectos relacionados com o desempenho simultâneo de papéis em diversos contextos e em diferentes fases da vida, para além das já tradicionais considerações acerca dos processos de decisão, do desempenho, do “*stress*”, enfim, de todos aqueles aspectos que de, uma forma ou de outra, podem comprometer o ajustamento dos indivíduos ao longo da sua carreira.

É, precisamente, este último aspecto que Spokane (1991) enfatiza quando distingue, de um modo incisivo e muito explícito as intervenções de carreira, de que a consulta psicológica faz parte integrante, da psicoterapia. Na realidade, este autor considera que o processo de consulta psicológica de carreira tem um carácter essencialmente contínuo, devendo preparar os indivíduos para momentos previsíveis de tomada de decisão ao longo do seu trajecto de vida, para além de possíveis intervenções pontuais ou descontínuas em momentos de transição ecológica ou de eclosão de crises.

Nesta filosofia desenvolvimentista-contextualista relativamente ao processo de consulta psicológica vocacional, o papel do conselheiro deve centrar-se no incremento das potencialidades «transformacionais» dos consulentes (Miller-Tiedeman & Tiedeman, 1986), tornando-os competentes para construir o seu próprio trajecto e proporcionando-lhes autonomia face ao meio envolvente, isto é, dotando-os de intencionalidade em todas as fases da vida. Em suma, o papel do conselheiro nesta interacção será o de, para além de criar um clima de abertura e propício ao estabelecimento de uma relação de confiança, facilitar a compreensão e a promoção do processo de construção psicossocial da identidade do consulente.

Finalmente, Herr & Cramer (1992) dão-nos uma definição muito operacional do processo de consulta psicológica de carreira, na qual acentuam o papel da relação dinâmica entre os dois pólos da interacção (conselheiro e consulente), salientando que o carácter verbal da relação e a participação de todos os agentes envolvidos se revelam fundamentais para a promoção da tomada eficaz da decisão e da responsabilização do sujeito pelas suas próprias escolhas, acções e formas de relação.

## 1.2. Áreas de aplicação

A consulta psicológica vocacional, tal como foi definida no ponto anterior, constitui um domínio conceptual e de aplicação que se estende desde as idades mais jovens (crianças frequentando o primeiro ciclo de ensino básico e mesmo em fase pré-escolar) até à fase de reformulação dos papéis de vida após a reforma.

No que concerne mais especificamente os *adultos jovens e os adultos* as áreas de aplicação da consulta psicológica abrangem todos os aspectos decorrentes dos principais desafios colocados aos sujeitos nos mais importantes contextos e ao longo do seu trajecto de vida: contexto educativo e de formação, contexto de trabalho produtivo/ocupacional e contexto ocupacional após a reforma. A enquadrar as questões colocadas nestes contextos mais específicos, encontram-se sempre presentes as problemáticas associadas à gestão dos diversos papéis de vida e as circunstâncias com impacto significativo na saúde física e mental.

Decorrente das relações dinâmicas ou das interacções que os sujeitos estabelecem entre todos estes contextos ao longo da sua trajectória desenvolvimental está o processo de desenvolvimento psicossocial que pode, assim, assumir organizações e formas de funcionamento muito diversificadas e complexas.

Fazendo um levantamento das áreas mais discutidas pelos diferentes autores trabalhando no domínio da consulta psicológica vocacional e considerando os principais contextos específicos e globais acima referidos iremos começar por nos debruçar sobre os principais desafios enfrentados pelos jovens adultos frequentando *contextos de formação educativa*. Assim, os aspectos mais focados neste domínio prendem-se com o desenvolvimento da identidade ao longo da adolescência/início da idade adulta, em que sobressai a atenção dedicada ao desenvolvimento das competências intelectuais, atitudes, valores, interesses, objectivos, aspirações, planos de futuro, organização das emoções, auto-conceito e relacionamento interpessoal, sobretudo com as figuras parentais.

No plano do *desenvolvimento vocacional*, o projecto existencial do final da adolescência/início da vida adulta é muito vasto dizendo, fundamentalmente, respeito ao desenvolvimento da identidade ocupacional e englobando várias tarefas vocacionais, nomeadamente a inserção pré-profissional e profissional. O desenvolvimento desta identidade ocupacional implica a compreensão e a resolução de tarefas complexas, ambíguas e incertas que exigem dos jovens a construção e articulação de planos extensos de acção, capazes de lidarem com o processo de mudança constante que caracteriza o mundo actual (Silbereisen *et al.*, 1986). É por esta razão que diversos autores no domínio da psicologia vocacional (Abreu *et al.*, 1996) têm referido que a intervenção psicológica deve estar, fundamentalmente, ao serviço da promoção da flexibilidade pessoal, isto é, da aquisição de padrões flexíveis de comportamento (a qual implica,

nomeadamente, assunção de riscos, sentido de iniciativa e criatividade, capacidade para trabalhar em equipa, sentido de responsabilidade e de auto-disciplina) (Leitão *et al.*, 2000), da aquisição de heurísticas de resolução de problemas e de tomada de decisão e, ainda, da organização de estratégias de planeamento contingente. Situa-se nesta perspectiva o modelo proposto pelas autoras (Leitão & Paixão, 1999) para a intervenção psicológica com estudantes frequentando o ensino superior.

Se tomarmos como referência o *contexto de trabalho produtivo/ocupacional* damos-nos, desde logo, conta que a população visada é muito diversificada, tanto em termos etários ou de fase de vida, como em termos de pertença sexual, situação familiar, situação de saúde e, também, da posição ocupada na dinâmica escolar e/ou ocupacional.

Já no final do período de formação, os jovens adultos começam a antecipar os problemas de inserção no mundo do trabalho, razão pela qual a valorização do comportamento exploratório é acentuada nesta fase, tanto na sua vertente interna como externa, tal como os processos específicos visando a inserção ocupacional (Taveira, 2000).

Ao longo de todo o período de trabalho activo, ocorrem diversas mudanças e transições, tanto a nível ocupacional, como a nível pessoal, quer ainda, na interacção entre ambos os planos anteriormente referidos.

Assim, os temas recorrentes nos estudos de importantes autores neste domínio (Gysbers, 1986; Herr & Cramer, 1992, Brown & Lent, 1992; Brown & Brooks, 1991) envolvem aspectos tais como as mudanças e transições que ocorrem ao longo da carreira (mudanças durante o trajecto ocupacional, entradas e reentradas no mercado de trabalho, os diversos tipos de reforma, as interrupções no trajecto ocupacional devidas à saliência temporária de outros papéis de vida, bem como a combinação entre diferentes papéis ocupacionais, entre outros), o desemprego (sobretudo a situação de perda não voluntária e não desejada do posto de trabalho) e os problemas específicos enfrentados pela população feminina (falta de formação específica em domínios tecnológicos, expectativas e crenças associadas ao desempenho de determinados papéis profissionais, a compatibilização do contexto familiar com o contexto ocupacional, entre outros).

Outros temas que ocupam, igualmente, um lugar de grande importância neste domínio são aqueles que se apresentam associados à *problemática da saúde/doença*, com especial incidência no “stress” ocupacional. Vai sendo cada vez mais notória, neste domínio, a abordagem de aspectos que se prendem com a promoção da saúde e a prevenção da doença, tanto física como mental. Com uma ligação estreita a estes aspectos surge a *problemática da satisfação/insatisfação* com a carreira e o impacto que esta questão exerce sobre a própria estruturação individual do trajecto ocupacional e, logicamente, as implicações que acarreta a nível do próprio processo mais global de desenvolvimento psicossocial.

Ainda, tendo em consideração a própria estruturação do mundo do trabalho e as mudanças mais notórias nele ocorridas, bem como as mais previsíveis formas futuras de organização que vão no sentido de uma flexibilidade crescente (redução do horário de trabalho, reformas cada vez mais precoces, o tele-emprego, as micro-empresas, o auto-emprego, as sub-contratações, entre outros), surgem as preocupações ligadas à *organização dos tempos livres* e à integração das actividades lúdicas no contexto da estruturação das rotinas diárias do trabalhador e na própria reformulação dos seus objectivos pessoais de vida.

Finalmente, nos diversos textos sobre consulta psicológica vocacional é dada uma importância crescente às populações com *necessidades educativas e ocupacionais especiais*, tais como grupos étnicos e culturais específicos, grupos com diferentes orientações sexuais e, sobretudo, sujeitos apresentando diversos tipos de deficiência.

### 1.3. Modelos de consulta psicológica vocacional

Até a uma época relativamente recente a prática da consulta psicológica de carreira foi dominada pelas implicações decorrentes da teoria explicativa do comportamento vocacional que durante quase um século dominou toda a intervenção neste domínio: a *teoria traço-e-factor* ou do *ajustamento sujeito/meio*, na sua versão mais actual. Tratava-se de uma “praxis” relativamente simples quanto aos seus princípios organizadores, com poucas fases, bem definidas e estruturadas (avaliação das principais características dos sujeitos, avaliação das exigências ocupacionais e realização de uma equação, por processos puramente racionais, entre os dois aspectos anteriormente referidos). A simplicidade desta prática, a sua parcimónia e a clareza dos seus procedimentos tornavam-na extremamente popular junto dos profissionais que a praticavam e muito acessível para os clientes que a ela recorriam.

Subjacente a esta prática encontrava-se uma teoria implícita acerca do mundo e do papel do homem nesse mundo, que salientava a estabilidade do contexto e a invariância da estrutura caracterial dos sujeitos. Deste modo, a consulta destinava-se, sobretudo, a ajudar os clientes a realizarem com eficácia e precisão esta equação, em momentos pontuais de decisão, geralmente situados no final da adolescência e início da idade adulta (na tentativa de colocar “o homem certo no lugar certo”).

É claro que no domínio da psicologia vocacional outras teorias explicativas do comportamento foram surgindo, com um enorme impacto a nível da construção de novos modelos conceptuais, alguns dos quais apresentavam, mesmo, uma grande sofisticação em termos paradigmáticos. É o caso do modelo desenvolvimentista de Super e colaboradores e da renovação do próprio modelo traço-e-factor efectuada por Lofquist e Dawis, na sua teoria de ajustamento ao trabalho (mais conhecida por TWA, isto é “Theory of Work Adjustment”).

Não podemos, igualmente, deixar de referir os contributos dos modelos psico-dinâmicos, desde os mais antigos (caso do modelo de Bordin) até aos mais recentes (p. ex., a abordagem adleriana da consulta psicológica vocacional efectuada por Savickas), os quais evidenciaram o papel dos factores emocionais, tanto a nível das escolhas ocupacionais, como ao nível do processo de construção da carreira subjectiva.

No entanto, durante bastante tempo, estas diferentes abordagens teóricas tiveram um impacto quase marginal no plano da estruturação e organização da consulta psicológica vocacional – enquanto operacionalização do modelo traço-e-factor a consulta era, fundamentalmente, concebida como um processo avaliativo, quantitativo e associacionista.

Com a influência conjunta das transformações ocorridas na estrutura económica, social e ocupacional e das próprias renovações epistemológicas verificadas nos modelos explicativos dominantes na ciência psicológica, a mudança a nível da própria consulta psicológica vocacional era inevitável. As preocupações emergentes desta nova era “conceptual”, reflectiram-se no aparecimento de diferentes modelos organizadores do próprio processo de consulta psicológica, em que a diversidade e, simultaneamente, as tentativas de convergência são a tónica dominante.

De entre estes novos modelos podemos salientar, em primeiro lugar, a *perspectiva centrada no cliente*, isto é, aquela que acentua a dinâmica constante de auto-actualização dos sujeitos e o contínuo desenvolvimento dos processos do eu que é efectuado na interacção intencional com o conselheiro (Walsh & Savickas, 1996). Ao longo do processo de consulta psicológica é fomentada uma dinâmica de convergência entre os elementos em interacção, no sentido de ambos se empenharem nos papéis de investigador e de actor, acentuando a subjectivação da própria situação de consulta (clarificação dos constructos pessoais que estão na origem da organização do campo experiencial dos sujeitos).

Por outro lado, a perspectiva sócio-cognitiva (Chartrand, 1996) procura compreender a forma como os factores cognitivos (crenças, expectativas, objectivos, entre outros) guiam a recolha e processamento da informação relevante ao longo do processo de consulta psicológica. Ao afirmar que esses factores sócio-cognitivos estão hierarquicamente estruturados, postula que os constructos cognitivos nucleares (as metacognições) constituem princípios organizadores de crenças que são fundamentais para o sentimento de si, na medida em que constituem a unidade temática de pensamentos, afectos e acções. Deste modo, a consulta psicológica vocacional deve preocupar-se, fundamentalmente, com a compreensão e a avaliação do sistema de crenças dos consulentes, procurando relacionar as crenças nucleares acerca do eu com cognições mais específicas no âmbito do processo de desenvolvimento pessoal no contexto da carreira.

Por sua vez, a perspectiva desenvolvimentista (Jepsen, 1996) assenta no seguinte conjunto de pressupostos: *a)* o desenvolvimento é um processo construtivo; *b)* a actividade do sujeito comporta aspectos estruturais e aspectos funcionais; *c)* o sujeito funciona como um sistema complexo que comporta uma unidade fundamental; *d)* os novos sub-sistemas de acção emergem dos sub-sistemas antigos, integrando-os e renovando-os. Partindo destes pressupostos, o aconselhamento de carreira assenta num conjunto de crenças, das quais destacamos as seguintes: a carreira (tanto do ponto de vista objectivo como subjectivo) evolui ao longo do trajecto de vida, tendo as diversas actividades empreendidas pelo sujeito um impacto de contingência; os sujeitos experienciam problemas vocacionais diferentes em diferentes estádios de desenvolvimento, pelo que as intervenções de carreira apropriadas para cada um dos estádios de desenvolvimento vocacional também são diferentes (Marques, J. F., 1989; Duarte, 1997).

Tendo em consideração estas novas perspectivas, Krumboltz (1996) afirma que os principais objectivos da consulta psicológica vocacional servem a finalidade de facilitar ao sujeito a *aprendizagem* de competências, interesses, crenças, valores, hábitos de trabalho e características pessoais que permitam a construção de uma vida satisfatória no âmbito de um contexto sócio-cultural em constante mudança. Com efeito, o autor considera que os consulentes precisam, sobretudo, de expandir as suas capacidades e interesses (e não partirem das características que já possuem), de se prepararem para tarefas ocupacionais mutáveis (e não partirem do princípio que as profissões permanecerão estáveis) e de serem incentivados a tomarem decisões (e não que lhes seja feito um diagnóstico). Neste contexto, a consulta psicológica vocacional deve privilegiar as estratégias preventivas e desenvolvimentistas (Cole & Siegel, 2003) e a sua avaliação deve referir-se a critérios que acentuem a “abertura de possibilidades”, a criatividade e a flexibilidade.

#### 1.4. Consulta psicológica vocacional e momentos significativos de transição ecológica

Os momentos significativos de transição ecológica (Gallos, 1989), isto é, os momentos cruciais da existência em que os sujeitos efectuam passagens determinantes de um micro-sistema nuclear (Bronfenbrenner, 1986) para outro micro-sistema, organizador de novos tipos de relações, novas tarefas de desenvolvimento e novos papéis sociais, tendem a receber uma atenção cada vez maior por parte da consulta psicológica, nomeadamente vocacional (Blustein, 1993), tendo em vista o controlo do seu impacto nos sujeitos individuais e/ou grupos etários ou sociais.

Cantor & Langston (1989) defendem a ideia que estes períodos de transição ecológica constituem etapas “quase laboratoriais”, permitindo um equilíbrio “dinâmico” entre a continuidade desenvolvimental possibilitada por alguns contextos de inserção comportamental (aquilo que os autores designam por “familiarização”) e as descon continuidades, rupturas, ou quebras introduzidas no sistema individual pelas mudanças “transformacionais” que ocorrem nos micro, meso e, até, exo-sistemas que enquadram o processo global de desenvolvimento (a “novidade” na terminologia utilizada por estes autores). É neste sentido que Cantor e Langston defendem que é preferível apoiar a construção de projectos de vida em períodos de transição, uma vez que os sujeitos são mais encorajados a pensar nas sucessivas modificações que terão, necessariamente, que operar em diferentes planos do seu trajecto existencial, afirmando Zirkel & Cantor (1990) que é, precisamente, durante estes períodos que os sujeitos são incentivados a desenvolverem novos objectivos, na esperança de experienciarem uma transição bem sucedida. Diversos autores têm afirmado que, qualquer que seja o escalão etário considerado, o estabelecimento de objectivos e a construção de projectos aumenta o carácter “intencional” dos mais importantes processos transaccionais e promove a obtenção de mudanças quantitativas e qualitativas ao longo de espectros temporais alargados, contribuindo, deste modo, para incrementar o nível de plasticidade sistémica.

Deste modo, tendo em consideração o carácter crucial dos períodos ou momentos significativos de transição ecológica (uma vez que apresentam mais riscos, isto é, maiores possibilidades de paragens, bloqueios ou regressões nos planos da expressão cognitiva, afectiva e/ou comportamental), parece-nos indispensável que a consulta psicológica vocacional lhes dispense uma atenção particular, quer em termos conceptuais, quer no que concerne ao delinear de estratégias específicas de intervenção.

## 2. A consulta psicológica vocacional com jovens adultos

Adoptando uma perspectiva assumidamente transaccional, que enfatiza a organização da identidade pessoal através dos mais importantes contextos de desenvolvimento, iremos centrar-nos no desenvolvimento do *jovem adulto* (aproximadamente o período compreendido entre os 18 e os 25 anos e que corresponde, *grosso modo*, à transição para/frequência do ensino superior ou, à transição directa do ensino secundário para o mundo do trabalho) e, deste modo, procurar definir a consulta psicológica com jovens adultos fundamentalmente como uma modalidade privilegiada de apoio ao estabelecimento da sua identidade vocacional, tarefa central para os seres humanos nesta fase da sua vida.



## 2.1. O jovem adulto nos vários contextos de desenvolvimento

Relativamente aos contextos mais salientes através dos quais se organiza a identidade pessoal nesta fase da vida, os conteúdos mais frequentemente abordados no domínio da consulta psicológica são muito variados, tendo vários autores tentado categorizá-los em função das tarefas ou actividades instrumentais que identificam projectos ou planos de acção nesta fase do ciclo de vida.

Assim, Cantor & Langston (1989) utilizam as seguintes categorias: tarefas de realização, tarefas de planeamento do futuro pessoal, gestão do tempo e tarefas interpessoais, tarefas de autonomização pessoal, actividades visando o desenvolvimento do sentimento de si e actividades relativas ao estabelecimento de relações de amizade. Cross & Markus (1991), por seu turno, definiram seis categorias de conteúdo: actividades previstas para o contexto familiar, tarefas relativas à profissão e/ou actividades ocupacionais, tarefas de âmbito estritamente pessoal, actividades relativas ao desenvolvimento de capacidades e/ou a levar a efeito em contextos educativos, aquisição de bens materiais ou de consumo e tarefas tendo como objectivo a ocupação dos tempos livres. Nurmi (1994) apresenta uma sistematização de categorias de conteúdo fundamentalmente motivacional, isto é, relacionada com as finalidades socializadas do funcionamento motivacional: profissão, educação ou escolaridade, casamento e família, actividades de tempos livres, bens materiais, relações humanas, saúde e morte pessoais, saúde e morte de pessoas significativas, acontecimentos sociais e culturais relevantes e, finalmente, outras tarefas ou actividades de índole geral. Finalmente, Dittman-Kohli (1986), situando-se numa perspectiva especificamente transaccional, identifica os micro-sistemas ou espaços de acção que são estrategicamente mais importantes nesta fase; assim, define três categorias transaccionais: categoria extra-pessoal, que engloba o conjunto das tarefas instrumentais dirigidas para o alcance de objectivos e recompensas em diferentes contextos institucionais, categoria interpessoal, que se refere às tarefas que resultam da existência de outros significativos e requerem a realização de comportamentos de cooperação, comunicação e expressão de conhecimentos e afectos e categoria intra-pessoal, que integra as tarefas relacionadas com o auto-conhecimento e o auto-conceito.

Perante esta diversidade de categorizações, optámos por uma categorização fundamentalmente centrada nos principais contextos ecológicos nos quais os sujeitos são solicitados a desempenhar os mais importantes papéis neste momento existencial: contexto de formação, contexto familiar, contexto social alargado, contexto de relações íntimas significativas e contexto de trabalho.

### 2.1.1. O contexto de formação

Tem sido neste contexto que se têm centrado as nossas principais investigações, bem como o nosso esforço no plano da intervenção psicológica (Leitão & Paixão, 1999). Além do mais, este é também um dos domínios mais estudados pelos investigadores da psicologia vocacional e da consulta psicológica neste âmbito (Duarte, 1997; Taveira, 2000).

Na realidade, o contexto de formação do jovem adulto é, por excelência, o ensino pós-secundário, nomeadamente, o ensino superior (Ferreira & Almeida, 1997;

Soares, 1998), não só pela atractibilidade cada vez maior que exerce sobre os jovens adolescentes, como também pela dimensão cultural e social que assume nas modernas sociedades em contexto de globalização, nomeadamente, na União Europeia em que Portugal se encontra inserido.

A vida do estudante do ensino superior constitui uma experiência social única e distinta que coloca ao jovem adulto expectativas, tarefas e desafios novos. Na verdade, este contexto de desenvolvimento constitui para muitos estudantes a última oportunidade para experienciarem mudanças significativas antes de lhes ser pedida a assunção de maiores responsabilidades em contextos diversificados da sua vida social, familiar e profissional (Young & Friesen, 1990).

O conhecimento deste contexto de vida carece de uma análise aprofundada acerca das condições de vida e de estudo dos alunos do ensino superior, para que se torne possível compreender as suas atitudes, valores, aspirações, projectos, dificuldades, entre outros. Foi com este objectivo que, em 1996, realizámos uma investigação (Abreu *et al.*, 1996), com carácter exploratório baseada no inquérito *Euro-Student*, que visou obter informações sobre as seguintes áreas da vida do estudante: informações pessoais, estudos precedentes e actuais, estudo e trabalho, família de origem, condições de vida e hábitos de estudo, serviços de apoio a estudantes, avaliação da didáctica e dos docentes, projectos pessoais de vida futura (planificação da carreira, intensidade das motivações principais e percepções de barreiras à concretização dos projectos de vida) e mobilidade internacional. A obtenção desta informação visava a definição de estratégias de apoio nos planos psicossocial e psicopedagógico.

Ainda neste domínio e partilhando as preocupações de outros investigadores portugueses (Diniz & Almeida, 1997; Marques & Miranda, 1993; Taveira *et al.*, 2000) elaborámos, também, um inquérito complementar aos alunos do 12º ano e do 1º ano da Universidade sobre as suas necessidades e expectativas na transição para o ensino superior. Os dados obtidos neste inquérito permitiram-nos, posteriormente, a organização de algumas estratégias de consulta psicológica, designadamente a elaboração de um programa de apoio à transição ensino secundário/ensino superior. Este programa visa facilitar a adaptação ao ensino superior através da promoção de estratégias de “*coping*” antecipatório no âmbito deste momento ecológico de transição. As tarefas propostas neste programa centram-se em três níveis da organização comportamental: cognitivo, afectivo e accional e assentam em metodologias variadas, tais como, fantasia-guiada, “*role-playing*”, recolha e processamento de informação relevante, entre outros.

Por sua vez, os dados obtidos no inquérito “*Euro-Student*” possibilitaram-nos a reflexão necessária para implementar o programa global de acção que actualmente é posto em prática com estudantes a realizarem todo o trajecto do ensino superior, nomeadamente aqueles que frequentam a Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra, onde supervisionámos as actividades desenvolvidas pelo c.e.i.p. (Centro de Estudos e Intervenção Psicológica). Neste contexto, a intervenção no ensino superior tem-se organizado em torno de três vectores: consulta psicológica de âmbito psicopedagógico e/ou de orientação vocacional “*strictu sensu*” (métodos de estudo e de trabalho pessoal, gestão do tempo, orientações/reorientações escolares, ansiedade aos exames, dificuldades de atenção/concentração, entre outros), formação de mentores visando o estabelecimento de uma rede informal de apoio inter-pares e consulta psicológica individual para apoio a problemáticas pessoais específicas.

Com a actualidade e relevância da problemática do insucesso escolar a nível do ensino superior, e em paralelo com outros investigadores portugueses (Almeida & Ferreira, 1999; Carneiro, 1999) empreendemos uma série de investigações para identificação das circunstâncias mais importantes associadas ao fenómeno do insucesso, que nos irão permitir obter uma visão compreensiva e/ou explicativa deste fenómeno, de modo a podermos estruturar modalidades futuras de intervenção neste domínio, não centradas em sub-sistemas específicos (p. ex. o estudante), mas que abarquem outros níveis no sistema igualmente pertinentes para a gestão eficaz desta situação problemática.

### *2.1.2. O contexto familiar*

A importância atribuída a este contexto decorre do papel que ele assume no âmbito do processo de individuação e de desenvolvimento da identidade pessoal neste momento específico do trajecto de vida. Com efeito, os problemas mais frequentes enfrentados pelos jovens adultos no estabelecimento da sua identidade pessoal e vocacional encontram-se associados com o desempenho de papéis e o estabelecimento de reflexões diversas em torno da auto-organização e da percepção de valor pessoal (Cooper, 1996). O desenvolvimento desta auto-organização pressupõe o aperfeiçoamento da regulação das emoções pessoais, a assunção de uma maior autodeterminação (mais acção e mais iniciativa), menor dependência relativamente a opiniões e reacções de figuras significativas do contexto familiar e uma maior adaptação aos papéis e responsabilidades do adulto (Lopez, 1992).

Contrariamente ao que tradicionalmente se verificava em décadas anteriores, actualmente, os jovens adultos tendem a prolongar a sua permanência física junto da família nuclear de origem, sobretudo por razões de ordem social (prolongamento dos estudos) e económica (dificuldades no acesso ao primeiro emprego e, também, no acesso a créditos diversos). No entanto, se para alguns autores a tónica deve ser colocada, não na dependência física, mas na dependência psicológica ou simbólica relativamente às figuras parentais (interiorização acrítica de valores, atitudes e opiniões), devendo, nestes casos, a consulta psicológica apoiar os processos simbólicos de separação, para outros autores a questão central reside no desenvolvimento da singularidade através da abertura espacial e temporal a outros contextos.

Na realidade, para os autores da linha construtivista iniciada com George Kelly (1955), a percepção da singularidade não assenta em primeira instância no sentimento de independência relativamente às figuras parentais, mas na construção do sentimento de si enquanto ser singular, capaz de alargar a sua rede de “dependências” a contextos múltiplos e diversificados, que são simultaneamente produtos e produtores das modalidades de interacção dinâmica e de incrustação comportamental no plano da regulação accional dos sujeitos (Lerner, 1982; 1984). Sendo assim, a tónica da consulta psicológica, nesta perspectiva, situa-se na ajuda à criação de condições subjectivas que contribuam para o aumento da consciência de si como ser único na interacção com as figuras parentais, aumentando deste modo a plasticidade dos seus processos de desenvolvimento no seio do contexto familiar. Trata-se, com efeito, da ajuda à elaboração cognitiva, afectiva e accional dos múltiplos “eus possíveis” elaborados de forma incipiente e exploratória em fases mais precoces do ciclo de vida (Markus & Nurius, 1986). A manutenção no sistema do “self” dos “eus possíveis” mais elaborados

irá permitir a coerência do funcionamento pessoal nos vários contextos de interacção comportamental, nomeadamente no contexto familiar.

### 2.1.3. O contexto social alargado

O papel do contexto social alargado na construção da identidade vocacional é abordado de uma forma esclarecedora para a consulta psicológica pelos três paradigmas pós-modernos referidos por Savickas (1993) para a compreensão dos fenómenos vocacionais: o paradigma construtivista, o paradigma narrativo-hermenêutico e o paradigma ecológico-sistémico.

Assim, para o *paradigma construtivista* (Peavy, 1994) a consulta psicológica constitui um espaço privilegiado de interpretação personalizada dos factores de construção social das experiências vocacionais dos sujeitos, centrando-se sobre os processos de cognição social utilizados por estes na elaboração dos seus construtos de carreira, bem como na resolução dos seus problemas decisionais, nomeadamente através da reconstrução do significado atribuído às suas experiências pessoais prévias e actuais. Trata-se de apoiar a elaboração de esquemas accionais de representação e intervenção social que possibilitem a integração temporal das vivências pessoais através do estabelecimento de ligações cognitivo-afectivas entre as escolhas passadas, as decisões presentes e as possibilidades accionais antecipadas.

Por sua vez o *paradigma narrativo-hermenêutico* (Savickas, 1991) facilita a visão da consulta psicológica como uma modalidade de apoio à construção, por parte dos sujeitos, da sua carreira subjectiva, facilitando a articulação das acções pessoais numa narrativa que é organizada em torno dos temas e padrões mais frequentes, que servem para explicar a continuidade temporal e estruturar o campo cognitivo levando, deste modo, ao reconhecimento de padrões accionais e à transformação pessoal. O conselheiro funciona como co-autor e editor da autobiografia narrada pelo cliente, ajudando-o a desenvolver processos mais satisfatórios de construção social de sentido.

Finalmente o *paradigma ecológico-sistémico* (Vondracek, 1990), ao conceber o desenvolvimento vocacional como um sistema de acção cujo significado social reside no estabelecimento de interacções entre as intenções individuais e os contextos sociais, permite perspectivar a consulta psicológica como um espaço de clarificação dos processos motivacionais subjacentes à estruturação do trajecto individual de carreira que é, simultaneamente, um meio de activação desses mesmos processos. O conceito de “identidade incrustada” elaborado por Blustein (1994) é ilustrativo da relevância deste paradigma para a consulta psicológica vocacional. Este conceito postula que o estabelecimento de relações e ligações afectivo-cognitivas em diversos níveis do contexto ecossistémico constitui o principal factor promotor do processo de desenvolvimento vocacional, uma vez que a criação de “bases seguras” em diversos níveis contextuais de transacção comportamental, nomeadamente em contextos espacio-temporais progressivamente alargados, permite a assunção de maiores riscos na exploração e na tomada de decisão.

Tendo em consideração as implicações conjuntas decorrentes destes três paradigmas, a consulta psicológica vocacional recorre frequentemente a metodologias qualitativas que permitem a compreensão social do processo de construção da identidade, nomeadamente grelhas de relatório, técnicas auto-biográficas, entrevistas estruturadas,

“*vocational card sorts*”, técnicas de fantasia guiada, técnicas de avaliação de projectos pessoais, entre outros (Brown & Brooks, 1991).

#### 2.1.4. O contexto das relações íntimas significativas

É precisamente nesta fase do seu ciclo de vida que o jovem adulto vê estabelecida uma identidade sexual específica, cuja construção se tinha já iniciado em anos mais precoces. Neste momento do seu desenvolvimento pessoal o jovem adulto procura encontrar respostas significativas através do estabelecimento de relações íntimas, nomeadamente, de experiências sociais e sexuais que sejam aceitáveis pelo seu sistema individual de valores.

Embora a sociedade actual tenda cada vez mais a permitir a ocorrência de comportamentos sexuais anteriormente considerados inaceitáveis e a promover formas diversificadas de integração de orientações sexuais variadas, ainda surgem algumas barreiras internas à assunção de atitudes e de papéis que não correspondam, em larga medida, às imagens socialmente dominantes. Assim, o papel da consulta psicológica vocacional deve tender progressivamente para o apoio no sentido de os sujeitos assumirem e integrarem a sua identidade sexual na construção da sua carreira subjectiva.

Com efeito, alguns modelos desenvolvimentistas, nomeadamente o de Linda Gottfredson (1981), postulam que o processo de circunscrição das opções de carreira desde a infância até ao início da idade adulta (definição da zona de alternativas aceitáveis no âmbito do mapa cognitivo das profissões) assenta nalguns factores, o mais precoce dos quais é a tipificação sexual. A actuação deste factor implica que, quanto maior for o número de profissões percebidas como adequadas para o sexo oposto (ou aquele com o qual não nos identificamos), menor é a zona das alternativas aceitáveis em termos de escolha ocupacional e maior a probabilidade de ocorrência de problemas na construção do trajecto individual de carreira. Esta perspectiva chama a atenção para a necessidade de reflexão sobre as crenças acerca da masculinidade/feminilidade, que determinam a nossa imagem enquanto homens e mulheres e estruturam as expectativas e comportamentos daqueles com os quais interagimos, quer na esfera privada, quer na esfera pública.

Por outro lado, estas mesmas crenças vão influenciar as percepções de auto-eficácia e as expectativas de sucesso de ambos os sexos relativamente a áreas ou domínios ocupacionais especificados.

Neste contexto, o papel da consulta psicológica será o de identificar e, eventualmente, substituir no diálogo interno dos sujeitos, as crenças ligadas ao género, no sentido de flexibilizar a sua representação do mundo do trabalho, facilitando a geração de novas opções e a criação de novas oportunidades subjectivas (importantes para lidar com circunstâncias difíceis, obstáculos ou barreiras) e, ainda, promover a construção de crenças positivas de auto-eficácia para lidar com o desempenho simultâneo de diferentes papéis, sobretudo dos que não são compatíveis com a imagem sexual interiorizada (“*coping*” antecipatório relativamente à resolução de conflitos de papel).

Também neste contexto as metodologias qualitativas, quer grupais, quer individuais, parecem ser as mais adequadas para a flexibilização da representação de si, do mundo do trabalho e da interacção entre ambos. Como alguns exemplos destas metodologias podemos apontar a análise da inter-relação de papéis (Brown & Brooks, 1991), a

reestruturação cognitiva, a fantasia-guiada, o planeamento de papéis de vida, entre outros (Zunker, 1986).

### 2.1.5. O contexto de trabalho

A sociedade pós-moderna é, do ponto de vista contextualista e sistémico, uma sociedade marcada por múltiplas transições, contradições e paradoxos. Actualmente, assistimos à emergência de novas concepções acerca do mundo do trabalho, decorrentes das novas tecnologias da informação, da mundialização (“aldeia global”), do encurtamento dos circuitos de produção e comercialização que resultam do acesso fácil à comunicação e que facilitam a inovação e aumentam a competitividade, predispondo para a criação de inúmeras modalidades de auto-serviço. Este conjunto de factores tende, por sua vez, a facilitar a desagregação do mundo empresarial e a levar à emergência de novas exigências contingentes nos pontos de trabalho (redução do mercado de trabalho, redução do horário de trabalho, entre outros), bem como à emergência de novos paradigmas de organização laboral (de uma concepção tradicional e tripartida em função dos tipos de actividades económicas passa-se, agora, a uma concepção dualista, determinada pela qualificação profissional; enquanto o sector primário engloba os trabalhadores do conhecimento/informação, no sector secundário situa-se todo o conjunto de trabalhadores não especializados). Hoje em dia assiste-se ao aparecimento de novos modelos de organização empresarial (ex., micro-empresas, companhias virtuais, entre outros), de onde decorrem novas modalidades de emprego (tele-emprego, contratação de serviços externos, “*joint-venture*”, entre outros) e novas necessidades a nível de formação inicial e contínua dos trabalhadores.

Este último aspecto tinha sido já objecto de reflexão no Relatório do Grupo de Educação da Mesa Redonda dos Industriais Europeus, “Uma Educação Europeia” (1994), onde se considera que a formação integral do cidadão europeu passa, para além da aquisição de bases teóricas alargadas, pelo desenvolvimento de competências pessoais. É o que designamos por “competências transversais”, do domínio do saber ser/estar: capacidade de auto-avaliação, de avaliar criticamente a realidade, de comunicar e de trabalhar em equipa, sentido de iniciativa e de criatividade, assunção de riscos e tomada de decisão, autonomia e liderança, assunção de responsabilidades, flexibilização e ajustamento à mudança. Em síntese, há que preparar os jovens adultos para um processo aberto de formação contínua, exercitando-os a aprenderem por eles próprios e a aumentarem as suas competências de transacção comportamental (Abreu *et al.*, 1996).

Neste contexto elaborámos, em 1991, (Leitão & Paixão, 1991) um programa de consulta psicológica em grupo destinado à formação inicial de estagiários do ramo de orientação escolar e profissional da licenciatura em Psicologia, no âmbito do apoio à transição para o mundo do trabalho (especificamente em contexto escolar). Este programa enquadra e integra conceitos e reflexões provenientes de modelos biográficos de orientação escolar e profissional, de modelos de aprendizagem experiencial, bem como alguns dos aspectos funcionais de modelos de supervisão clínica. Encontra-se organizado em três níveis funcionais interdependentes, compreendendo objectivos, tarefas e modos de funcionamento distintos, embora complementares (Leitão & Paixão, 1999).

Ainda neste mesmo contexto da transição para o mundo do trabalho e no âmbito das actividades desenvolvidas com estudantes do ensino superior, foi elaborado um programa de consulta psicológica em grupo incidindo sobre a utilização de técnicas de procura de emprego e foram realizados dois seminários sobre saídas profissionais que tinham como destinatários preferenciais os licenciados da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra.

Para preparar esta importante transição têm, igualmente, sido desenvolvidas actividades de consulta psicológica individual envolvendo a elaboração/reestruturação de *currícula*, a interpretação e a resposta a anúncios de emprego, a elaboração de cartas de apresentação e de cartas de candidatura, a apresentação de auto-propostas e a preparação para entrevistas de emprego.

Não é de mais salientar que a consulta psicológica, a este nível, procura promover o *comportamento exploratório*, quer na sua vertente interna (tolerância às pressões externas, competência para lidar com a incerteza e a ambiguidade, promoção da auto-estima e da auto-confiança, da autonomia, da maturidade e da abertura ao meio), quer na sua vertente externa (capacidade de estimulação do meio, competências na resposta à premência da escolha e à resolução de conflitos existentes no meio, entre outros), quer, ainda, relativamente à diversidade que as modalidades desse comportamento pode assumir (exploração intencional/fortuita, exploração sistemática/acidental, exploração auto-direccionada/dirigida para o contexto, entre outros).

Por último, é fundamental ter em consideração a relação destes comportamentos exploratórios com vários factores respeitantes ao processo de inserção no meio ocupacional, nomeadamente com as expectativas de controlo na procura de emprego, barreiras percebidas, aquisição e desenvolvimento de competências de empregabilidade (Brown, 2003), entre outros.

## **2.2. Modelo de apoio institucional ao desenvolvimento do jovem adulto em contexto universitário**

Dado que a maioria dos jovens adultos que recorrem à consulta psicológica vocacional se encontram a frequentar o ensino superior, torna-se necessário a criação de suportes adequados no meio académico capazes de os ajudarem a enfrentar com êxito as novas experiências com que se vêm confrontados, de forma a se sentirem aptos para transformarem os desafios em potenciais situações de desenvolvimento pessoal. Neste sentido, cabe às instituições de ensino superior a missão de proporcionar aos seus estudantes as melhores condições para que estes enfrentem com êxito os múltiplos desafios que se lhes deparam, não apenas enquanto as frequentam, como também quando efectuarem a transição para o mundo do trabalho (Taveira, 2000).

Tendo em consideração estes aspectos propusemos, em 1996, um projecto de criação de Centros de Informação e Apoio Psicológico (C.I.A.P.) organizados em torno dos três momentos específicos de desenvolvimento que os jovens atravessam ao longo do ensino superior: transição ensino secundário/ensino superior, frequência do ensino superior e transição para o mundo do trabalho. Decorrendo destes três momentos preconiza-se a organização destes Centros em três vertentes distintas, porém complementares e interligadas: informação e documentação, apoio psicológico e psicopedagógico e apoio à inserção no mundo do trabalho. A organização funcional destas três vertentes

tes irá determinar o conjunto das modalidades de intervenção para cada um dos três momentos de transição ecológica anteriormente referidos.

Em primeiro lugar, ao nível da transição do ensino secundário para o ensino superior são propostas, além das actividades já mencionadas quando abordámos o contexto de formação (cf. ponto 2.1.1.), acções que facilitem o estabelecimento de ligações contingentes entre o ensino secundário e o ensino superior (elaboração de monografias sobre cursos e profissões, apoio a acções de formação por correspondência, telefone e correio electrónico, organização de visitas, acções de prevenção primária no plano psicopedagógico e no âmbito do apoio psicológico à adaptação ao ensino superior).

No plano da frequência do ensino superior são propostas acções de promoção do planeamento de carreira, apoio à organização de projectos e reorientação, actividades de consulta psicológica individual e em grupo (e.g., problemas familiares e relacionais, dificuldades em áreas nucleares de construção da identidade, entre outros), apoio psicopedagógico, programas de desenvolvimento pessoal e interpessoal e desenvolvimento de competências específicas (organização do trabalho pessoal, gestão do tempo, ansiedade aos exames, entre outros).

Finalmente, no plano da transição para o mundo do trabalho preconizam-se acções de informação sobre cursos de pós-graduação e programas de mobilidade internacional, a organização de colóquios, *workshops* e seminários sobre temas ligados às necessidades identificadas por representantes do mundo do trabalho, o desenvolvimento de programas de formação em competências de procura de emprego e de prospecção estratégica do mercado de trabalho que pode englobar a criação do auto-emprego, a organização de estágios e /ou experiências pré-profissionais, a realização de cursos de formação pré-profissional, a criação de bolsas de emprego e/ou unidades de inserção na vida activa, actividades de formação contínua, cursos de aperfeiçoamento, entre outros (cf. fig. 1).

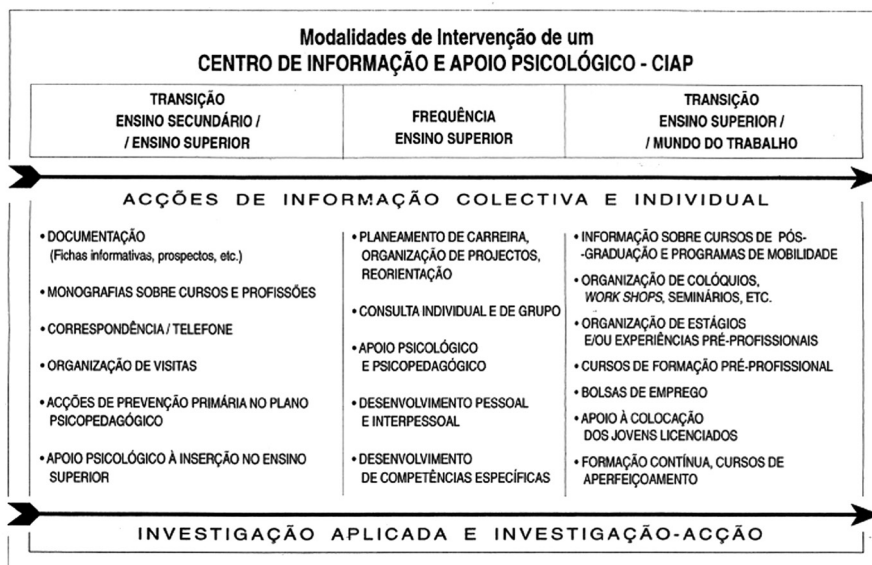


Figura 1. Modelo de funcionamento dos Centros de Informação e Apoio Psicológico (C.I.A.P.)



As tarefas e actividades a implementar nestes Centros ao longo dos diferentes momentos desenvolvimentais, embora privilegiem uma intervenção essencialmente preventiva, não devem descurar uma componente mais remediativa que permita a prestação de um apoio individualizado e eficaz a situações disfuncionais já instaladas (ansiedade, depressão, perturbações do comportamento alimentar, toxicod dependência, entre outros). De igual modo, todas as actividades de intervenção pressupõem uma relação constante com projectos de investigação, nomeadamente de investigação aplicada e de investigação-acção, pois consideramos dispensável a complementaridade entre teoria, investigação e prática.

### 3. A Consulta Psicológica Vocacional com Adultos

O interesse dispensado pela consulta psicológica vocacional à população adulta (vida ocupacional activa, períodos da pré-reforma e após a reforma) é muito mais recente que o trabalho desenvolvido com os jovens inseridos no sistema educativo (e que corresponde, *grosso modo*, às duas/três primeiras décadas do trajecto de vida). Trata-se de uma população muito heterogénea, que compreende diversos sub-grupos, com necessidades muito específicas e que exigem formas de intervenção muito variadas. Estas necessidades estão associadas às profundas mudanças sociais que afectam o trajecto de vida e de carreira do adulto (Herr & Cramer, 1992): mudanças relativas à instituição do matrimónio (casamentos mais tardios, aumento da taxa de divórcios, entre outros), mudanças nas práticas educativas dos filhos (alterações aos tradicionais papéis masculino e feminino, a multiplicidade de papéis desempenhados por ambos os progenitores, alterações diversas à estrutura tradicional de família, entre outros) e mudanças nos padrões ocupacionais (estas alterações para além de gerarem novas oportunidades de emprego, estão também associadas ao desemprego, formas de sub-emprego e de insatisfação na carreira, entre outros).

Neste contexto, os problemas de carreira enfrentados pela população adulta foram sistematizados por diversos autores em taxonomias que acentuam de forma diversificada o peso de factores dinâmicos, sociológicos ou desenvolvimentistas na origem de potenciais disfunções comportamentais e cuja caracterização constitui um primeiro passo no sentido de uma posterior intervenção a nível da consulta psicológica vocacional. De entre as várias taxonomias destacamos, as seguintes: Williamson (1939) – ausência de escolha, escolha incerta, escolha insensata, discrepância entre interesses e aptidões; 2) Bordin (1946) – dependência, falta de informação, auto-conflito, ansiedade de escolha, ausência de problemas; 3) Byrne (1958) – imaturidade, falta de competências na resolução de problemas, falta de *«insight»*, falta de informação, falta de segurança, dependência da autoridade; 4) Robinson (1963) – dificuldades de ajustamento pessoal, conflito com figuras significativas, indefinição de planos, falta de informação acerca do meio, imaturidade e falta de competência; 5) Bordin e Kopplin (1973) – dificuldades de síntese, problemas de identidade, conflitos de gratificação, orientação para a mudança, patologia expressa, conflito motivacional, inclassificável; 6) Crites (1981) – problemas de ajustamento, problemas de indecisão, problemas de irrealismo; 7) Campbell e Cellini (1981) – problemas na tomada de decisão, problemas na implementação dos planos de carreira, problemas de desempenho organizacional/institucional, problemas de adaptação organizacional/institucional.

De um modo geral, todas estas taxonomias acentuam os problemas enfrentados pela população adulta durante a fase ocupacional activa. Ainda mais recentemente, com as profundas alterações que se têm vindo a verificar na estrutura ocupacional das sociedades em contexto da globalização, bem como os progressos registados no prolongamento da esperança de vida e a correlativa emergência das ciências gerontológicas, a consulta psicológica vocacional tem-se dedicado aos novos desafios colocados às populações em situação de pré e pós-reforma (Niles, Herr & Hartung, 2002).

### 3.1. O ciclo da vida adulta

Na caracterização do ciclo de vida do adulto encontramos, fundamentalmente, três perspectivas teóricas, das quais decorrem, logicamente, diferentes formas de organização de consulta psicológica vocacional.

A primeira dessas perspectivas é a *desenvolvimentista*, que se preocupa sobretudo com a descrição das funções globais do desenvolvimento de carreira durante espectros temporais bastante extensos e diferenciados, caracterizados por um estado considerável de equilíbrio interno (Duarte, 1993). As teorias clássicas mais consistentes, de entre as quais destacamos a de Super (1963), a de Levinson *et al* (1978) e a de Erikson (1950), contemplam, na óptica de Campbell e Heffernan (1983), a identificação de quatro fases: 1) estágio de preparação; 2) estágio de ajustamento inicial ao posto de trabalho; 3) estágio de manutenção e/ou de avanço e 4) estágio de declínio no envolvimento com o posto de trabalho.

Por outro lado, segundo Aldwin (1995), a perspectiva *contextualista* visa, no quadro da análise da interacção organismo/meio, compreender e incrementar a plasticidade do desenvolvimento e a relação funcional eu/mundo, por intermédio da promoção de diferentes objectivos desenvolvimentais, cuja finalidade é, fundamentalmente, o reforço da integridade do eu, do controlo pessoal sobre o meio, dos esforços individuais de auto-actualização, entre outros

Finalmente, a perspectiva *transaccional* acentua a dialéctica entre continuidade/permanência e a mudança, ao nível do funcionamento da personalidade na idade adulta, preconizando Fassinger e Schlossberg (1992), que quaisquer que sejam os processos comuns nos padrões de carreira do adulto, eles devem ser compreendidos no contexto da situação única de cada sujeito. O próprio Super (1976-1977) se foi progressivamente deslocando para uma posição mais transaccional, incorporando no seu modelo desenvolvimentista a descrição sequencial do processo de tomada de decisão, designando-o por «mini-ciclo» que as pessoas percorrem quando transitam de um estágio de desenvolvimento vocacional para o seguinte, o que implica a organização, ao nível do indivíduo, de padrões cognitivo-comportamentais constitutivos desse processo, que se manifestam antes e depois das mudanças particulares que ocorrem no âmbito da carreira.

As sucessivas mudanças que o adulto atravessa implicam reorganizações entre duas estruturas ou fases mais estáveis de desenvolvimento, requerendo, para serem bem sucedidas, a articulação de respostas de « *coping* » antecipatório que, ao constituírem um quadro de simulação mental orientada para a acção, possibilitam a antecipação de consequências possíveis dos acontecimentos, o desenvolvimento de estratégias explícitas para lidar com essas consequências e a organização de esforços para prevenir a ocorrência de consequências negativas antecipadas (Gibson & Brown, 1992).

## 3.2. Transições na carreira

### 3.2.1. Adaptação/ajustamento ao emprego

Se adoptarmos uma perspectiva desenvolvimentista, que se centra na análise dos diferentes estádios pelos quais passa a carreira do adulto, devemos começar por referir as principais tarefas de desenvolvimento que enfrentam os adultos nesta fase da evolução do seu trajecto de vida. Assim, e de acordo com Van Maanen & Schein (1977), a adaptação e o ajustamento ao emprego envolvem um conjunto de processos exploratórios entre o indivíduo e a organização. A tarefa mais importante para os sujeitos nesta fase de desenvolvimento parece envolver o estabelecimento de uma representação coerente do emprego e da organização, bem como a aceitação das ambiguidades e incertezas implicadas em muitas decisões de carreira. Na realidade, a adaptação/ajustamento ao emprego passa pelo estabelecimento de objectivos e de desafios e pela organização e integração do *feed-back* informativo.

Gysbers (1986) refere uma série de factores individuais que afectam o desenvolvimento de carreira do adulto, nomeadamente, a sua adaptação/ajustamento ao emprego: classe social, características de personalidade, interesses e valores, auto-conhecimento e planos de carreira, motivação de carreira, entre outros. Por sua vez Hall (1987) aponta um vasto conjunto de características psicossociais, tais como o desenvolvimento de competências num campo específico de especialização (implementação das principais opções de carreira), o desenvolvimento da criatividade e da inovação e a abertura a outras áreas de trabalho. Estas características psicossociais vão de par com algumas necessidades emocionais de que destacamos a necessidade de apoio e de autonomia, bem como o saber lidar com sentimentos de rivalidade e de competitividade.

Um dos modelos mais completos na procura de compreensão desta fase de desenvolvimento de carreira é o *modelo cognitivo da exploração profissional* de Stumpf e colaboradores (Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983), que se enquadra na abordagem cognitivo-comportamental de explicação do comportamento vocacional (Bandura, 1990; Betz & Fitzgerald, 1987; Hackett, Lent & Greenhaus, 1991).

Segundo este modelo, a exploração profissional envolve a interacção dinâmica e contínua entre três dimensões do comportamento intencional: *a) a dimensão cognitiva*, que se reporta a um conjunto de crenças acerca do mercado de trabalho, da instrumentalidade do próprio processo exploratório e das preferências pessoais acerca de determinados postos de trabalho; *b) a dimensão accional*, que diz respeito à qualidade do comportamento exploratório (abrangência, intensidade, quantidade, sistematização, entre outros); *c) a dimensão afectiva*, que abarca as reacções emocionais positivas e negativas aos resultados percebidos do processo exploratório empreendido.

Ainda segundo este modelo, da natureza e características deste processo exploratório vai depender a qualidade do processo de inserção profissional (Stumpf, Austin & Hartman, 1984). Além de facilitar a entrada no mercado de trabalho, a frequência e a intensidade da exploração promovem a saída de situações de desemprego involuntário, nomeadamente do desemprego de longa duração, e parecem favorecer a situação profissional posterior (Gutteridge & Ullman, 1973). Não podemos deixar de referir que na literatura psicológica geral podemos encontrar uma série de pers-

pectivas explicativas do comportamento que permitem uma compreensão psicológica mais aprofundada dos factores de natureza cognitiva que poderão estar na base do próprio processo de inserção profissional (Rotter, 1966; Weiner, 1974; Abramson *et al.*, 1978, entre outros).

Alguns autores (Stumpf & Lockart, 1987; Super, 1987) têm procurado identificar algumas variáveis susceptíveis de influenciarem a quantidade e a qualidade do processo de exploração profissional. Foram, deste modo, referidas a pertença sexual, a saliência do papel de trabalho e o grau de definição dos objectivos e preferências profissionais (factores internos), bem como algumas variáveis extrínsecas aos próprios sujeitos, nomeadamente as características ambientais ou do contexto, que tanto podem reforçar, como dificultar o comportamento de exploração (Blustein, 1992).

Finalmente, podemos apontar algumas investigações que têm confirmado o valor explicativo do modelo de Stumpf e colaboradores. É o caso do estudo de Blustein & Phillips (1988), dos trabalhos empreendidos pela própria equipa de Stumpf (Stumpf, Austin & Hartman, 1984; Stumpf & Lockart, 1987) e, ainda, o trabalho de Feather & O' Brien (1986).

### *3.2.2. Mudanças na carreira e de carreira*

Partindo da visão desenvolvimentalista dos estádios pelos quais passa a carreira do adulto, podemos considerar que as principais mudanças na carreira e de carreira estão ligadas às fases de estabelecimento e avanço, bem como à fase intermédia de carreira (“midcareer stage”). Assim, Van Maanen & Schein, 1977, referem que na fase de estabelecimento e avanço os sujeitos devem definir o seu valor na e para a organização, o que envolve a aceitação de experiências profissionais diversificadas, bem como o desenvolvimento de áreas de especialização, a aceitação e a gestão dos sucessos e fracassos e o desenvolvimento de modalidades e formas de relação e de apoio mútuo com os colegas de trabalho.

Por seu turno, a fase intermédia da carreira (“*midcareer stage*”) revela-se crucial em termos de mudanças, pois tanto pode implicar crescimento, como manutenção ou declínio no processo de desenvolvimento de carreira dos sujeitos. Se o crescimento implica promoções, novas experiências, maiores responsabilidades, a manutenção (ausência de modificações ou modificações menores no estatuto profissional) envolve a valorização das realizações passadas e da segurança, o desenvolvimento de interesses não profissionais e uma reavaliação prospectiva. Por sua vez, o declínio (tornar-se obsoleto ou supérfluo, ou reajustar-se a um papel profissional que envolve menores responsabilidades) está directamente associado com a aceitação do fracasso, a consideração de uma situação de pré-reforma ou mesmo de reforma antecipada, o envolvimento em actividades não laborais e a procura de novas modalidades de crescimento pessoal.

De acordo com Herr & Cramer (1992), a mudança é uma situação já bastante frequente na carreira dos habitantes dos Estados Unidos, sobretudo depois dos 30 anos e, de acordo com as tendências actuais para a globalização e a mundialização, as mudanças de carreira, tanto no plano individual, como no plano organizacional, serão cada vez mais precoces e mais frequentes. Os mesmos autores apontam alguns factores

responsáveis pelas principais mudanças na e de carreira efectuadas pelos sujeitos ao longo dos seus ciclos de trabalho.

Em primeiro lugar, apontam para uma grande dificuldade ou mesmo impossibilidade de inserção profissional devida à não compatibilização entre as características individuais (interesses, capacidades, valores) e as características dos postos de trabalho, sobretudo se essa escolha inicial não foi assumida de uma forma autónoma, mas pressionada por factores externos. Um segundo factor apontado por estes autores provém da necessidade de redefinição das condições materiais de vida.

Se os dois primeiros factores apontados são sobretudo de ordem interna, os autores também mencionam uma série de aspectos externos ou extrínsecos que podem explicar as circunstâncias de mudança na e de carreira: políticas organizacionais, condições de trabalho insatisfatórias e características específicas do posto de trabalho (grau de exigência muito baixo ou muito elevado, posto de trabalho rotineiro, ausência de esforço físico ou, pelo contrário, esforço físico muito intenso, incompatibilidade com as necessidades pessoais ou de expressão pessoal em outras áreas, entre outros).

Algumas mudanças podem ficar a dever-se a acontecimentos imprevisíveis e incontroláveis, de que são exemplos doenças, situações de divórcio, morte do cônjuge, mudanças geográficas, entre outros

Em qualquer dos casos, os autores procuram dissociar as mudanças na e de carreira de situações patológicas ou de características menos positivas da personalidade dos sujeitos, atribuindo, deste modo, à consulta psicológica vocacional com adultos um papel essencial de ajuda à planificação do trajecto de vida, na medida em que incentiva uma maior intencionalidade na relação dos sujeitos com o seu contexto e favorece a aquisição de competências de flexibilização e de adaptabilidade pessoal a situações novas e inesperadas.

Na opinião de Herr e de Cramer (1992), os principais objectivos da consulta psicológica vocacional com adultos que efectuaram ou que prevêem vir a efectuar mudanças na e de carreira são os seguintes: *a)* ajudar os consulentes a clarificarem as razões para a mudança; *b)* incentivar os consulentes a adquirirem toda a informação relevante ao processo de mudança; *c)* ajudar os consulentes a anteciparem as consequências prováveis da mudança nos planos financeiro, familiar e num plano mais lato relativo à alteração do estilo de vida; *d)* ajudar os consulentes a adquirirem competências de procura de emprego ou complementos no plano da formação educativa que se venham a revelar necessários ou convenientes; *e)* ajudar os consulentes a clarificarem interesses, aptidões e características pessoais; *f)* ajudar os consulentes a arranjamem uma colocação profissional; *g)* ajudar os consulentes no alargamento da sua rede social de apoio. Em síntese, ao estabelecer estes objectivos, a consulta psicológica vocacional pretende promover nos sujeitos a aquisição de competências de tomada de decisão e de gestão eficaz da sua carreira pessoal.

Em termos futuros, é bem possível que a principal finalidade da consulta psicológica de carreira para a população adulta seja a de aumentar a intencionalidade e a dinâmica da sua relação com os principais contextos de inserção comportamental, isto é a sal adaptabilidade e ajustamento (Griffin & Hesketh, 2005) e não tanto a de procurar que as organizações actuem como facilitadoras do processo de desenvolvimento vocacional dos sujeitos individuais.

### 3.2.3. *A inter-relação de papéis: conflitualidade, compensação e complementaridade*

Um papel é uma função a desempenhar em momentos específicos do ciclo de vida e que envolve um conjunto de actividades bem definidas (Brown & Brooks, 1991). É o caso dos papéis de trabalhador(a), estudante, pai, mãe, amigo(a), membro da comunidade, entre outros. A inter-relação entre os diferentes papéis desempenhados em momentos bem definidos do trajecto de vida pode envolver formas diversificadas, de que destacamos as seguintes: *a) conflituosa*, sempre que um papel actualmente desempenhado ou antecipado interfira negativamente com o desempenho do papel do trabalhador(a); *b) compensatória*, quando o desempenho actual ou antecipado de um determinado papel de vida compensa os aspectos negativos do papel de trabalhador(a), sobretudo quando este papel não corresponde às expectativas do sujeito e implica um nível de insatisfação elevado; *c) complementar*, quando o desempenho simultâneo de dois ou mais papéis potencia os aspectos positivos de cada um deles.

Muitos autores abordam este tema centrando-se na população feminina, considerando-a a mais susceptível de registar uma inter-relação entre mais papéis, comportando todos um elevado grau subjectivo de importância. É, também, ainda, a população feminina a mais afectada por alguns estereótipos sociais relativos ao sexo, que se manifestam precocemente através de práticas educativas e, posteriormente, na empregabilidade e no desempenho de papéis.

#### 3.2.3.1. *O trabalho feminino*

Como dissemos anteriormente, os estereótipos vocacionais relativos ao sexo manifestam-se precocemente, tal como o têm demonstrado diversas investigações realizadas nos domínios da psicologia e da sociologia da carreira. É o caso do estudo de Mackay e Miller (1982), que verificou diferenças precoces entre sexos relativamente aos interesses vocacionais, diferenças que se acentuam na adolescência, altura em que as raparigas expressam uma maior tendência para a eliminação de opções nas áreas tecnológicas (Aneshal & Rosen, 1980). Hackett e Betz (1981) iniciaram uma linha de investigação muito frutífera e actual sobre as diferenças sexuais relativamente às crenças de auto-eficácia no desempenho de diferentes papéis no contexto de carreira, tendo verificado que as práticas educativas influenciam de forma determinante a sedimentação de baixas percepções de auto-eficácia relativamente a um vasto conjunto de comportamentos fundamentais para um bom desenvolvimento vocacional.

Assim, ao longo do seu trajecto de vida, sobretudo no período educativo ou de formação profissional, as mulheres são menos expostas às quatro principais fontes de construção de crenças positivas de auto-eficácia (experiências pessoais, experiências vicariantes, afectos e emoções positivas e encorajamento ou persuasão verbal), o que conduz a uma menor implementação de todas as suas potencialidades e reais possibilidades de crescimento pessoal (Bandura, 1977, 1990). De igual modo, Yanico (1986) demonstrou que as mulheres universitárias pensam, erroneamente, possuir menos informação sobre opções não tradicionais que os seus colegas do sexo masculino, o que ocasiona um maior índice de indecisão vocacional da sua parte sempre que ex-

pressam uma preferência por opções não estereotipadas em termos de pertença sexual (Gianakos & Subich, 1986).

A literatura mais recente na área do aconselhamento de carreira sugere, nestes casos, a utilização de modelos de sucesso que actuem como figuras encorajadoras, capazes de desmontarem os estereótipos sociais vigentes relativamente ao desempenho laboral feminino em áreas pouco tradicionais.

No que concerne às expectativas laborais, os estudos têm, igualmente, demonstrado um nível inferior de expectativas da população feminina relativamente a diversos parâmetros: salário, progressão, nível de desempenho, entre outros

No entanto, diversos autores têm chamado a atenção para o facto de que todos estes aspectos apresentam um carácter eminentemente histórico-cultural, pelo que dimensões consideradas específicas do desenvolvimento da carreira das mulheres se podem alterar substancialmente com a evolução da própria sociedade e com a emergência das novas formas e modelos de organização do mundo laboral, de que já falámos anteriormente.

Em qualquer dos casos, alguns dos aspectos que permanecem actuais no aconselhamento de carreira das mulheres relacionam-se, nomeadamente, com uma maior propensão para as descontinuidades no trajecto de carreira (Cook et al, 2002), sobretudo devidas à interacção do papel de trabalhadora com os papéis familiares, o que ocasiona um maior número de reentradas no mercado de trabalho e, conseqüentemente, processos mais complexos de adaptação ou readaptação, sobretudo em idades mais avançadas. Esta especificidade no trajecto de carreira levanta inúmeros problemas, mesmo de ordem legislativa.

### *3.2.3.2. O impacto das carreiras parentais no micro-contexto familiar*

No âmbito da inter-relação de papéis no contexto da carreira, os efeitos do trabalho feminino têm sido estudados sobretudo em três níveis: no desenvolvimento pessoal dos filhos (educativo, de carreira, afectivo-emocional, entre outros), na vivência de conflitos entre o papel de trabalhadora e o papel maternal e, ainda, sobre o funcionamento do agregado familiar.

No primeiro nível, os diversos estudos têm demonstrado (embora muitos deles apresentem alguns problemas de ordem metodológica) haver muito poucos efeitos negativos sobre o desenvolvimento dos filhos, nomeadamente no plano académico, sobretudo quando a qualidade dos cuidados maternos substitutos é boa. Pelo contrário, tem-se constatado, mesmo, um conjunto de influências positivas a nível do esbatimento dos estereótipos sexuais e, sobretudo, uma elevação relativamente ao grau de aspiração dos filhos em termos de desempenho educativo e ocupacional.

Relativamente ao segundo nível, não parece haver diferenças significativas entre mães trabalhadoras e não trabalhadoras no respeitante ao grau de «*stress*» com que vivem os diferentes papéis. As investigações parecem apontar para o facto de que a conflitualidade entre papéis pode ser substancialmente atenuada quando existe partilha de responsabilidades familiares, sobretudo, com o marido e/ou uma boa rede social prestadora de cuidados maternos substitutos.

Finalmente, quanto aos efeitos sobre o funcionamento do casal e do agregado familiar, mais uma vez os estudos parecem demonstrar a não existência de um impacto

negativo, sobretudo quando o marido apoia a opção ocupacional da mulher, colabora na divisão das tarefas familiares e ambos desempenham profissões com bom nível sócio-cultural e/ou detêm um grau de formação educativa mais elevado.

Quando ambos os membros do casal prosseguem carreiras exigentes, com elevado nível de qualificação académica e profissional, os diversos estudos revelam que, embora seja a mulher a assumir maiores responsabilidades na família e na gestão das tarefas domésticas, o facto de ambos desempenharem importantes tarefas profissionais parece ser benéfico para o ajustamento entre o casal e para o bom funcionamento da família. No entanto, verifica-se uma tendência para ambos os membros do casal colocarem a família no topo da hierarquia das suas prioridades, seguida da carreira; apenas quando a atenção dedicada à família prejudica claramente a progressão na carreira é que surge o «stress» e a dificuldade na compatibilização dos papéis mais salientes (parental e profissional).

Dadas as limitações metodológicas que apresentam muitos destes estudos pensamos que qualquer conclusão é apressada e que, relativamente a este tema, a verdadeira questão se coloca na maior ou menor capacidade do casal para gerir de uma forma não conflituosa os seus papéis de vida mais salientes. Esta capacidade envolve, quanto a nós, diversos aspectos: nível sócio-económico, nível educativo e cultural, tipo de redes de apoio disponíveis no meio envolvente, entre outros

#### *3.2.4. O desemprego e a reconversão profissionais*

De acordo com Herr & Cramer (1992) podemos definir três tipos de situações de desemprego: 1) o *desemprego temporário*, a situação considerada menos preocupante e que diz, fundamentalmente, respeito aos jovens à procura do primeiro emprego e aos sujeitos que voluntariamente abandonaram uma situação profissional para procurarem um emprego melhor; 2) o *desemprego cíclico*, que se pode prolongar por alguns meses, manifestando-se sobretudo no sector industrial e que é, fundamentalmente, causado pela situação económica desfavorável das empresas; 3) o *desemprego estrutural*, de todas as situações a mais preocupante, porque corresponde a um desemprego de longa duração, difícil de combater, na medida em que resulta de mudanças nas exigências dos postos de trabalho e no próprio tipo de postos de trabalho necessários para responder às necessidades de desenvolvimento económico das sociedades actuais. Encontram-se neste último grupo os sujeitos cujas tarefas profissionais passaram a ser desempenhadas por novas tecnologias ou aqueles que não puderam acompanhar a mudança geográfica verificada na empresa empregadora. Trata-se, em síntese, de um grupo extenso e não homogéneo, cujos problemas fundamentais residem na falta de competências de empregabilidade e que apresentam uma necessidade patente de requalificação e/ou reconversão profissionais.

Além dos problemas económicos evidentes enfrentados por esta população, que fica à mercê dos subsídios e dos suportes institucionais disponíveis, os problemas afectivo-emocionais (baixa auto-estima, baixa auto-eficácia, deficiente controlo da acção, problemas de ansiedade e de depressão, desenvolvimento de um «locus» de controlo externo, entre outros) decorrentes desta situação de desemprego involuntário não são menos pesados e são aqueles relativamente aos quais a consulta psicológica procura de imediato encontrar respostas eficazes, paralelamente ao apoio à formulação, por parte



dos consulentes, de projectos de formação profissional que aumentem as suas competências de empregabilidade. Bobek & Robbins (2005) salientam, a este propósito, que os adultos desempregados demoram muito mais tempo a encontrar um novo emprego do que os adultos mais jovens, enfrentando sérias barreiras e restrições no sistema de oportunidades, razão pela qual o apoio psicossocial se revela mais premente.

### 3.2.5. *A reforma antecipada, a pré-reforma e a reforma*

Tendo em consideração as características demográficas actuais e previsíveis da população das sociedades industrializadas (nomeadamente, o decréscimo da natalidade e o aumento da esperança de vida) e, ainda, as condições actuantes no mercado de trabalho, a faixa social abrangida pelas situações de reforma antecipada, pré-reforma e reforma, tende a crescer e a abranger um conjunto de sujeitos que apresentam trajectos de vida e necessidades psicossociais muito diversificados.

A *reforma antecipada* e a *pré-reforma*, que consistem numa saída do posto de trabalho, da profissão ou da carreira, antes da idade limite prevista na legislação para a reforma, têm a sua origem em circunstâncias muito diversas (Sinick, 1979): nível salarial satisfatório, problemas de saúde, exigências físicas excessivas, insatisfação com o trabalho ou com a profissão, mudanças nos valores, nos interesses e nas necessidades que podem conduzir ao desejo de uma nova carreira, necessidade de uma maior presença em casa, necessidade de dedicação a actividades de tempos livres ou a actividades desejadas e às quais não foi possível uma dedicação adequada em momentos anteriores, possibilidade de iniciar situações de *part-time* ou de auto-emprego, falta de qualificações para as novas necessidades do emprego ou a existência de pressões por parte da entidade empregadora, entre outros

Mesmo quando a *reforma* surge no momento esperado, pode ocorrer um conjunto de circunstâncias que tornem a sua vivência difícil ou que levem os sujeitos a tentar diferi-la, sempre que a legislação o permita. Englobam-se aqui as seguintes situações: quando o montante da reforma é manifestamente insuficiente, quando a entidade patronal considera difícil a dispensa do sujeito que vai entrar em situação de reforma, quando o sujeito se sente com saúde e apresenta um grau de actividade elevado, quando sente satisfação com o seu desempenho no posto de trabalho, quando a ausência de laços familiares permite ou ocasiona uma dedicação quase exclusiva ao emprego e, finalmente, quando antecipa negativamente a situação de reforma porque não planeou adequadamente a retirada e a utilização do tempo livre, entre outros

Quando a reforma antecipada, a pré-reforma e a reforma não são suficientemente elaboradas nos planos cognitivo, afectivo e accional podem, facilmente, ocasionar a emergência de estilos de vida inadequados e, mesmo, disruptivos que levam à eclosão de quadros psicopatológicos e uma degradação precoce e, por vezes, muito rápida da saúde física e mental dos sujeitos.

### 3.2.6. *Modelos de consulta psicológica no âmbito do processo de desenvolvimento de carreira do adulto*

Para a quase totalidade da população adulta o papel de trabalhador é um papel central, que ocupa uma porção significativa do trajecto de vida dos sujeitos. Daí que

se torne essencial ou fulcral encontrar formas criativas e eficazes de otimizar a inter-relação entre os papéis de vida mais salientes ou relevantes, que conduzam a níveis adequados de satisfação na carreira no sentido lato e que possam ter reflexos positivos no funcionamento global dos sujeitos, ao atravessarem os seus diversos cenários e teatros de vida.

Tendo em consideração esta finalidade, é evidente que, no âmbito da consulta psicológica vocacional, se torna necessário sistematizar um modelo de intervenção para a população adulta que, à semelhança do modelo que delineámos para os estudantes frequentando o ensino superior, se estructure em função dos principais momentos de transição ecológica susceptíveis de acontecerem nesta fase da vida:

- 1) adaptação/ajustamento ao posto de trabalho;
- 2) trajecto da vida ocupacional activa, com a sua especificidade nos planos etário, populacional e contextual e, finalmente,
- 3) o período de transição para a reforma e/ou para o período pós-ocupacional.

### *3.2.6.1. Consulta psicológica vocacional visando a adaptação/ajustamento ao posto de trabalho*

O objectivo fundamental da consulta psicológica vocacional para este momento de transição ecológica é o de *promover o comportamento exploratório* dos sujeitos nas suas principais vertentes comportamentais (cognitiva, afectiva e accional), de forma a tornar a exploração intencional, sistemática e dirigida por objectivos bem especificados (Taveira, 2000).

Assim, no *plano cognitivo*, deve-se focalizar a intervenção, em primeiro lugar, na promoção de crenças positivas relativamente à flexibilidade e evolução do mercado de trabalho, baseadas, não apenas em processos de reestruturação cognitiva mas, também, no processamento personalizado da informação sobre os modelos emergentes no seio da estrutura ocupacional das modernas sociedades. Além disso, devem-se procurar incrementar as expectativas relativamente à instrumentalidade e validade dos próprios procedimentos exploratórios, recorrendo à experiência pessoal anterior, a experiência vicariantes, entre outros, as quais permitem avaliar a utilidade dos principais elementos do comportamento exploratório, tais como a procura, a experimentação, a investigação, o ensaio e a confirmação (Joordan, 1963; Berlyne, 1960). O trabalho da consulta psicológica, neste plano cognitivo, tem como pano de fundo a clarificação e a especificação da temática ocupacional.

Por outro lado, no *plano accional*, trata-se de promover o *comportamento de experimentação*, através, fundamentalmente, da estimulação sensorial que assenta na análise, manipulação e/ou observação, bem como na plena utilização dos diferentes modos experienciais (Berlyne, 1960; Pelletier, Noiseux & Bujold, 1982). Neste plano afigura-se-nos como fulcral a promoção de competências de procura de emprego facilitadoras do ajustamento e da inserção profissionais, tais como o reconhecimento e a utilização de fontes de informação relevantes, não só no processo de procura profissional, como

também nas fases iniciais de inserção, e a promoção de capacidades e de conhecimentos facilitadores da inserção na vida activa, sobretudo ao nível das técnicas de procura e de aquisição de emprego.

Finalmente, no *plano afectivo*, trata-se de *promover emoções e afectos* que facilitem e sustentem o comportamento exploratório e de inserção profissional, tais como a activação da tolerância à frustração, à incerteza e à ambiguidade, a valorização das potencialidades e do trabalho pessoal (no sentido de um desenvolvimento positivo da auto-estima e do sentimento de si), a promoção da estabilidade emocional necessária para fazer frente aos conflitos intra-psíquicos e interpessoais, entre outros. Por outro lado, a consulta psicológica vocacional deve procurar inibir e/ou remover a emergência de emoções e de afectos disruptivos, susceptíveis de comprometerem dimensões importantes do comportamento exploratório e, posteriormente, do processo de inserção, de que são exemplos a ansiedade, a depressão e a agressividade.

### 3.2.6.2. *Consulta psicológica vocacional durante o trajecto da vida ocupacional activa*

Dado o facto de já nos termos debruçado sobre os principais objectivos da consulta psicológica vocacional para os sujeitos que efectuaram ou que prevêem vir a efectuar mudanças mais ou menos significativas na e de carreira (cf. ponto 3.2.2.), dedicar-nos-emos, de imediato, às principais questões levantadas pela população feminina que projecta o seu desenvolvimento vocacional através da conciliação dos papéis mais salientes no seu teatro da carreira ao longo do ciclo de vida adulta, nomeadamente os papéis familiares e de trabalho.

De acordo com Herr & Cramer (1992), algumas das técnicas de aconselhamento de carreira especialmente adequadas para o aumento das crenças de auto-eficácia da população feminina relativamente ao seu processo de desenvolvimento vocacional (sobretudo quando este passa pela escolha e progressão em ocupações não tradicionais), bem como relativamente ao aumento das suas aspirações de carreira e das suas competências de tomada de decisão vocacional são:

- a) a ajuda à procura e à constituição de redes sociais de apoio para o desempenho de algumas das tarefas que lhe estão atribuídas nos diversos cenários em que se desenrola a sua carreira/vida;
- b) a constituição de modalidades de consulta psicológica de grupo que assentam na interacção entre pares;
- c) o desenvolvimento de estratégias de suporte clínico para os principais problemas/decisões experienciados no desempenho do papel profissional e na sua interacção com outros papéis de vida.

Já no contexto da intervenção visando as mulheres que apresentam descontinuidades no seu trajecto de carreira, os principais objectivos da consulta psicológica vocacional devem centrar-se, em nossa opinião, em quatro níveis:

- a) promoção de crenças acerca do valor pessoal e da capacidade para efectuar contribuições positivas à sociedade;

- b) promoção de comportamentos assertivos e de competências de tomada de decisão vocacional;
- c) trabalho a nível de dimensões relevantes da informação sobre carreiras e profissões;
- d) finalmente, apoio à organização de projectos educativos e profissionais que facilitem o comportamento de adaptação aquando da reentrada no mundo do trabalho.

Tendo em consideração que um dos principais problemas das mulheres trabalhadoras é o da conciliação entre os papéis pessoais mais relevantes, sobretudo com a vivência de grandes responsabilidades na gestão do lar e na educação dos filhos, um dos principais objectivos da consulta psicológica de carreira neste contexto reside na antecipação, prevenção e/ou gestão dos conflitos inter-papéis. De acordo com Gilbert, Holahan e Manning (1981) a maioria das mulheres com famílias de procriação tendem a gerir os conflitos que resultam do desempenho simultâneo de diferentes papéis, ora redefinindo alguns dos papéis mais salientes, reduzindo a carga que tinham anteriormente, ora expandindo o desempenho desses papéis, numa tentativa de responder às exigências de cada um deles. Porém, a segunda alternativa pode acarretar níveis elevados de “*stress*”, com consequências funestas, não só para o funcionamento pessoal, como também para o próprio funcionamento familiar. Em termos de consulta psicológica de carreira, parece-nos evidente que a redefinição de papéis, sobretudo dos papéis familiares, passa pela negociação na divisão das tarefas com as figuras mais significativas da rede familiar.

Em qualquer das situações, quando a gestão dos papéis se torna demasiadamente exigente e/ou conflituosa, o aconselhamento pode envolver a utilização de estratégias mais complexas, tais como a redução do “*stress*”, a dinâmica de grupo, a reestruturação do estilo de vida, entre outros. Em alguns casos, pode vir a revelar-se necessário o recurso à terapia conjugal e/ou familiar.

Relativamente à consulta psicológica vocacional para a população que experimenta situações de desemprego é necessário ter em consideração cada uma das características subjacentes à situação de desemprego, as características da rede social de apoio disponível no contexto imediato e as características do próprio indivíduo, particularmente os recursos que tem disponíveis para enfrentar esta situação de transição (Schlossberg & Leibowitz, 1980). No entanto Hayes & Nutman (1981) sugerem que os principais objectivos da consulta psicológica de carreira com desempregados, devem visar os seguintes aspectos:

- a) manter e/ou aumentar a auto-estima dos sujeitos, através da gestão eficaz da ansiedade e do desenvolvimento de competências de tomada de decisão;
- b) conseguir uma melhor adaptação do indivíduo ao seu novo contexto de vida;
- c) promover competências de procura de emprego;
- d) desenvolver competências susceptíveis de aumentarem a empregabilidade;
- e) por último, desenvolver nos sujeitos atitudes positivas relativamente ao trabalho e promover a aquisição de hábitos de trabalho facilitadores da reinserção no mercado laboral.

Em última análise, quaisquer que sejam as estratégias que se privilegiem em situações específicas, afigura-se-nos fundamental ajudar os sujeitos a manterem níveis regulares de actividade, isto é, não permitir que renunciem à normal organização da vida quotidiana, apoiando-os na manutenção de um nível óptimo de funcionamento pessoal que lhes facilite a sustentação de um nível adequado de comportamento intencional nas suas relações com o meio.

Tendo em consideração o que já referimos no ponto 3.2.4. relativamente às alterações que se registam continuamente no mundo laboral, é importante desenvolver nesta população competências de flexibilização pessoal, que vão desde à promoção do potencial cognitivo até à activação da atitude de abertura à aprendizagem experiencial (Leitão & Paixão, 1990), isto é, promover uma orientação motivacional e comportamental dirigida para modalidades dinâmicas e construtivas de auto-formação contínua.

### *3.2.6.3. Consulta psicológica vocacional no período de transição para a reforma e/ou período pós-ocupacional*

De acordo com Herr & Cramer (1992) há, fundamentalmente, três grandes grupos de objectivos que a consulta psicológica deve ter em vista na intervenção com esta população:

- 1) ajudar no planeamento das actividades após a reforma, em todas as principais dimensões da vida (projectos ocupacionais, ocupação de tempos livres, aspectos referentes à saúde, às finanças, à habitação, entre outros);
- 2) trabalhar as reacções afectivas relativamente à situação de reforma, reacções estas que não só variam de acordo com características de personalidade, mas também com a situação que ocasionou a reforma (reforma antecipada forçada ou voluntária, reforma no tempo previsto desejada ou não desejada, condições de saúde, entre outros);
- 3) orientar e aconselhar os sujeitos na procura de instituições na comunidade vocacionadas para o apoio e promoção da qualidade de vida desta população.

Em síntese, a consulta psicológica vocacional deve orientar-se preferencialmente para ajudar os indivíduos na elaboração de projectos de vida que favoreçam a manutenção de níveis óptimos de actividade e de autonomia tendo em vista, ou a realização de tarefas e/ou projectos precocemente abandonados em virtude das contingências do desenvolvimento da própria carreira profissional associada ao desempenho simultâneo de outros papéis, ou o aproveitamento da experiência profissional adquirida ao longo dos anos, através de novas formas de organização sócio-profissional orientadas para a disponibilização social de «saberes», «saberes-fazer» e «saberes-seres».

Em todos estes casos pensamos haver, actualmente, em Portugal, um sub-aproveitamento vocacional do momento da pré-reforma que, ao permitir aos sujeitos o gozo de períodos mais extensos fora do contexto de trabalho, deveria prever, mesmo a nível institucional ou organizacional, um conjunto de estratégias de formação e de aconselhamento facilitadoras da estruturação de projectos de vida após a reforma,

nomeadamente através da promoção de competências pessoais, da disponibilização de tarefas ocupacionais desafiantes e da interacção estruturada entre os trabalhadores e os diferentes níveis da gestão (Sterns & Subich, 2005). Efectivamente, até muito recentemente, não houve no nosso país uma preocupação continuada e sistemática com a facilitação da transição para a reforma, nem com a defesa dos direitos dos trabalhadores mais velhos que queiram continuar a integrar o trabalho nas suas vidas (Schlossberg, 2004).

## Bibliografia

- Abramson, L. T., Seligman, M. E. P. & Teasdale, J. (1978). Learned helplessness in humans: critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Abreu, M. V., Leitão, L. M., Paixão, M. P., Brêda, M. S. J., & Miguel, J. (1996). Aspirações, projectos pessoais, condições de vida e de estudo dos alunos do ensino superior de Coimbra. *Psicologica*, 16, 33-61.
- Aldwin, C. A. (1995). Teloj or no Teloj? That is the developmental question. *Contemporary Psychology*, 40(10), 950-952.
- Almeida, L. & Ferreira, J. (1999). Adaptação e rendimento académico no ensino superior: fundamentação e validação de uma escala de avaliação de vivências académicas. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 1, 4, 157-170.
- Aneshal, C. W. & Rosen, B. C. (1980). Domestic roles and sex differences in occupational expectations. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 121-131.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *Revista Española de Pedagogía*, 187, 397-424.
- Berlyne, D. E. (1960). *Conflict Arousal and Curiosity*. New York: MacGraw-Hill Book Company.
- Betz, N. E. & Fitzgerald, L. F. (1987). *The Career Psychology of Women*. Orlando, F. L.: Academic Press.
- Blustein, D. L. & Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 203-216.
- Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly*, 41, 174-184.
- Blustein, D. (1993). The school-to-work transition: the emerging challenge for career development. Paper presented at the *Third International Symposium on Career Development*, University of Toronto, Canada, 19th August.
- Blustein, D. L. (1994). The question of who am I: a cross-theoretical analysis. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in Theories of Career Choice and Development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bobek, B. & Robbins, S. (2005). Counseling for career transition: Career pathing, job loss and reentry. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Bordin, E. S. (1946). Diagnosis in counselling and psychotherapy. *Education and Psychological Measurement*, 6, 169-184.
- Bordin, E. S. & Kopplin, D. A. (1973). Motivational conflict and vocational development. *Journal of Counselling Psychology*, 20(2), 154-161.
- Brofenbrenner, U. (1986). Recent advances on the ecology of human development. In R. K. Silbereisen, K. Eyferth & G. Rudinger (Eds.), *Development as Action in Context: Problem Behaviour and Normal Youth Development*. Berlin: Springer-Verlag.
- Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling, and Career Development (8th Edition)*. Boston: Allyn and Bacon (cap. 10).
- Brown, D. & Brooks, L. (1991). *Career Counseling, Techniques*. Boston: Allyn and Bacon.
- Brown, S. & Lent, R. (1992). *Handbook of Counseling, Psychology*. New York. John Willey & Sons.

- Byrne, R. H. (1958). Proposed revisions of the Borden-Pepinsky diagnostic constructs. *Journal of Counselling Psychology*, 5, 184-187.
- Campbell, R. E. & Cellini, J. V. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 175-190.
- Campbell, R. E. & Heffernan, J. M. (1983). Adult vocational behavior. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology. Volume 1: Foundations*. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cantor, N. & Langston, C. A. (1989). Ups and downs of life-tasks in a life transition. In L. A. Pervin (Ed.), *Goals Concepts in Personality and Social Psychology*: Hillsdale Lawrence Erlbaum Associates.
- Carneiro, J. C. P. (1999). *Adaptação à universidade e rendimento académico em alunos do 1º ano*. Tese de Mestrado apresentada à Universidade do Minho, Braga.
- Chartrand, J. M. (1996). Linking theory with practice: a sociocognitive interactional model for career counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counseling: Theory and Practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Cole, E. & Siegel, J. (2003). *Effective Consultation in School Psychology (2nd Edition)*. Toronto: Hogrefe & Huber.
- Cook, E., Heppner, M. J. & O'Brien, K. (2002). Feminism and women's career development: An ecological perspective. In S. G. Niles (Ed.), *Adult Career Development. Concepts, Issues and Practices (3rd Edition)*. Broken Arrow, OK: National Career Development Association.
- Cooper, C. (1996). Psychological counselling with young adults. In R. Woolfe. & W. Dryden, *Handbook of Counselling Psychology*. London: Sage Publ.
- Crites, J. O. (1981). *Career Counselling: Models, Methods and Materials*. New York: McGraw-Hill.
- Cross, S. & Markus, H. (1991). Possible selves across the life span. *Human Development*, 34, 230-255.
- Diniz, A. & Almeida, L. (1997). Construção de uma escala de qualidade de integração no ensino superior (EQIES). *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 2, 85-96.
- Dittman-Kohli, F. (1986). Problem identification and definition as important aspects of adolescents coping with normative life-tasks. In R. K. Silbereisen, K., Eyferth, G. Rudinger (Eds.). *Development as Action in Context: Problem Behaviour and Normal Youth Development*. Berlin: Springer.
- Dowd, E. T. (1988). Personal communication to the APA. July, 5. In, Steven D. Brown and Robert W. Lent (Eds.) *Handbook of Counselling Psychology*, 1992. New York.
- Duarte, E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Dissertação de doutoramento em Orientação e Desenvolvimento da Carreira. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Duarte, E. (1997). Desenvolvimento da carreira no ensino superior: algumas reflexões teóricas e implicações na intervenção. In *Actas da Conferência Internacional "A Informação Escolar e Profissional no Ensino Superior"*. Núcleo de Orientação Escolar e Profissional da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Duffy, M. (1990). Counselling psychology USA: patterns of continuity and change. *Counselling Psychology Review*, 5(3): 9-18.
- Erikson, E. (1950). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Fassinger, R. & Schlossberg, N. Y. (1992). Understanding the adult years: perspectives and implications. In S. D. Brown & R. Lent (Eds.), *Handbook of Counselling Psychology (2ª ed.)*. New York: Wiley.
- Feather, N. T. & O'Brien, G. (1986). A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 121-144.
- Feereira, J. & Almeida, L. (1997). Questionário das vivências académicas (QVA): fundamentação e procedimentos preliminares de construção. *Actas do Congresso de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos, Vol. V (1)*. Braga : APPORT.
- Gallos, J. V. (1989). Exploring women's development: implications for career theory, practice and research. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gazo, P. F. (1996). *La Inserción del Universitario en el Mercado de Trabajo*. Barcelona: EUB.
- Gianakos, I. & Subich, L. M. (1986). The relationship of gender and sex-role orientation to vocational undecidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 42-50.
- Gibson, J. & Brown, S. D. (1992). Counseling adults for life transitions. In S. D. Brown & R. Lent (Eds.). *Handbook of Counseling Psychology (2ª ed.)*. New York: Wiley.

- Gilbert, L. A., Holahan, C. K. & Manning, L. (1981). Coping with conflict between professional and maternal roles. *Family Relations*, 30(3), 419-426.
- Griffin, B. & Hesketh, B. (2005). Counseling for work adjustment. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Gysbers, N. C. (1986). *Designing Careers: Counselling to Enhance Education, Work and Leisure*. Jossey-Bass, Inc. Publishers.
- Gottfredson, L. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counselling Psychology*, 28, 545-579.
- Gutteridge, T. & Ullman, J. (1973). On the returns to the job search: an empirical study. *Academy of Management Proceedings*, 33, 366-372.
- Gysbers, N. C. & Moore, E. J. (1987). *Career Counselling: Skills and Techniques for Practitioners*. New Jersey. Prentice-Hall.
- Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G., Lent, R. & Greenhaus, J. H. (1991). Advances in vocational theory and research: a 20-year retrospective. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 3-38.
- Hall, D. T. (1987). *Career Development in Organisations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hayes, J. & Nutman, P. (1981). *Understanding the Unemployed: The Psychological Effects of Unemployment*. London: Tavistock.
- Herr, L. & Cramer, S. H. (1992). *Career Guidance and Counselling Through the Life Span: Systematic Approaches*. New York: Harper Collins, Publishers.
- Herr, L. (1974). *Vocational Guidance in Human Development*. Washington University Press of America, Inc.
- Jepsen, D. (1996). Relationships between developmental career counseling theory and practice. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counseling: Theory and Practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploration behaviour: the formation of
- Kelly, G. (1955). *The Psychology of Personal Constructs. Vol. I: A Theory of Personality*. New York: W. W. Norton.
- Krumboltz, J. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Counseling: Theory and Practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Leitão & Paixão (1999). Contributos para um modelo integrado de orientação escolar e profissional no ensino superior. *Psicologia, Teoria, Investigação e Prática*. Vol. 4(1), 191-210.
- Leitão, L. & Paixão, M. P. & Silva, J. & Miguel, J. (2000). Apoio psicossocial a estudantes do ensino superior: Do modelo teórico aos níveis da intervenção. *Revista Portuguesa de Psicologia* (in press).
- Leitão, L. M. & Paixão, M. P. (1991). A Formação pela acção em orientação escolar e profissional: Contributos para um novo modelo de supervisão de estágios. *Psychologica*, 4, 161-174.
- Lent, R. & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future e directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382.
- Lerner, R. M. (1982). Children and adolescents as producers of their own development. *Developmental Review*, 2, 342-370.
- Lerner, R. M. (1984). *On the Nature of Human Plasticity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levison, M. H. & Mckee, B. (1978). *The Seasons of Man's Life*. New York: Knopf.
- Lopez, F. (1992). Family dynamics and late adolescent identity development. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Mackay, W. R. & Miller, C. A. (1982). Relations of socio-economic status and sex variables to the complexity of worker functions in the occupational choice of elementary school children. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 31-39.
- Marques, J. F. (1989). Advances in the assessment of values and role salience. *Evaluación Psicológica/ Psychological Assessment*, 5 (2), 147-160.
- Marques, J. F. & Miranda, M. J. (1993). Sobre o acesso ao ensino superior em Portugal: estudo de indicadores numa amostra de estudantes da Universidade de Lisboa. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 29, 111-140.
- Markus & Nurius (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 954-969.



- Miller-Tiedeman, A. & Tiedeman, V. (1986). To be in work: on furthering the development of careers and career development specialists. In N. Gysbers & Associates, *Designing Careers: Counselling to Enhance Education, Work and Leisure*. Jossey-Bass, Inc. Publishers (591-617).
- Montross, D. H. & Shinkman, C. J. (1992). *Career Development: Theory and Practice*. Springfield IL: Charles C. Thomas.
- Nurmi, J. E. (1994). The development of future orientation in life-span context. In Z. Zaleski (Ed.), *Psychology of Future Orientation*. Lublin: Towarzystwo, Naukowe, KUL.
- Paixão, M. P. (1996). *Organização da vivência do futuro e comportamento de planificação: compreensão dos processos motivacionais e cognitivos na elaboração e avaliação de projectos pessoais*. Universidade de Coimbra (Tese de Doutoramento não publicada).
- Peavy, R. V. (1994). A constructivist perspective for counselling. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, 55, 31-37.
- Pelletier, D., Noiseux, G. & Bufold, C. (1982). *Desenvolvimento Vocacional e Crescimento Pessoal: Enfoque Operatório*. Petrópolis: Vozes.
- Relatório da Mesa Redonda dos Industriais Europeus (ERT) (1994). “Uma Educação Europeia: A Caminho de uma Sociedade que Aprende”.
- Robinson, F. P. (1963). Modern approaches to counselling diagnosis. *Journal of Counselling Psychology*, 10, 325-333.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (Whole n° 609).
- Savickas, M. L. (1993). Career counselling in the post-modern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 7(3), 205-215.
- Savickas, M. L. (1991). Improving career time perspective. In D. Brown & L. Brooks, *Career Counseling Techniques*. Boston: Allyn & Bacon (236-249).
- Savickas, M. L. & Walsh, W. B. (1996). *Handbook of Career Counseling: Theory and Practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Schlossberg, N. K. & Leibowitz, Z. (1980). Organisational support systems as buffers to job loss. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 204-217.
- Silberesen, R. K., Eyferth, K. & Rudinger, G. (Eds.) (1986). *Development as Action in Context: Problem Behaviour and Normal Youth Development*. Berlin: Springer.
- Sinick, D. (1979). Professional development in counselling older persons. *Counselor Education and Supervision*, 1, 4-12.
- Soares, A. P. (1998). Desenvolvimento vocacional de jovens adultos: a exploração, a indecisão e o ajustamento vocacional em estudantes universitários. *Tese de Mestrado* apresentada à Universidade do Minho, Braga.
- Spokane, A. (1991). *Career Intervention*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sterns, H. & Subich, L. M. (2005). Counseling for retirement. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Stumpf, S. A., Austin, E. J. & Hartman, K. (1984). The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 221-235.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. & Hartman, K. (1983). Development of the career exploratory survey. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-227.
- Stumpf, S. A. & Lockart, M. C. (1987). Career exploration: work-role salience, work preferences, belief and behaviour. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 258-269.
- Super, D. E. (1976-77). Vocational guidance: emergent decision-making in a changing society. Actas do VIII Seminário da Associação Internacional de Orientação Escolar e Profissional (1975). Número extra da *Revista Portuguesa de Psicologia* (1976-7), vol. 1-2.
- Super, D. E. (1963). *Career Development: Self-Concept Theory. Essays in Vocational Development*. New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1987). Life career roles: self-realisation in work and leisure. In D. T. Hall (Ed.), *Career Development in Organisations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Taveira, M. C. (2000). O papel da universidade na orientação e desenvolvimento dos alunos: contributos para um modelo de intervenção psicoeducacional. Comunicação pessoal sob publicação.
- Taveira, M. C., Maia, A., Santos, L., Castro, S., Couto, S., Amorim, P., Rosário, P., Araújo, S., Soares, A. P., Oliveira, H. & Guimarães, C. (2000). Apoio psicossocial na transição para o ensino superior:

- um modelo integrado de serviços. *Actas do Seminário "Transição para o Ensino Superior"*. Braga: Universidade do Minho.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. (1977). Career development. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.), *Improving Life at Work: Behavioural Science Approaches to Organisational Change*. Santa Mónica. Calif.: Goodyear.
- Vondracek, F. W. (1990). A developmental-contextual approach to career development research. In R. A. Young & W. A. Borgen (Eds.), *Methodological Approaches to the Study of Career*. New York: Praeger.
- Weiner, B. (1974). An attributional interpretation of expectancy-value theory. In B. Weiner (Ed.), *Cognitive Views of Human Motivation*. New York: Academic Press.
- Williamson, E. G. (1939). *How to Counsel Students*. New York: MacGraw-Hill.
- Woolfe, R. & Dryden, W. (1996). *Handbook of Counselling Psychology*. London: Sage Publications.
- Yanico, B. J. (1986). College students self-estimated and actual knowledge of gender traditional and non-traditional occupations: A replication and extension. *Journal of Vocational Behaviour*, 28, 229.
- Young, R. A. & Friesen, J. D. (1990). Parental influences on career development. In R. A. Young & W. A. Borgen (Eds.), *Methodological Approaches to the Study of Career*. New York: Praeger.
- Zirkel, S. & Cantor, N. (1990). Personal construal of life tasks: those who struggle for independence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (1), 172-185.
- Zunker, V. G. (1986<sup>2</sup>). *Career Counselling: Applied Concepts of Life Planning*. Monterey: Brooks/Cole.