

**Intervindo para um futuro activo:
proposta de um projecto de intervenção em consulta psicológica
de orientação vocacional na transição para a reforma**

CLÁUDIA DE ALMEDIA, VERA SANTOS
INÊS NASCIMENTO
Universidade do Porto

RESUMO A transição para a reforma implica mudanças na vida dos indivíduos e a necessidade de reorganização do estilo de vida. Nem todos os indivíduos podem preparar a reforma com antecedência e muitos reformados apresentam-se desadaptados ao novo papel. Reconhecendo-se que se trata de uma transição vocacional que importa planear e significar, esta comunicação apresenta a proposta de um projecto de intervenção em consulta psicológica de orientação vocacional focando questões vocacionais referentes à transição para a reforma. O principal objectivo é apoiar psicologicamente os participantes no processo de transição e adaptação a este novo estágio do desenvolvimento vocacional, e destina-se a indivíduos que se encontram na eminência de se reformar ou que já se encontrem reformados e estejam a experimentar especial dificuldade de adaptação. A estrutura foi planeada de acordo com os eixos da proposta de intervenção do Modelo da Exploração (Re)construtiva do Investimento vocacional, visando a (re)significação e integração das experiências profissionais e de vida prévias, no sentido da construção de um projecto de reforma que dê continuidade ao sentido de identidade realizada ou assegure desafios, que na ausência da actividade profissional, possam tornar-se fonte alternativa de realização pessoal e de satisfação com a vida e estímulo ao desenvolvimento contínuo.

ABSTRACT The retirement transition implies changes in the individuals' life and, consequently, the need of lifestyle reorganization. Only a slight number of individuals can prepare themselves for retirement in advance and many retired people are misadjusted to this new role. Recognizing that

this is a vocational transition that must be planned and meaningfully integrated in personal identity, this communication presents a proposal of a Psychological Vocational Counseling Intervention Project with a focus in people's transition to retirement. The main objective is to offer psychological support to the participants in the processes of transition and adaptation to this new stage of their vocational development. It was particularly designed to assist individuals that are eminence of retirement or that are already retired but experiencing special adjustment difficulties. Conceptually, the project is in agreement with the axes of the Re-constructive Exploration of Career Commitment Model, which aims at the (re)significance and integration of previous life and professional experiences, in order to construct a retirement project that can give continuity to the sense of a realized identity and/or can assure challenges, that in the absence of the professional activity, may become alternative sources of personal fulfillment and life satisfaction and a stimulus for continuous development.

1. Introdução

A reforma é uma transição que envolve mudanças em diversos aspectos da vida e cujo sucesso adaptativo implica uma reorganização na vida pessoal. (Cavanaugh, 1997 cit. in Neto, 2007). Tal como todas as transições, exige mudança nos pressupostos sobre si próprio e sobre o mundo e requer uma correspondente mudança no próprio comportamento e relação (Campos, 1993). Todavia, ainda que seja uma transição normativa do desenvolvimento vocacional, nem todos os indivíduos perspectivam e preparam a reforma antecipadamente e muitos reformados apresentam dificuldades de adaptação (Nascimento, 2008). Uma vez que o período do trabalho é associado a estatuto, identidade, dinheiro e poder, a reforma é potencialmente um período de crise para muitas pessoas (Jensen-Scott, 1993; Rodrigues, Ayabe, Lunardelli & Canêo, 2005). De facto, a reforma é uma transição de vida que implica mudanças, rupturas, como a perda do emprego, das relações estabelecidas com colegas de trabalho e, por vezes, até mesmo da própria identidade (Carter & Cook, 1995).

Por outro lado (Santos, 1990 cit. in Soares, Costa, Rosa & Oliveira 2007), o afastamento do trabalho, pode também gerar sentimentos ambíguos já que, se o indivíduo tem dificuldade em aceitar a condição de reformado, agrada-lhe, ao mesmo tempo, a liberdade de poder orientar-se para a concretização de planos antigos que anteriormente não foi possível realizar devido ao tempo roubado pela obrigação de trabalhar. No entanto, não existe uma única forma de se chegar ao período da reforma, sendo necessário tomar em consideração variáveis individuais moderadoras (Mouta & Nascimento, 2006).

Verifica-se, ainda, que a própria sociedade tem contribuído para dificuldades de adaptação à reforma, pelo que, tendo em conta a vulnerabilidade da população reformada numa sociedade pouco favorável a uma integração positiva deste momento

de viragem nas suas vidas, considera-se fundamental implementar intervenções junto deste público, de forma a facilitar a transição para a reforma e possibilitar-lhes a aquisição de um novo equilíbrio no seu estilo de vida (Mouta & Nascimento, 2006).

2. Racional Teórico

Trata-se de um projecto de intervenção que se enquadra numa abordagem ecológica, desenvolvimentista e construtivista. O racional teórico adoptado é o modelo da Exploração (Re)construtiva do Investimento Vocacional (Campos & Coimbra, 1991), segundo o qual a acção do psicólogo no domínio da Orientação Vocacional deve visar a transformação e a complexificação da relação (simultaneamente afectiva, cognitiva e comportamental) do sujeito com o mundo vocacional considerando-se importante tornar o sujeito mais livre nas suas opções, aumentando o seu leque de exploração e facilitando o rompimento das barreiras do seu gueto (Law, 1991). As estratégias de exploração reconstrutiva pressupõem a articulação de experiências de acção (experiências reais desafiantes) com a sua integração (reflexão sobre as experiências vividas), não esquecendo que este processo deve ocorrer sempre no contexto de uma relação interpessoal significativa (Campos & Coimbra, 1991; Coimbra, Campos & Imaginário, 1994). Trata-se de uma abordagem que tematiza o desenvolvimento vocacional no quadro mais amplo do desenvolvimento psicológico (Campos & Coimbra, 1991), considerando que ambos estão intimamente interligados (Simon & Osipow, 1996).

3. Aspectos Metodológicos

No projecto aqui exposto, propõe-se intervir no âmbito da Consulta Psicológica Vocacional privilegiando o apoio a grupos de pessoas que se encontram na eminência de se confrontarem com a reforma no seu percurso vocacional ou que, uma vez reformadas, estejam a experimentar dificuldades de adaptação.

A opção pela intervenção em grupo prende-se com as características inerentes a este tipo de população. De facto, tal como na fase da adolescência, verifica-se uma grande necessidade de interacção social, procurando-se momentos e actividades que impliquem o contacto com outras pessoas. Como revela Nascimento (2008), a possibilidade de encontro com outras pessoas em situação idêntica é o aspecto da intervenção que estes clientes avaliam mais positivamente. Além disso, verifica-se que a intervenção em grupo tem muitas vantagens comparativamente à abordagem individual (e.g., oferece oportunidades de modelagem, de partilha de experiências, ajuda os membros a desenvolverem empatia uns pelos outros, permite que beneficiem do

feedback e dos insights dos outros elementos e do próprio psicólogo, providencia uma rede de suporte emocional), constituindo a diversidade de situações pessoais um aspecto positivo para o sucesso da intervenção (Corey, 1995).

Para garantir que as mudanças observadas se mantêm no tempo, considera-se que a intervenção deve prolongar-se por cerca de 16 sessões, cada uma com a duração aproximada de 120 minutos, a realizarem-se com uma periodicidade semanal. Obviamente que esta limitação temporal é apenas uma referência, dado que deve ser reapreciada, momento a momento, em função das necessidades dos participantes que vão sendo observadas durante o processo de intervenção. O mesmo acontece relativamente aos objectivos a atingir e às actividades a implementar, que também poderão ser reformulados e repensados em função das características específicas do grupo alvo. De facto, não se trata de um projecto pré-estabelecido, mas sim de adequar a intervenção ao contexto (Campos, 1989). Relativamente aos destinatários específicos da intervenção, considera-se que o grupo não deve exceder os 10 elementos.

Como foi possível constatar pela pesquisa bibliográfica realizada, nem sempre é fácil apelar à participação desta população em projectos desta natureza, facto que, de acordo com Mouta e Nascimento (2006), se deve, em parte, à ausência de uma cultura de suporte ao período da reforma, que leva a que muitos reformados se mostrem desconfiados e resistentes em relação a este tipo de ofertas de apoio. Justifica-se, assim, investir em estratégias de divulgação susceptíveis de interessar os potenciais participantes pela intervenção, tais como a distribuição de panfletos e cartazes pelos contextos habitualmente frequentados pela população reformada, incluindo Centros de Saúde, Instituições de Apoio à Terceira idade (Lares e Centros de Dia), Juntas de Freguesia, etc., e ainda em contexto empresarial, uma vez que esta intervenção se destina não só à população reformada como também àqueles indivíduos que se encontram próximo da idade da reforma mas que ainda estão a exercer uma actividade profissional. A divulgação através da internet, televisão e outros meios de comunicação poderá, igualmente, vir a efectuar-se.

3.1 Estrutura do Projecto

No que diz respeito à estrutura do processo de intervenção, teve-se em consideração os eixos da proposta de intervenção do Modelo da Exploração (Re)construtiva do Investimento Vocacional, mais especificamente (1) a dimensão processual; (2) a preparação para a exploração; (3) a promoção das experiências de exploração vocacional; e (4) a concretização do novo investimento (Coimbra *et al.*, 1994). Sendo assim, serão seguidamente identificados os objectivos a atingir relativamente a cada um dos quatro eixos.

3.1.1 Dimensão Processual

Quanto à primeira dimensão estruturante desta proposta de intervenção, é de salientar que ela é transversal a todo o processo. Segundo Coimbra e cols. (1994), este momento passa pela criação das condições necessárias para que a intervenção tenha lugar. Estes pré-requisitos incluem o estabelecimento de uma relação segura entre o psicólogo e o cliente, na qual há negociação do contrato da intervenção, a avaliação do estado de desenvolvimento do cliente e do seu problema/pedido.

Partindo-se do princípio que os consulentes se inscreveram voluntariamente no projecto, considera-se importante, antes de mais, explorar o motivo dessa inscrição, procurando-se analisar o pedido de cada cliente (uma das dimensões processuais deste momento). Convém não ignorar que nem sempre os motivos do cliente para o recurso à consulta se apresentam bem definidos, sendo os pedidos relativamente difusos. Na verdade, nem sempre o conteúdo do pedido reflecte rigorosamente a complexidade do problema, dado que os clientes não se sentem seguros para exprimir directamente as suas verdadeiras preocupações. Muitas vezes acontece um pedido explícito de intervenção no domínio da Orientação Vocacional ter subjacente um motivo de natureza não vocacional (Nascimento & Coimbra, 2001). Neste sentido, é importante descodificar o pedido de cada cliente (Coimbra *et al.*, 1994). A noção de pedido remete, obviamente, para o conhecimento das expectativas, das motivações e das necessidades que levaram cada consulente a recorrer à ajuda psicológica (Nascimento & Coimbra, 2001). É importante trabalhar as expectativas e representações que cada cliente tem relativamente à Consulta Psicológica de Orientação Vocacional, dado que muitas vezes as pessoas esperam algo do psicólogo que ele não pode dar como, por exemplo, a transmissão de conselhos sobre a melhor via a seguir. Além de sobrevalorizarem o papel do psicólogo, os clientes não estão à espera de assumir um papel activo no processo (Nascimento & Coimbra, 2001). Por conseguinte, em termos de objectivos específicos, procurar-se-á, nesta primeira fase, criar condições para: a) a apresentação dos membros do grupo e promoção da sua interacção; b) a exploração das expectativas e representações de cada cliente quanto ao processo de consulta; e c) a definição das normas de funcionamento do processo.

Uma possível actividade para esta fase seria a *Entrevista a Pares* (actividade adaptada de Brown & Brooks, 1991; Vopel, 1997). Nesta actividade, o psicólogo entrega a cada participante uma folha com questões que deverão ser colocadas a outra pessoa do grupo. Cada participante deve, depois, apresentar o seu parceiro em função das respostas às questões que lhe foram previamente dirigidas. Seguidamente, é importante estimular a reflexão em torno das respostas obtidas, procurando-se clarificar as dimensões do pedido de cada cliente, confrontar expectativas irrealistas e reforçar representações mais adaptadas relativamente ao que o processo de intervenção poderá

oferecer-lhes. É fundamental consciencializar os clientes acerca da importância do seu papel activo e participativo no processo e da necessidade de uma relação colaborativa entre o psicólogo e o grupo, no qual as pessoas envolvidas trabalham juntas e partilham a responsabilidade pelo processo, de tal forma que os ganhos a obter serão o resultado dos seus esforços conjuntos. O psicólogo deve referir que a duração do processo depende dos próprios consulentes, não estando definido à participantes, estando antes dependente da suas evoluções. Deve, ainda, abordar com clareza a liberdade que os clientes têm para sair do processo quando quiserem, procurando, no entanto, salientar a importância de um investimento continuado no mesmo. O tema da confidencialidade deve, igualmente, ser abordado.

Após a exploração dos motivos e das expectativas que cada cliente possui relativamente ao psicólogo e ao próprio processo de intervenção, bem como após a clarificação do papel de cada um, deve ser estabelecido o contrato. Este diz respeito a uma outra dimensão processual (Coimbra *et al.*, 1994). Obviamente que o psicólogo deve questionar os clientes acerca do seu desejo de se manter em processo depois de expostas as condições e dinâmicas de funcionamento das sessões.

Durante a sessão o psicólogo deve, ainda, preocupar-se com a relação entre ele e os participantes (uma outra dimensão processual deste momento). É importante que a relação seja a própria estratégia de intervenção e não apenas o contexto da mesma, dado que é um elemento determinante para a mudança do cliente e para o seu desenvolvimento. Esta relação deve ser produtiva para os clientes e para os próprios objectivos de intervenção. Se a relação for de vinculação segura, se existir empatia, se os consulentes sentirem segurança e confiança, encontrarão as condições essenciais para expressar e reflectir sobre as suas experiências pessoais e suporte para os riscos de pensar, sentir e agir de uma outra forma. O psicólogo deve equilibrar o apoio com o desafio. Esta relação está subjacente a todo o processo, iniciando-se a sua construção a partir da primeira sessão (Coimbra *et al.*, 1994).

3.1.2 Preparação para a Exploração (aproximadamente 6 sessões)

A intervenção psicológica deve ser isomórfica ao desenvolvimento psicológico espontâneo, isto é, deve existir a preocupação, no contexto da intervenção, com a activação de processos psicológicos que estão subjacentes ao funcionamento habitual do sistema psicológico dos indivíduos. Por essa razão, o psicólogo tem de trabalhar com o mundo subjectivamente construído pelo cliente, questionando o processo de construção da identidade do indivíduo e a qualidade psicológica dessa construção. Importa compreender o processo natural de desenvolvimento psicológico para intencionalmente o promover. Desta forma, a intervenção deve permitir que o cliente se envolva e que retire vantagens das experiências de exploração que lhe sejam proporcionadas sendo

que, primeiramente, é indispensável promover a disponibilidade do sujeito para explorar o mundo vocacional (Coimbra *et al.*, 1994).

A exploração das experiências de vida dos indivíduos ajuda a compreender qual a influência que cada um dos vários acontecimentos da história pessoal exerce sobre as várias dimensões da reforma e do ser reformado. São todos os acontecimentos do desenvolvimento vocacional do indivíduo, ao longo da sua vida, que dão à transição para a reforma uma certa forma ou significado (Nascimento, 2008). Deste modo, é possível dizer que a transição para a reforma se encontra biograficamente imersa e historicamente condicionada (Han & Moen, 1999 *cit. in* Nascimento, 2008). Sendo assim, um dos grandes objectivos desta fase do processo de intervenção refere-se à exploração da história de vida de cada consulente. Importa aceder à forma como cada indivíduo constrói a sua narrativa (Christensen & Johnston, 2003) e como perspectiva o futuro. Uma actividade de intervenção possível a pôr em prática relativamente a este objectivo é a construção da Linha de Vida (actividade adaptada de Brown & Brooks, 1991; Leitão, 2004), uma vez que permite um primeiro contacto com a realidade de cada consulente e permite aumentar o conhecimento, ainda que primário, acerca de um número alargado de informações relativamente a estes. Nesta actividade cada participante traça um segmento de recta numa folha em branco, assinalando no extremo esquerdo o “nascimento” e no extremo direito a “morte”. Deve ser marcado o momento presente e todos os momentos passados e futuros que ocorram aos participantes como marcos importantes na sua vida, incluindo acontecimentos vocacionais. Posteriormente, cada consulente deve descrever o seu percurso de vida desde a primeira experiência mencionada, referindo pensamentos, sentimentos e acções associados à cada experiência/episódio. O psicólogo deve intervir sempre que considere necessário para aprofundar e/ou clarificar o que é dito. Seguidamente, é importante que seja criado um momento de discussão que permita uma reflexão por parte dos elementos do grupo sobre o seu passado, o seu presente e o seu futuro.

Esta actividade promove processos psicológicos essenciais, tais como a recordação, a evocação, a projecção no futuro, a descentração, a diferenciação, a identificação, a reelaboração, a resignificação e a integração. Ela permite, por um lado, identificar temas que poderão necessitar de maior aprofundamento e, por outro, auxiliar na selecção dos objectivos e estratégias de intervenção a implementar nas sessões seguintes. Os elementos do grupo podem, por exemplo, considerar a reforma como um sinal de enfraquecimento da capacidade produtiva, sobrevalorizando as suas desvantagens. Neste sentido, será importante trabalhar este tema de uma forma mais cuidadosa e sistemática, procurando-se analisar com o grupo as vantagens que a reforma pode trazer, de modo a que todos os elementos compreendam esta transição como um momento gerador de desenvolvimento. Deste modo, a actividade *Linha da Vida*, para além de

permitir alcançar o objectivo geral acima referido, permite a concretização de alguns objectivos específicos como (1) a promoção do conhecimento entre os elementos do grupo e (2) do auto-conhecimento e (3) a exploração do percurso profissional de cada cliente, do significado do trabalho e da satisfação com o percurso profissional. Estes objectivos específicos são fundamentais, dado que o nível de ajustamento à reforma depende da importância atribuída ao trabalho e do grau no qual os objectivos relacionados com este tenham sido concretizados (Jensen-Scott, 1993). Na realidade, podem existir indivíduos que não têm uma ligação muito forte com o trabalho, outros que necessitam de trabalhar para se sentirem úteis, apesar de não terem uma forte ligação com determinada profissão ou organização e, ainda, outros que têm uma ligação/identificação muito forte com o trabalho, a sua profissão e mesmo a organização em que estiveram inseridos. Neste último caso, substitutos satisfatórios do papel profissional podem não estar presentes (Carter & Cook, 1995) e nesse sentido, o ajustamento à reforma implicará a adaptação à perda do papel anterior e a exploração/investimento em novos papéis (Nascimento, 2008).

É, igualmente, importante analisar em que medida o percurso profissional de cada um proporcionou oportunidades de revisão da trajectória de vida (Mouta & Nascimento, 2006) bem como explorar os projectos para o futuro (aspirações) e os sentimentos, percepções, e receios quanto à reforma. Na verdade, enquanto algumas pessoas anseiam pela aposentação, outras estão mais centradas nas dificuldades e nas desvantagens da reforma e outras, ainda, expressam ambivalência quanto ao que de positivo e de negativo a transição pode trazer (Gall & Evans, 2000 *cit. in* Nascimento, 2008). A exploração de recursos psicológicos (auto-conceito, auto-eficácia, locus de controlo, autonomia, iniciativa, etc.) e das estratégias de coping utilizadas para lidar com obstáculos passados permitirá compreender melhor qual a probabilidade de uma melhor adaptação à reforma. Na realidade, estarão, à partida, mais aptos os indivíduos que, nas transições anteriores, aprenderam a aceitar a responsabilidade pelas mudanças na sua vida e que consideram que possuem as competências necessárias para se adaptarem a novas transições (Carter & Cook, 1995). É, também, importante ter em conta a existência de constrangimentos que podem limitar o grau de liberdade pessoal, como dificuldades económicas, problemas de saúde, entre outros (Nascimento, 2008). De igual modo, parece fundamental promover a integração do passado e a orientação para o futuro. Com efeito, é essencial auxiliar os indivíduos a fazerem um balanço da sua vida que lhes permita a dar sentido ao seu percurso, de modo a que se tornem capazes de encarar o futuro como o tempo que sobra e não como o tempo que lhes resta (Nascimento, 2008).

Para além de todos os temas acima referidos, considera-se importante trabalhar outras áreas em torno deste segundo eixo de intervenção. Assim, o psicólogo deve explorar os interesses, competências e valores vocacionais de cada elemento do grupo

(Harper & Shoffner, 2004). Ainda que possam ter sido abordados na actividade *Linha de Vida*, é essencial o seu aprofundamento, no sentido da sua construção, transformação, diversificação e desenvolvimento (Coimbra, 1997/1998). O psicólogo deve analisar se os interesses se estendem para além da profissão do indivíduo, quais os interesses “adormecidos”, quais as competências adquiridas ao longo da vida e em que medida se interligam com os interesses mais centrais da pessoa. É importante que os participantes tomem consciência dos atributos pessoais que contribuíram para o sucesso no passado e que compreendam que esses mesmos atributos podem ser usados na realização de novos projectos, garantindo, assim, uma maior continuidade entre o passado, o presente e o futuro (Nascimento, 2008). Quanto aos valores, é fundamental identificá-los junto de cada elemento e integrá-los na nova transição de vida (Mouta & Nascimento, 2006).

A exploração das formas de ocupação do tempo livres revela-se também crucial. É importante saber especificamente se os indivíduos estão envolvidos em alguma actividade social ou de lazer, uma vez que a literatura aponta para a existência de sentimentos de elevada satisfação e de utilidade nos participantes quando participam neste tipo de actividades. Outra boa razão para atender às actividades de lazer prende-se com a evidência de que o envolvimento em actividades deste estilo antes da reforma prevalece durante a aposentação, possibilitando altos níveis de prazer (Carter & Cook, 1995). Por outro lado, a participação neste tipo de actividades, sobretudo se realizadas com outros, permite aos indivíduos gozar do sentimento de pertença a um grupo que partilha interesses comuns (Nascimento, 2008). Neste sentido, é essencial avaliar a rede de suporte social de cada cliente, dado que existe uma relação consistente entre a satisfação na reforma e o nível de interacção social. O psicólogo deve verificar se o suporte oferecido pelos familiares e amigos existe e, caso esteja presente, se ele se constitui como uma fonte de apoio ou, eventualmente, como uma fonte adicional de stress percebido na vivência da transição. Obviamente que é de todo o interesse avaliar se a rede de relações mais significativa se encontra/va associada ao trabalho, dado que, muito provavelmente, será perdida no momento de abandono da actividade profissional. Assim sendo, é fundamental que os participantes encontrem no processo de intervenção uma oportunidade para criarem laços de amizade e estabelecerem interacções com os outros elementos do grupo mesmo fora das consultas (Carter & Cook, 1995) podendo restaurar e/ou expandir, a partir das relações estabelecidas no grupo, a sua rede de apoio social.

Os objectivos e as tarefas de intervenção atrás descritas, revelam-se fundamentais na promoção de estruturas e processos que conduzam a uma maior complexidade cognitiva, facilitando visões mais diferenciadas e críticas acerca da reforma, de si e do mundo (Coimbra, 1997/1998).

3.1.3 Promoção das experiências de exploração vocacional (aproximadamente 5 sessões)

No processo de orientação para a exploração, deve ter-se em consideração a singularidade de cada sujeito. De entre as estratégias disponíveis as mais adequadas são as que se mostrem capazes de proporcionar experiências susceptíveis de contribuírem para a progressiva transformação dos investimentos actuais do indivíduo, no sentido de os adequar às suas necessidades e desejos pessoais, tendo em conta as expectativas, constrangimentos e oportunidades sociais (Campos & Coimbra, 1991). Na realidade, deve alargar-se a fronteira do mundo do cliente (Coimbra *et al.*, 1994). As experiências a vivenciar devem ser desafiantes, implicando novidade, esforço e envolvimento emocional. Com efeito, a oportunidade de estar envolvido em novas experiências, fora das habitualmente vividas, abre novas possibilidades para investimentos mais ricos (Coimbra *et al.*, 1994).

Assim sendo, em primeiro lugar, considera-se fundamental a exploração do mundo vocacional em termos do que a sociedade tem (ou não) para oferecer à população sénior. Trata-se aqui de favorecer a aquisição de conhecimentos tão abrangentes quanto possível sobre as actividades existentes na comunidade para pessoas com o perfil dos participantes, de modo a possibilitar o alcance de uma visão global e realista de todas as oportunidades e constrangimentos que podem ser encontrados (Campos & Coimbra, 1991). As informações que sejam obtidas sobre os eventuais novos objectos de investimento devem, obviamente, ser contextualizadas nos padrões de interesses e no sistema de valores vocacionais de cada participante, sendo que estes últimos podem mesmo constituir-se como critérios de referência na exploração (personalizada) das oportunidades disponíveis. Com efeito, nesta fase, os indivíduos devem já estar cientes dos seus interesses, valores, competências e necessidades, pelo que poderá ser interessante sugerir-lhes que elaborem um esquema pessoal no qual estas diferentes dimensões se articulem. Poderá mesmo ser-lhes recomendado que anotem todas as informações que venham a recolher através das actividades de exploração propostas, em espaços livres deixados nesse esquema no sentido de melhor perceberem quais as actividades/ocupações mais congruentes consigo próprios/as e com os seus objectivos.

Um exemplo de uma possível actividade exploratória é a *Entrevista a Reformados* (actividade adaptada de Brown & Brooks, 1991; Coimbra *et al.*, 1994; Santos, 2003). Através dela, os participantes têm a possibilidade de se confrontarem com projectos de reforma alternativos e podendo identificar os que gostariam de conhecer mais de perto através da realização de entrevistas aos seus protagonistas. Cabe ao psicólogo apoiar os indivíduos na elaboração do protocolo de entrevista dando

pistas para algumas das questões a colocar aos entrevistados (*e.g.* *Quais as razões que o levaram a escolher esta ocupação?*; *Comparativamente à sua vida profissional, em que medida se sente realizado com o que agora está a fazer?*; *etc.*), e deixando que cada consulente formule e acrescente outras. Obviamente que embora algumas das questões possam ser genéricas, não deve perder-se de vista qual o interessante da informação a obter para o entrevistador, pelo que na preparação das questões deve ter-se presente o perfil individual de valores, interesses e competências de cada participante. Após a realização das entrevistas, cada consulente deve expor perante o grupo o essencial do testemunho obtido junto do/a reformado/a a quem se dirigiu. No final da apresentação de todas as experiências de entrevista, é importante um momento de partilha e de discussão no seio do grupo, no sentido de saber o que aquela experiência trouxe de novo a cada um dos elementos, e se os fez reflectir acerca dos seus projectos futuros. O essencial é que cada elemento se questione, que reflecta, que se posicione face às informações apresentadas, através de perguntas reflexivas por parte do psicólogo, que possibilitem a configuração de investimentos mais significativos para o *self*. Portanto, esta actividade, para além do objectivo geral acima exposto (exploração mais específica de actividades que se articulam com os objectivos e interesses dos consulentes), permite atingir vários outros objectivos específicos tais como alargamento dos recursos de networking, a consolidação de interesses vocacionais e a exploração/diferenciação de alternativas vocacionais em termos do seu significado para os próprios em termos de projectos futuros. Esta actividade permite, ainda, pôr em marcha importantes processos psicológicos como a exploração, descentração, identificação, diferenciação, resignificação, projecção no futuro, discussão, reflexão, questionamento e integração. Este exercício, para além de permitir um balanço e integração do que foi explorado até ao momento, possibilita a criação de ligações entre os desejos da pessoa e o que o meio oferece. Importa salientar que os projectos futuros devem ser realistas, ou seja, devem integrar os interesses e aspirações pessoais de cada consulente, mas, terem, igualmente, em conta as oportunidades sociais e pessoais de que depende a sua viabilidade (Mouta & Nascimento, 2006). Por exemplo, para um indivíduo que manifestasse o desejo de continuar a trabalhar a tempo inteiro, mas que se visse confrontado com certas obrigações familiares (*e.g.*, cuidar dos pais acamados e/ou dos netos), talvez um emprego em *part-time* se pudesse revelar uma solução mais praticável.

De resto, e a propósito da situação dos participantes em fase de pré-reforma, pode mesmo salientar-se que uma das vantagens do emprego em *part-time* seria permitir-lhes disporem de um pouco mais de tempo para planearem e se prepararem psicologicamente para a reforma, parecendo ser esta uma opção especialmente interessante para os que estejam muito vinculados ao papel de trabalhador (Carter & Cook, 1995). Evidentemente que, é fundamental que os clientes tenham noção que

os projectos de reforma que vierem a construir podem ser alterados e repensados se assim desejarem, transmitindo-se, desta forma, a ideia de que são eles que têm o controlo sobre a sua vida (Liptak, 1990). Convém não esquecer que se pretende que a reforma seja uma transição positiva desejavelmente em continuidade com um projecto realizado (Nascimento, 2008). Se no momento da reforma não existe o sentimento de ter alcançado, durante a vida activa, objectivos de valor, mais fundamental se torna que os planos que os indivíduos traçam para os tempos de reforma possam visar a satisfação desses objectivos. Se esses planos não vierem a contribuir para tal, é fundamental a sua revisão e modificação.

3.1.4 Concretização do novo investimento (aproximadamente 4 sessões)

A concretização do (novo) investimento implica o assumir de algumas responsabilidades por parte do cliente. Dá-se a tomada de decisão, ainda que esta seja um processo cumulativo que se prolonga no tempo e não uma tarefa a cumprir num dado momento. Portanto, a última fase do processo de intervenção passará pela escolha, reconhecimento público da escolha, comprometimento com a escolha e investimento num novo papel e/ou contexto (Coimbra *et al.*, 1994).

Tendo em conta as sessões anteriores, o psicólogo deve apoiar cada elemento a estabelecer objectivos relativamente ao futuro, a curto, médio e a longo prazo, identificando fontes efectivas de realização pessoal (Liptak, 1990). Posteriormente, é fundamental apoiar na elaboração de um plano de acção, de forma a alcançar os objectivos definidos. Os participantes devem identificar as etapas e os procedimentos necessários para alcançar cada objectivo, iniciando-se com os objectivos a curto prazo. Para manter a motivação, e para que façam um planeamento útil do tempo, os participantes podem estabelecer agendas onde especifiquem os seus compromissos (*e.g. Farei a minha inscrição na associação de voluntariado até à próxima semana; Começarei por tratar dos aspectos burocráticos durante este mês para abrir o meu restaurante*) (Liptak, 1990), elaborando um roteiro de planeamento de vida para um período de seis a doze meses, e explicitando os passos a seguir nesse período de tempo (actividade adaptada de Soares *et al.*, 2007). Torna-se fundamental nesta etapa ajudar cada cliente a antecipar condições, constrangimentos, desafios e possíveis obstáculos que os novos investimentos podem acarretar. O psicólogo deve ajudar cada participante a encontrar formas de lidar eficazmente com os obstáculos que poderão vir a ser encontrados (Christensen & Johnston, 2003; Coimbra *et al.*, 1994), transmitindo compreensão face aos receios e às incertezas que os participantes porventura demonstrem em prosseguir. É, ainda, fundamental comunicar aos consulentes a necessidade de manterem uma atitude de exploração face aos novos investimentos mesmo quando já os estiverem a concretizar (Coimbra *et al.*, 1994).

A actividade *Momento de Reflexão* (actividade adaptada de Harper & Shoffner, 2004) poderá revelar-se útil na exploração do novo investimento. Nesta actividade cada participante reflecte sobre o modo que escolheu para ocupar a sua vida. É fundamental incentivar a expressão dos sentimentos, pensamentos e comportamentos associados ao novo investimento. Na verdade, assumir uma escolha implica acarretar com as suas consequências e, portanto, a última fase de exploração faz-se neste assumir público das escolhas sendo que o mais importante é a sua qualidade psicológica. De facto, interessa se a sua escolha contribui para a satisfação dos clientes mas também se é viável (Coimbra *et al.*, 1994). Para além de possibilitar a exploração do novo investimento, enquanto objectivo geral, esta actividade permite, alcançar alguns outros objectivos mais específicos: a) a partilha de experiências; b) a promoção do auto-conhecimento; c) a consciencialização dos benefícios e problemas dos projectos delineados; d) a consolidação e apuramento dos próprios projectos; e, e) a identificação de formas de concretização dos projectos. Trata-se de uma actividade que promove a recordação, a evocação, a descentração, a identificação, a diferenciação, a exploração, o questionamento, a reflexão, a integração e a projecção no futuro.

Nas últimas sessões, será importante a avaliação da intervenção, criando-se um espaço próprio para a finalização das sessões de grupo. Como já foi referido anteriormente revela-se fundamental a manutenção a prazo da coesão alcançada pelo grupo ao longo do processo pois, para alguns dos participantes, as relações construídas podem ter-se tornado o único espaço interpessoal de reflexão, expressão emocional, crítica, acção e integração de vivências que pode ser usado em contexto natural.

4. Dispositivo de Avaliação da Intervenção

Quanto ao sistema de avaliação da qualidade e eficácia do projecto de intervenção, considera-se importante, e no que toca à avaliação do processo de intervenção, recorrer a uma avaliação subjectiva por parte de cada cliente. Assim, no final de cada sessão, o psicólogo deve pedir aos participantes para fazerem uma avaliação escrita da consulta. Esta estratégia possibilita o acesso às opiniões dos indivíduos, o que permite delinear/reajustar o projecto de intervenção em função da avaliação de cada participante.

Quanto à avaliação dos resultados da intervenção, considera-se pertinente o recurso a uma entrevista semi-estruturada, a ser realizada individualmente com os participantes antes do processo de intervenção ter início e a repetir no término deste por forma a verificar a existência de mudanças/evoluções nas suas representações, concepções e vivências da reforma. Para além desta análise, seria ainda importante, na fase final da intervenção, questionar os indivíduos se os ganhos são reconhecidos

por si e atribuídos às metodologias da intervenção ou a outras variáveis do processo (Nascimento & Coimbra, 2001). Como forma de confirmar se os resultados da intervenção se mantêm com o decorrer do tempo, considera-se fundamental a realização de um *follow-up* doze meses após o término da intervenção de modo a avaliar o grau de ajustamento psicossocial dos participantes e o seu nível de satisfação com a reforma e com a vida.

5. Conclusão

Para finalizar, é de sublinhar, uma vez mais, que o projecto de intervenção aqui proposto procura disponibilizar apoio psicológico aos participantes no processo de transição e adaptação à reforma, incentivando-os à re-autoria da sua história vocacional, de modo a que se tornem capazes de extrair consequências positivas para o seu desenvolvimento vocacional, em particular, e psicológico, em geral, da sua nova condição de vida enquanto pessoas reformadas.

Concluindo a presente comunicação, é importante fazer referência às competências que o desafio para o desenvolvimento do projecto aqui apresentado estimulou às autoras. De facto, este projecto de intervenção surgiu, inicialmente, de um trabalho proposto no âmbito de uma Unidade Curricular do 8º semestre do Mestrado Integrado em Psicologia (Consulta Psicológica Vocacional ao Longo da Vida), fazendo, assim, parte de um conjunto de actividades de aprendizagens da disciplina. Uma vez que a presente comunicação se integra no XI Congresso Internacional de Formação para o Trabalho Norte de Portugal/Galiza, subordinado ao tema “Aprender a empreender através da Educação e da Formação”, não podia deixar de se fazer referência ao contributo da elaboração desta proposta especificamente no que se refere à promoção do empreendedorismo estudantil em contexto universitário. Antes de mais, é de referir que esta se constituiu como uma iniciativa bastante positiva e enriquecedora, apelando à capacidade criativa dos estudantes ao mesmo tempo que promove a mobilização dos conhecimentos adquiridos e a sua aplicação a contextos de intervenção e públicos com características específicas. Considera-se interessante e indispensável que se aposte neste tipo de formação alternativa, que vai para além da mera transmissão de conhecimentos técnicos e que se foca no “aprender fazendo”, isto é, que valoriza a componente prática e cria condições para a generalização dos saberes que ela proporciona. Desta forma, passa-se de uma lógica de formação teórica para uma formação teórico-prática, combinando a interiorização de conhecimentos técnicos e a sua tradução prática, aproximando o processo de formação da realidade do exercício profissional do psicólogo que, neste caso concreto, venha a intervir no domínio da Orientação Vocacional.

Bibliografia

- Brown, D., & Brooks, L. (1991). *Career Counseling Techniques*. Boston: Allyn and Bacon.
- Campos, B. P. (1989) Formação de professores centrada na escola e inovação pedagógica. In B. Campos, *Questões de política educativa* (Cap. 9; pp.134-152). Porto: Asa editores.
- Campos, B. P., & Coimbra, J.L. (1991). Consulta psicológica e exploração do investimento vocacional. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 7, 11-19.
- Campos, B. P. (1993). Consulta Psicológica nas transições desenvolvimentais. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 9, 5-9.
- Carter, M. A. T., & Cook, K. (1995). Adaptation to retirement: Role changes and psychological resources. *The Career Development Quarterly*, 44, 67-81.
- Christensen, T. K., & Johnston, J. A. (2003). Incorporating the narrative in career planning. *Journal of Career Development*, 29, 3, 149-160.
- Coimbra, J. L., Campos, B. P., & Imaginário, L. (1994). *Career intervention from a psychological perspective: Definition of the main ingredients of an ecological-developmental methodology*. Paper presented at the 23rd International Congress of Applied Psychology (Madrid).
- Coimbra, J. L. (1997/1998). O meu “grande” projecto de vida ou os meus “pequenos” projectos: Linearidade e recorrência no desenvolvimento vocacional e suas implicações educativas. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 13-14, 21-27.
- Corey, G. (1995). *Theory and Practice of Group Counseling*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Harper, M. C. & Shoffner, M. F (2004). Counseling for continued career development after retirement: an application of the theory of work adjustment. *The Career Development Quarterly*, 52, 272-285.
- Jensen-Scott, R. L. (1993). Counseling to promote retirement adjustment. *The Career Development Quarterly*, 41, 257-267.
- Law, B. (1991). Community interaction in the theory and practice of careers work. *Psychological Intervention And Human Development*.
- Leitão, L. M. (2004). Metodologias de avaliação qualitativa em aconselhamento vocacional. *Psychologica*, 249-262.
- Liptak, J. J. (1990). Preretirement counseling: Integrating the leisure planning component. *The Career Development Quarterly*, 38, 1-6.
- Mouta, A. & Nascimento, I. (2006). (Re) Formar para o compromisso social: O contributo de uma experiência de intervenção no serviço de consulta psicológica de orientação vocacional da FPCEUP. In *Os Desafios das Novas Oportunidades de Aprendizagem ao Longo da Vida – Orientar, Qualificar, Certificar, Actas do VIII Congresso Internacional de Formação de Norte de Portugal e Galiza*. Porto: Instituto do Emprego e Formação Profissional, Delegação Regional do Norte, 147-158.
- Nascimento, I., & Coimbra, J. L. (2005). Pedidos, problemas e processos: Uma reflexão sobre alguns dos dilemas da intervenção em consulta psicológica vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(2), 1-14.

- Nascimento, I. (2008). Tempo que falta, Tempo que Resta, Tempo que sobra: Dinâmicas Psicológicas da Vivência de Tempos e Ritmos na Transição para a Reforma. In *Uma Década de Trabalho e Aprendizagens*, Actas do X Congresso Internacional de Formação para o Trabalho Norte de Portugal/Galiza. Chaves: Instituto do Emprego e Formação Profissional, Delegação Regional do Norte, 129-139.
- Neto, A. M. (2007). *Envelhecer a caminho da reforma*. Projecto final da pós-graduação em gerontologia social, Universidade Portucalense.
- Rodrigues, M., Ayabe, N., Lunardelli, M., & Canêo, L. (2005). A Preparação para a aposentadoria: O Papel do Psicólogo frente a essa Questão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6 (1), 53-62.
- Santos, P.J. (2003). Conhecer as formações secundárias e aprofundar o projecto de orientação vocacional. In M.J. Gama (Coord.), *Módulo inicial – Entrar no ensino secundário: Propostas de actividades para realizar com os alunos*. Porto: Edições Asa.
- Simon, J., & Osipow, S. H. (1996). Continuity of career: The vocational script in counseling older workers. *The Career Development Quarterly*, 45, 152-162.
- Soares, D., Costa, A., Rosa, A., & Oliveira, M. (2007). Aposenta-acção: programa de preparação para a aposentadoria. *Estudos interdisciplinares sobre envelhecimento*, 12, 143-161.
- Vopel, K. (1997). *Juegos de Interacción para Adolescentes, Jovenes y Adultos: Relaciones Interpersonales: Feedback, Cooperación, Roles*, vol.7. Madrid: Editorial CCS.