

# Construção de projetos de vida em situações de vulnerabilidade profissional: Proposta de um racional para a intervenção

Joana Carneiro Pinto & Helena Rebelo Pinto  
Faculdade de Ciências Humanas, Universidade Católica Portuguesa  
[joanacarneiropinto@fch.ucp.pt](mailto:joanacarneiropinto@fch.ucp.pt)

## Resumo

O racional proposto enquadra-se no projeto Live2Work, que propõe uma estrutura coerente e fundamentada para a intervenção com populações em situação de vulnerabilidade profissional, no sentido do desenvolvimento de competências para a construção de projetos de vida sustentáveis. Referem-se os problemas de enquadramento social destas populações, desenha-se o percurso concetual para a construção do racional da intervenção, inspirado em modelos de carreira mais adequados a este tipo de populações.

## Projeto Live2Work

O projeto Live2Work envolve 3 países (Portugal, Dinamarca e República Checa) e tem como finalidade criar uma ferramenta pedagógica para a intervenção na construção de projetos de vida, junto de jovens adultos (entre os 18 e os 30 anos), em situação de vulnerabilidade profissional, incluindo os imigrantes e os refugiados. Contempla a formação dos técnicos, a criação de materiais, e a promoção da sua difusão e utilização.

## Enquadramento social

<b>Questões Demográficas</b>	Mudanças profundas na estrutura demográfica associadas ao envelhecimento das populações e às alterações dos padrões migratórios. Os países europeus enfrentam hoje a necessidade, e a dificuldade, de promover o acolhimento ativo de grupos populacionais em situação de vulnerabilidade social, capacitando-os para uma integração produtiva;
<b>Questões Educativas</b>	Adultos e jovens, sem terem concluído com sucesso qualquer nível de ensino, incluindo pessoas que com mais frequência desempenham funções que se caracterizam por vínculos mais instáveis financeiramente e temporalmente imprevisíveis;
<b>Questões de Empregabilidade</b>	Elevadas taxas de desemprego perpetuam ciclos de pobreza, de vulnerabilidade e de exclusão social; A evolução das características do trabalho atual e a criação de novos empregos, exigem trabalhadores com as competências necessárias para a realização de novas tarefas.

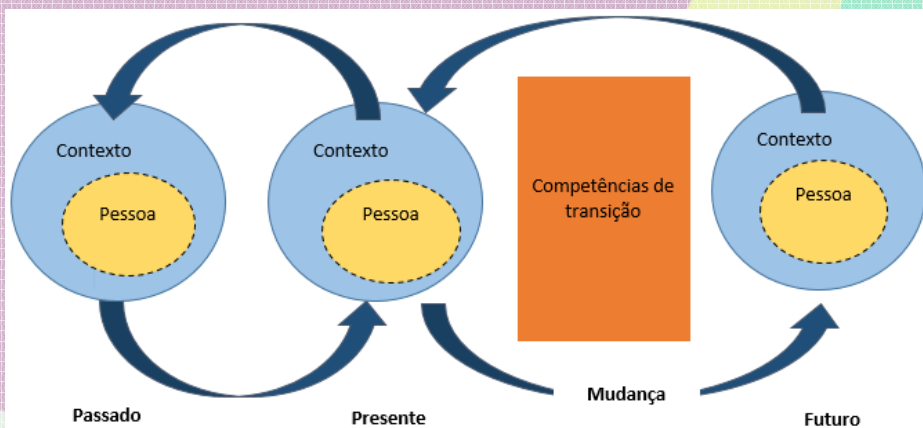
## Fundamentação teórica

<b>Systems Theory Framework of Career Development and Counselling</b> (McMahon, 2011)	Interação do sistema ambiental (contextos em que o indivíduo está inserido) com o sistema individual (conjunto de fatores intrapessoais), enquanto processo contínuo e dinâmico, holístico, recursivo, que exige uma postura ativa, reflexiva, e de atribuição de significados, e em que o técnico é um colaborador
<b>Ecological Approach</b> (Conyne & Cook, 2004)	Pessoa imbuída num ambiente complexo, organizado em multi-camadas de relações que promovem o desenvolvimento através de interações recorrente. O foco é colocado na interpretação que cada pessoa atribui à sua experiência;
<b>Chaos Theory of Careers</b> (Bright & Pryor, 2011)	4 conceitos principais: complexidade, mudança, acaso e construção; Considera que existem influências contínuas de estabilidade e mudança, que ocorrem no indivíduo, no contexto, e na relação entre ambos;
<b>Career Self-Management</b> (Greenhaus & Callanan, 2004)	Desenvolvimento de competências de gestão de carreira (exploração, definição de objetivos, desenvolvimento e implementação de planos de ação, e obtenção de feedback), num mundo cada vez mais instável, imprevisível e dinâmico;
<b>Princípios cognitivo-comportamentais e perspetiva baseada nas forças</b> (Peterson & Seligman (2004).	Promoção da autoconsciência sobre valores e crenças; promoção da "autoeficácia" para fortalecer a capacidade de completar tarefas e alcançar objetivos; competências cognitivas (para promover o processo do pensamento à ação)

## Racional

Baseia-se nas tendências teóricas comuns e específicas que valorizam: o sistema pessoal, o sistema contextual, e a sua interação ao longo do tempo; a complexidade, o acaso, a imprevisibilidade, e a instabilidade, dos contextos de vida; o protagonismo da pessoa na atribuição de significados e no processo de mudança, nomeadamente através da aquisição e treino de competências de carreira.

Propõe um esquema tridimensional que inclui dimensões pessoal, contextual e temporal e um processo de mudança baseado no treino competências de transição:



- **Dimensão pessoal:** centrada no autoconhecimento do indivíduo, e na identificação das suas principais características: idade, género, etnia; personalidade, valores, interesses, papéis de vida e **COMPETÊNCIAS DE TRANSIÇÃO**;
- **Dimensão contextual:** corresponde às experiências do indivíduo na sua relação com o mundo exterior, nomeadamente família, educação, trabalho, e grupos comunitários (e.g., religiosos, políticos, culturais);
- **Dimensão temporal:** foca-se na história de vida e estabelece relações entre passado, presente e futuro. A partir da avaliação de dificuldades e oportunidades visa identificar as competências necessárias para a reformulação de projetos de vidas com sucesso.

O processo de **mudança** baseia-se no desenvolvimento de **COMPETÊNCIAS DE TRANSIÇÃO**:

- **AUTOCONHECIMENTO:** Clarificação do autoconceito (personalidade, valores, interesses, papéis de vida); Desenvolvimento de autoestima (projetos de vida);
- **CONHECIMENTO DO MUNDO:** Curiosidade e exploração do meio (oportunidades educativas, formativas, profissionais); identificação e promoção de redes (familiares, sociais, apoios);
- **COMPETÊNCIAS:** Motivação, persistência, e resiliência; aprendizagem; comunicação e tolerância à diferença; adaptabilidade; gestão do tempo