

Formar(-se) para o desemprego: que competências?

Ana Ramos,^{*}
Ana Mouta,^{**}
Inês Nascimento^{***}

RESUMO:

Abordar a temática do desemprego, enquanto factor estrutural da sociedade contemporânea, há já muito que deixou de ser um empreendimento pioneiro para as ciências sociais. Não obstante, encontramos-nos ainda no esteio de paradigmas de observação e actuação sobre essa problemática relativamente limitados, pois dão primazia ora à caracterização do fenómeno ora à intervenção, maioritariamente instrumental, junto da população desempregada. Neste campo, é ainda possível observar a que a maioria da oferta formativa e/ou de intervenção psicológica se destina a um tipo específico de desempregados, isto é, àqueles que possuem baixas qualificações. A crescente taxa de desemprego de indivíduos com diploma de formação superior tem, no entanto, vindo a demonstrar a necessidade de criar oportunidades para a integração profissional dos desempregados com este novo perfil e de valorizar a análise, actualização e certificação das competências de quem, formalmente, atingiu um nível de qualificação superior. Urge, portanto, o debate em torno de três questões centrais: 1. Quais são, afinal, as competências que podem esperar-se dos novos licenciados? 2. Será que ao longo do seu percurso de formação académica, os licenciados desenvolvem competências que lhes permitem lidar adaptativamente com a eminência de desemprego? e 3. Quais as competências que os profissionais de orientação vocacional devem ter e procurar actualizar ou promover junto desse público quando com ele trabalha? No sentido de contribuir para este debate, o Serviço de Consulta Psicológica de Orientação Vocacional, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação do Porto, promoveu uma intervenção psicológica destinada a pessoas licenciadas em situação de desemprego. No projecto em causa procu-

* Psicóloga do Serviço de Consulta Psicológica de Orientação Vocacional da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto-Portugal. (ana.oliveira.ramos@gmail.com).

** Psicóloga do Serviço de Consulta Psicológica de Orientação Vocacional da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto-Portugal. (anamouta@fpce.up.pt).

*** Coordenadora Executiva do Serviço de Consulta Psicológica de Orientação Vocacional da FPCE-UP. Assistente Convidada da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto-Portugal. (ines@fpce.up.pt).

rou-se apoiar os consulentes na identificação, sistematização, significação e reorientação das principais competências que desenvolveram ao longo do percurso de formação. Salienta-se, a este nível, a preocupação da intervenção em resgatar as competências dos licenciados do compromisso exclusivo com o domínio de formação inicial, levando-os a ponderar o investimento das mesmas numa pluralidade de domínios de realização profissional e a exprimir/explorar essas competências em contextos susceptíveis de recriar o desafio das situações por eles, presentemente, mais receadas. No final do processo, foi possível observar progressos em termos da capacidade de organizar e mobilizar as competências possuídas ou desenvolvidas, numa lógica generativa, na direcção de projectos vocacionais (pré-existentes ou recém-contruídos) pessoalmente significativos. Os resultados desta intervenção acrescentam dados interessantes às reflexões que as questões anteriormente enumeradas convidam a realizar.

Palavras Chave: Certificação, Competências, Desemprego, Recém-licenciados.

QUEM PODE COMPETIR E COM QUE COMPETÊNCIAS?

Falar de certificação de competências, na actual conjuntura nacional, é um empreendimento, no mínimo, audacioso. Chegado o momento de avançar com novas políticas sociais, a certificação de competências e a formação profissional, nomeadamente a destinada a desempregados, pedem alterações, que se esperam, profundas, nos seus modos e efeitos. Nesta fase, porém, a desorientação não é um sintoma exclusivo daqueles que procuram os serviços de orientação e/ou de formação ao longo da vida, mas, também, um estado que se vem instalando e alastrando entre os profissionais que, de modo mais directo, trabalham com este público. A desorientação destes profissionais não envolve, apenas, a compreensível e natural dificuldade de adaptar a sua prática às novas necessidades pelo ensaio de novos modelos de intervenção profissional, mas, passa também, muito provavelmente, pelas dúvidas que surgem quanto às direcções para as quais orientar, quanto a quem pode ser apoiado e quanto aos propósitos dessa orientação.

É inegável a importância da resposta da certificação para pessoas com baixos níveis de qualificação, tanto mais porquanto permite reformular e, muitas vezes, reforçar a confiança das pessoas nos *destinos* construídos e a construir. No entanto, e pensando objectivamente, que outros efeitos terá este aumento dos seus níveis de qualificação, para além do sentimento generalizado de que, dentro em breve, estaremos perante um conjunto de indivíduos formalmente certificados pelas competências que já possuíam mas, na verdade, nem sempre realmente mais *empoderados*? Repare-se que, actualmente, são aqueles que atingiram níveis mais elevados de qualificação (mas não necessariamente de condições de empregabilidade), os que menos apoios institucionais encontram. E não se está apenas a referir o caso dos licenciados. Também os que concluíram o 9.º ano, e que ainda não conseguiram certificar competências que lhes confira a equivalência do 12.º ano (estará para breve esta possibilidade), não têm, neste momento, a opção de realizar uma formação que os qualifique para o trabalho numa área específica. Tratar-se-á, então, de um mero esforço de “qualificação geral das massas profissionais”, em reacção às típicas análises sociais que salientam os baixos níveis de qualificação da mão-de-obra portuguesa? Ou tratar-se-á, efectivamente, do tortuoso, mas inevitável, caminho para conhecer e chegar às necessidades individuais, enquadrando-as no processo sócio-histórico da educação e da evolução do mundo do trabalho?

Conhecer a fundo essas necessidades implicará, forçosamente, atender e procurar encontrar regularidades nos discursos e nos sentimentos daqueles que procuram a formação profissional e/ou a certificação de competências, sabendo, de antemão, que embora as motivações de cada um apresentem um espectro de considerável variação, não deixa de lhes ser comum a preocupação (e a sorte que por esse meio tentam) de inserção no mercado de trabalho. Antecipando o que poderão ser esses discursos, e tendo como referência o Modelo da Privação Latente (Jahoda,

1982), que postula que o trabalho cumpre necessidades psicológicas latentes e manifestas, o apoio a desempregados não se poderá esgotar no assegurar, apenas, das condições legais e institucionais necessárias à inserção profissional (e.g., a posse de um certificado de formação/diploma, o treino de competências de empregabilidade e/ou de competências técnicas). Assim, e sobretudo para aqueles cujos trajectos vocacionais pareciam, há uns anos atrás, conduzir a percursos profissionais promissores, como é o caso dos recém-licenciados, é de toda a pertinência atentar no impacto psicológico da situação de desemprego. A este nível parece fazer especial sentido apoiar, em primeira instância, estes indivíduos na reconstrução de significados em torno de quem são e do que valem os seus projectos, para que outras aprendizagens, de cariz mais instrumental, de facto ocorram e perdurem sob a forma de competências. Só desta forma estarão criadas condições para garantir a valorização pessoal dos indivíduos em situação de desemprego, e o efectivo desenvolvimento de competências generativas e transferíveis (Pires, 1994; Coimbra & Fontes, 2005; Ribeiro, 2005; Gonçalves Carreira, Valadas & Sequeira 2006).

A este respeito, *Kivinen, Nurmi e Salminen* (2000) fazem referência à necessidade, por parte dos jovens diplomados desempregados, de ajustarem os seus projectos profissionais à oferta e possibilidades económicas do mercado de trabalho, exigência que, quando percebida por esses jovens, pode abalar as suas expectativas de auto-determinação quanto às suas escolhas e ao seu percurso pessoal ao mesmo tempo que poderá ter uma consequência ainda mais extrema que é a de se resignarem totalmente às circunstâncias e condições que lhes são apresentadas. Este não será, com certeza, a atitude que se espera (ou deseja) para a força de trabalho portuguesa, mesmo quando qualificada e devidamente certificada. Dificilmente, esta atitude permitirá que o trabalhador/profissional português esteja à altura dos padrões de exigência sugeridos, pelos mesmos autores (*ibid.*), nomeadamente quando se trata do universo de licenciados: empreendedorismo, flexibilidade e conhecimentos acerca das novas tecnologias. A progressiva taxa de desemprego de indivíduos licenciados, mais do que constituir um óbice inalienável à perpetuação dum *modus operandi* redutor em termos das questões da qualificação, introduz dissonância nos esquemas interpretativos e nas formas de planear estratégias de intervenção sobre esta problemática. No dealbar da *hegemonia* da certificação os dados da realidade convidam mesmo a questionar a importância das competências. Quais deverão ser as competências que interessa e importa certificar quando o que actualmente se certifica é cada vez menos critério de diferenciação profissional?

Compreender este problema implica, também, observar que a subida progressiva da taxa de desemprego em Portugal, tem-se feito acompanhar do aumento da taxa de desemprego junto de indivíduos licenciados. De acordo com os dados disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), salienta-se que, no segundo trimestre de 2007, os valores relativos à percentagem de diplomados desempregados em Portugal se encontrava em torno dos 6,3%, sendo este um valor crescente desde 1995 (Gonçalves, et. al, 2006). Com efeito, embora se trate de dados por demais conhecidos, a referência a estes valores faz todo o sentido no contexto desta comunicação, justamente porque conduz à reflexão sobre os efeitos psicológicos da grande mediatização que tem vindo a ser dada, nomeadamente pelos órgãos de comunicação social, a estes números. De facto, estes valores não parecem atingir, regra geral, as camadas em formação, pois que, em reportagens ou artigos contíguos, se mostram as médias de ingresso, as instituições e o elevado número de jovens que entra no ensino superior, muitas vezes, como defende *Grilo* (2006), em formações pouco relevantes para as entidades empregadoras. A mediatização desses números afecta, sim, e produz efeitos psicológicos mais preocupantes, junto dos desempregados, dos recém-licenciados e dos seus familiares. Estes últimos, sentindo-se indirectamente atingidos pela *vaga de desemprego e sentindo os projectos dos filhos ameaçados por ela*, intensificam, muitas vezes, a pressão que sobre eles exercem, esperando, deste modo, fazer crescer a *força de vontade* e fazer sentir a urgência da necessidade de *ir à luta*. Muitos desses desempregados, principalmente os recém-licenciados, questionam *essa luta*, na medida em que aprenderam que lhes basta os recursos que

obtiveram no processo de formação mas que, afinal, já não lhes servem nesse empreendimento. Alguns acreditam que ainda há soluções, nomeadamente a de aumentarem o seu valor no mercado de trabalho prosseguindo estudos para níveis (ainda) mais elevados de formação (e.g., pós-graduação, mestrado, doutoramento, pós-doutoramento) e outros acabam por aceitar empregos que não correspondem ao seu nível de qualificação profissional (Paul & Murdoch, 2000; Kivinen et.al, 2000). No caso deste últimos, mais do que satisfazerem algumas necessidades pessoais (e.g., económicas, interacção social), talvez esteja em causa a procura de experiência, seja ela qual for, mas que lhes possa servir de argumento quando, em situação de candidatura a emprego, são confrontados com essa lacuna do seu perfil. Não será, certamente, fácil para um jovem lidar com estas incongruências dos empregadores que lhes exigem experiência mas se recusam a dar-lhes (tal como outros antes lhe negaram) a oportunidade de a obter.

Todas estas inquietações configuram uma vivência psicológica particular a que intervenções de cariz psicológico neste domínio não podem ficar alheias. Foi tendo presente este enquadramento global, e com a intenção acrescida de o complementar com as vivências subjectivas aportadas pelos potenciais participantes, que o Serviço de Consulta Psicológica de Orientação Vocacional (SCPOV) da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) desenvolveu um projecto de consulta psicológica de orientação vocacional em grupo, destinado a recém-licenciados em situação de desemprego e intitulado “Formar para o Desemprego” No essencial, pretendeu-se organizar e experimentar um modelo de intervenção junto deste público-alvo que pudesse facilitar a sua integração profissional pela via da análise retrospectiva do seu percurso anterior, da exploração das suas competências e da resignificação dos seus projectos. Importa desde já salientar que a ausência de expectativas quanto à obtenção de emprego como resultado final do envolvimento no processo de intervenção, permitiu aos participantes concentrarem-se mais nas tais dimensões latentes a que se refere *Jaboda* (1982) o que terá constituído um factor positivo do compromisso de cada um com o projecto.

“FORMAR(-SE) PARA O DESEMPREGO

Desde logo, a opção por esta denominação –“Formar(se) para o Desemprego” –, (título ambíguo e, de algum modo, provocatório e desconcertante) teve por objectivo captar a atenção dos potenciais participantes no projecto. O objectivo era fazê-los identificarem-se e/ou reflectirem sobre a sua situação actual, predispondo-os para uma postura activa de revisão dos seus investimentos. Assim, o título do projecto pretendeu, por si só, aproximar-se das necessidades dos recém-licenciados desempregados, apelando, por um lado, à possibilidade destes verem malogradas as expectativas de inserção profissional desenvolvidas ao longo do percurso formativo – já que “se formaram para se encontrarem actualmente desempregados” – e, por outro lado, remetia para as finalidades do projecto, isto é, favorecer a exploração multidimensional (afectiva, cognitiva, comportamental) do “estar desempregado” e proporcionar uma experiência formativa de desenvolvimento de competências para lidar com o desemprego de forma positiva e adaptativa.

Neste sentido, constituíram objectivos gerais da intervenção: 1) a exploração e a resignificação das funções psicológicas associadas ao exercício de uma actividade profissional, nomeadamente daquela para a qual os participantes se formaram, focando-se a centralidade assumida pelo papel profissional na vida dos indivíduos; 2) a recontextualização da situação na qual se encontravam, a partir da exploração conjunta e partilhada das atribuições causais face ao desemprego¹; 3) uma orientação para a acção dotada de realismo, a partir da exploração e compreensão da estrutura

¹ Uma vez que a intervenção decorreria em grupo, esperava-se que este facto pudesse contribuir de forma significativa para a percepção de que “não serem únicos” na vivência desse não acontecimento à medida que partilhassem sentimentos, receios, dificuldades...

actual de emprego e do sistema de oportunidades de formação e trabalho; 4) a exploração e a mobilização de competências pessoais transferíveis (e.g., competências transversais e generativas desenvolvidas pelas consulentes ao longo do seu percurso formativo e de vida) e 5) o investimento em projectos vocacionais, que equilibrassem o socialmente viável e o pessoalmente desejável.

Participaram no processo de intervenção seis elementos permanentes, todos eles do género feminino, com uma média de idades em torno dos 27 anos. A intervenção decorreu ao longo de sete sessões, cada uma com a duração de uma hora e trinta minutos cada, realizadas semanalmente ao longo de dois meses. Metodologicamente, optou-se pela implementação de actividades de exploração vocacional, inspiradas no modelo da exploração reconstrutiva do investimento vocacional (Campos & Coimbra; 1991; Coimbra, Campos & Imaginário, 1994).

Inicialmente, a vivência afectivo-emocional das consulentes era caracterizada por sentimentos intensos e de valência negativa (e.g., insegurança, desvalorização pessoal, baixo auto-conceito profissional, baixa auto-estima, sintomatologia ansiosa), associados ao desejo imperativo de se verem integradas profissionalmente e de conquistarem a independência económica. O discurso geral tendia a sobrevalorizar a dimensão das dificuldades e dos obstáculos com os quais haviam vindo a confrontar-se no processo de integração profissional. Observou-se, nesta fase inicial, a presença de atitudes caracterizadas por bastante rigidez e pensamentos dicotómicos e absolutistas relativamente ao trabalho e à falta de oportunidades profissionais e de apoios sociais e económicos à entrada na vida activa. Na maior parte dos casos, o discurso das participantes reflectia construções sociais estereotipadas a respeito do trabalho, do emprego e mesmo do desenvolvimento vocacional. De igual modo, existia alguma dificuldade em termos de envolvimento e do assumir de responsabilidade pessoal pela revisão e estabelecimento de alternativas de acção pessoalmente relevantes, associada a uma certa resistência em conceber projectos pessoais a médio prazo. Nesta medida, evidenciou-se a pertinência de: 1) promover a tomada de consciência e a consequente integração das dimensões dos projectos vocacionais de cada um no sentido do reforço do sentido de autoria dos mesmos (pela exploração indirecta de valores pessoalmente significativos, por exemplo); 2) favorecer uma percepção mais realista e complexa das competências actuais das consulentes (tendo em conta as diferentes experiências em que estiveram envolvidas ao longo do percurso formativo) e estimular a capacidade de articular e actualizar essas mesmas competências de acordo com as características do perfil pessoal valorizadas no acesso ao emprego 3) promover a exploração e a diferenciação dos interesses profissionais das consulentes, no sentido da tomada de consciência quanto à diversidade de percursos que se abriam em função das suas competências pessoais e técnicas e que representavam alternativas possíveis de investimento futuro.

De uma forma geral, ao longo do processo de intervenção, uma maioria significativa de consulentes foi capaz de evoluir no sentido do desenvolvimento de sentimentos mais positivos e pensamentos mais divergentes e progressivamente mais flexíveis, tendo conseguido compreender que esta forma de funcionamento psicológico se mostrava adaptativa e facilitadora no modo de lidar e ultrapassar o desemprego. Foi notória a crescente proximidade entre os elementos do grupo, fortificando-se o sentimento de identificação e confirmando-se as vantagens da modalidade de intervenção em grupo, nomeadamente ao ter: 1) promovido o alargamento das redes de apoio social, permitindo a identificação e o recurso a fontes informais de apoio no próprio grupo²; 2) permitido a exploração conjunta e a transformação positiva de sentimentos e emoções; 3) favorecido a *insight* e a acção pela troca de experiências e pela simulação de estratégias de *coping* e de resolução de problemas/desafios; e 4) promovido uma consciência de grupo, que parece ter culminado no *empowerment* das participantes, no reforçar da capacidade de agir (pelo *feed-back* obtido

² A este nível houve o cuidado de garantir a continuidade do recurso às redes naturais de apoio e de assegurar que a percepção que pudesse existir de que partilhavam um problema sem solução não bloqueasse a acção dos participantes.

da parte dos colegas) e na emancipação no que se refere ao sentido de compromisso e responsabilidade pessoal e social com a situação de desemprego.

As principais transformações, identificadas durante o processo, no discurso e comportamento das consulentes, parecem ter ocorrido particularmente ao nível: 1) do aprofundamento da capacidade de introspecção e da expressão das suas necessidades e interesses, tendo por base dimensões relevantes do auto-conhecimento (cuja utilidade foi reconhecida pelas próprias, já que parecem ter compreendido a sua aplicabilidade em situações concretas do seu quotidiano – e.g., um conhecimento aprofundado sobre si poderia ser importante em situação de entrevista, dando-lhes um sentimento de segurança prévio); 2) da construção e adopção de significados e atitudes mais críticos, personalizados, flexíveis e divergentes e dotados de realismo face ao emprego, ao trabalho e ao desenvolvimento vocacional pessoal (e.g., saliente-se o caso de uma participante que reconsiderou estar ao seu alcance um projecto profissional que, inicialmente, via como impensável para si); 3) da exploração, em situações de interacção social, de aspectos do auto-conceito e dos sentimentos de segurança e confiança pessoais que se traduziu numa maior valorização pessoal e profissional (e.g., capacidade de resposta a desafios que ocorreram nas situações de *role-play* de entrevistas ocorridas na intervenção); 4) do estabelecimento de objectivos futuros, articulando as diferentes áreas de vida, e da planificação de acções no sentido de os concretizar, o que passou, necessariamente, pela identificação de obstáculos e recursos que se colocam face aos investimentos planeados e 5) da autonomia e do *empowerment* (e.g., as consulentes combinaram criar um *blog* para, após a experiência de intervenção, não apenas continuarem a comunicar entre si, mas para poderem introduzir para discussão inquietações, ideias e soluções de outros licenciados em situação de desemprego). Com efeito, corroborando a avaliação das próprias participantes, parece poder afirmar-se que 1) a exploração de variáveis pessoais – especificamente no que diz respeito à reavaliação das suas competências à luz daquelas que são requeridas pelo desempenho de uma actividade profissional – e 2) a orientação e projecção no futuro se demonstraram as componentes mais decisivas no processo de mudança.

No caso específico da exploração de competências, revestiu-se de enorme importância a implementação de estratégias que conduziram à resignificação do potencial de muitas das competências desenvolvidas ao longo do percurso formativo em termos da sua transversalidade. Tal permitiu às participantes ganhar *insight* quanto à possibilidade dessas competências serem investidas noutros domínios permitindo-lhes libertarem-se do compromisso (exclusivo) com os seus domínios iniciais de formação. Na mesma linha, a focalização nas potencialidades de experiências adquiridas em contextos formais (e.g., sala de aula), informais (e.g., conferências, *workshops*) e não-formais (e.g., ser membro da Associação de Estudantes, fazer parte integrante de uma Tuna Académica ou de um grupo de teatro) assumiu para as consulentes central importância. Tais experiências passaram a ser perspectivadas como oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento de competências e, por conseguinte, de enriquecimento e diferenciação do currículo e do próprio perfil pessoal. Desta forma, as participantes tomaram consciência das vantagens de se envolverem em experiências e actividades extra-académicas tendo compreendido que dos investimentos que nelas façam podem emergir, retroactivamente, ganhos pessoais significativos em termos do desenvolvimento de novas competências e da própria satisfação das necessidades psicológicas de que estão privadas pela falta de emprego. Paralelamente a isto, as participantes conseguiram repensar o significado das competências técnicas e específicas certificadas pelo diploma do Ensino Superior. Sendo indispensáveis a um satisfatório desempenho nas profissões que as requeiram, o que se alterou não foi a percepção da importância dessas competências específicas para a colocação na área profissional correspondente. Modificou-se, porém, e saiu reforçada, a noção de que essas competências, adquiridas num contexto reprodutor e através de um processo fortemente uniformizador do conhecimento, são as que tendem a igualizar os candidatos a um emprego, e que são as outras, as que se aprendem através de experiências pessoais socialmente menos gene-

realizadas, as que muitas vezes funcionam como mais valias e, por conseguinte, factor de discriminação positiva no acesso às oportunidades de trabalho.

Este trabalho de exploração e de resignificação das competências generativas e transferíveis – progressivamente mais exigidas no mundo do trabalho e valorizadas pelas entidades empregadoras –, em muito terá contribuído para capacitar os participantes a abrir novas direcções para os seus projectos de emprego. Fosse no sentido da reorientação profissional das competências possuídas ou no sentido da especialização de algumas outras a abordagem do tema “competências” mostrou-se crucial no reencaminhamento ou no redireccionamento dos seus percursos.

Depois disso, faltava ao processo avançar para uma fase em que as representações reconstruídas pudessem ser integradas na acção. Essa mesma necessidade foi sentida e manifestada pelos próprios elementos do grupo quando propuseram à equipa de intervenção a realização de exercícios de aproximação aos desafios inerentes à reactivação do processo de procura de emprego. Para além desta proposta ter constituído um sinal inequívoco de uma atitude mais activa e de uma maior predisposição para agir face ao problema, as actividades então realizadas (e.g., simulação de entrevistas, redacção e/ou reformulação da carta de apresentação e do currículo, procura activa de emprego...) parecem, com efeito, ter favorecido a avaliação pessoal, a organização e a consolidação das aprendizagens e mudanças proporcionadas pela intervenção. A prestação das participantes nessas actividades, demonstrou os progressos que realizaram e que se traduziram num nível superior de realismo, num maior sentido de auto-eficácia, na disponibilidade para arriscar exporem-se à crítica, capacidade de planificar faseadamente, de modo autónomo objectivos de complexidade e dificuldade crescente devidamente articulados.

O DEPOIS E O ANTES DAS (NOVAS) COMPETÊNCIAS?

Ao longo do processo de intervenção psicológica descrito, foi notória a centralidade assumida pela abordagem das competências quer enquanto produtos do investimento e das experiências pessoais, quer enquanto pontos fortes do perfil pessoal passíveis de diferenciar os participantes dos demais licenciados. Contudo, não são (ainda) claras as possíveis vias de certificação para estas mesmas competências, pelo que a construção de um projecto pessoal para o futuro tende a ser dificultada e adiada pela falta de oportunidades e de apoios institucionais. Este facto parece, com efeito, constituir-se como um obstáculo para os desempregados licenciados mas comporta também exigências acrescidas aos técnicos que com eles trabalham, conscientes da necessidade e da dificuldade de comprovar as competências adquiridas informalmente por esses públicos. Se, como se pretendeu ilustrar, são evidentes os ganhos pessoais que advêm do envolvimento de indivíduos desempregados em projectos desta natureza, já a manutenção temporal desses ganhos é talvez uma expectativa irrealisticamente elevada quando se lida com uma estrutura social profundamente instável.

Mas quando se problematiza a questão das competências adquiridas por meios informais e se especula acerca da facilidade com que serão reconhecidas e valorizadas pelas entidades empregadoras, acaba por pôr-se igualmente em causa as competências possuídas pelos próprios profissionais de orientação ao longo da vida para proporcionar a este ou outros públicos oportunidades favoráveis ao desenvolvimento de capacidades generativas. Quais as competências que os profissionais de orientação vocacional devem ter e procurar actualizar ou promover junto desse público quando com ele trabalha? A tónica é aqui colocada nas competências de que os profissionais dispõem para preparar os seus clientes para a aprendizagem autónoma e para a transformação progressiva das competências actuais – incluindo as adquiridas ao longo da intervenção –, no sentido de uma crescente adaptabilidade às exigências do meio e às suas próprias necessidades, mas não podem deixar de considerar-se essenciais aquelas que lhe permitem,

em momentos posteriores à intervenção, observar e avaliar a efectiva exibição dessas competências, num processo que, conforme a sua natureza e estrutura, poderia, à sua escala, visar a própria certificação.

Progressivamente, mais do que a autonomia na resolução de problemas quotidianos, é para a capacidade de actuar (pró-activamente e antecipando problemas) sobre as condições, circunstâncias e contextos de vida que as intervenções de natureza psicológica se devem orientar. Isto implica, antes de mais, que os profissionais se actualizem, não apenas procurando *mais* formação (ou *informação*), mas gerando, eles próprios, conhecimento a partir das suas observações mais ou menos informais da realidade em geral e, em particular, produzindo reflexões mais intencionais e sistemáticas dos casos/indivíduos que acompanham. A abertura à aprendizagem não tem de ser, necessariamente, um critério *a priori*, já que esta é uma competência que também se exercita quando se estabelece um compromisso com uma intervenção responsável e eficaz. O problema do tempo ou da *paç de espírito* necessária aos ditos *investimentos suplementares* para uma actuação profissional qualitativamente diferenciada são, muitas vezes, falácias com que, talvez *todos nós*, procuramos afrontar a urgência de nos adaptarmos à(s) mudança(s) na nossa própria vida. A garantia da certificação, nestes casos, não pode ser o único meio de *afrontar* a falta de tempo e a *intranquilidade* de espírito, pois, deste modo, não estaríamos a ser razoáveis com as exigências que nós próprios colocamos ao desenvolvimento e às mudanças das pessoas com que trabalhamos. Espera-se, assim, que tanto profissionais como clientes prossigam um caminho paralelo e, aquilo que se propõe como competências para os segundos - tendencialmente, competências mais transferíveis e plásticas -, seja cada vez mais encarado como critério essencial para os primeiros.

No que diz respeito, especificamente, ao trabalho com recém-licenciados, ser competente na facilitação do processo que permite evoluir do sentimento de se “estar à procura do primeiro emprego” para o sentimento de “se estar desempregado” é, cada vez mais, um aspecto de enorme relevância. No projecto apresentado, este processo foi facilitado de modo indirecto, isto é, a equipa de intervenção procurou desenvolver no seio do grupo competências de interacção e de cooperação que pudessem assegurar a continuidade desse processo de um modo mais espontâneo ao longo de toda a intervenção. Por essa razão, os ritmos e as necessidades individuais das participantes foram escrupulosamente respeitadas o que possibilitou que a capacidade de agir autonomamente sobre a situação-problema se desenvolvesse segundo o mesmo compasso.

Contudo, apesar do êxito da intervenção demonstrada pela progressiva diferenciação das consulentes em favor de modos mais complexos e integrados de se *orientarem*, há algumas questões inquietantes que persistem: Que oportunidades efectivas têm agora as participantes para mostrar ou validar as suas (novas) competências? Poder-se-á dizer que têm a oportunidade de assumir posturas mais confiantes e seguras em situação de entrevista de emprego, mas esta é uma oportunidade que só raramente lhes é dada depois da análise preliminar do currículo pelo potencial empregador. Que mecanismos poderão, então, ser criados para certificar as aquisições que resultam de experiências de *balanço pessoal* que não decorrem de acções formativas legitimadas de um modo formal (como é o caso de uma pós-graduação) mas de uma intervenção psicológica? Tudo isto, para concluir que, na ausência de experiências de trabalho, rapidamente, os recém-licenciados se deparam com a insustentabilidade e desacreditam do modelo da aprendizagem contínua; não, apenas, por razões económicas, mas pela percepção incómoda da desproporção entre esse investimento e o *vazio* em termos de experiência profissional.

Face a um panorama deste tipo, não admira pois que os licenciados sintam que embora o curso superior os tenha habilitado para o adequado exercício de uma profissão, pouco ou nada contribuiu para o desenvolvimento de competências que os tornem mais capazes de lidar adaptativamente com uma situação (o desemprego) cada vez mais provável no percurso profissional de cada um. No actual cenário socio-histórico e político, a “preparação para o desemprego” deve ser vista como um objectivo prioritário na formação de jovens e adultos, porquanto representa um

compromisso fundamental com o bem-estar social e individual. Numa cultura dita meritocrática, urge identificar as instituições (tal como os momentos e os modos) que têm condições para desenvolver esta capacidade de lidar com o desemprego, bem como para avaliar e certificar todas as outras competências (porventura já possuídas pelos desempregados) que constituam trunfos de empregabilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Campos, B. & Coimbra, J. (1991). Consulta Psicológica e Exploração do Investimento Vocacional. *CADERNOS de Consulta Psicológica*, 7, (pp.11-19).
- Coimbra, J. L. & Fontes, M. (2005). Empreendedorismo e Gestão de Carreira. [Versão Electrónica]. *Revista Formar*, 51, pp. 3-8.
- Coimbra, J.; Campos, B. & Imaginário, L. (1994). *Career Intervention from a psychological perspective: Definition of the main ingredients of an ecological-developmental methodology*. 23rd International Congress of Applied Psychology, Madrid. July.
- Gonçalves, F., Carreira, T., Valadas, S. & Sequeira, B. (2006). Percursos de empregabilidade dos licenciados: Perspectivas europeias e nacional. *Análise Psicológica*, 24 (1), pp. 99-114.
- Grilo, E. M. (2006). Licenciados Desempregados. *Semanário Expresso*.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: a social psychological analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Kivinen, O., Nurmi, J. & Salminen, R. (2000). Higher education and graduate employment in Finland. *European Journal of Education*. 35 (2), pp. 165-177.
- Paul, J.J. & Murdoch, J. (2000). Higher education and graduate employment in France. *European Journal of Education*, 35 (2), pp. 179-187.
- Pires, A. (1994) As novas competências profissionais. [Versão Electrónica]. *Revista Formar*, 10, pp. 4-16.
- Ribeiro, C. (2005). Empreender por novos caminhos. *Equal*, 2, pp. 1-31. Consultado a 12 de Maio de 2007, em <http://www.equal.pt/Documentos/publicacao/numero%202%20-%20v4.pdf>
- Taxa Média de Desemprego por sexo, grupo etário e nível de escolaridade completo. *Instituto Nacional de Estatística* (2007). Consultado em 22 de Setembro de 2007, em http://www.ine.pt/portal/page/portal/PORTAL_INE/bddXplorer?indOcorrCod=0000651&selTab=tab2