



Alice Pombo

UM SALTO NO TEMPO

Numa das minhas buscas pelo tempo perdido, encontrei uma história que seria de encantar se ela não fosse real e, sobretudo, se não se tratasse de um caso de sucesso, construído a partir da cabeça e do coração de muita gente que, nele, investiu parte da sua vida.

A história aconteceu e eu estive lá... desde o início!...

É o seu início que mais precisava de ser resgatado... sem ele, seria difícil compreender o que veio a seguir!

A história dos Serviços Públicos de Emprego em Portugal ficaria muito incompleta se não integrasse uma outra, a de como nasceu e cresceu, no seu seio, o Serviço de Informação e Orientação Profissional

Porque tive a sorte de fazer parte desse percurso, que considero absolutamente fascinante, aqui estou para o contar, tal como o vivi!

Nos meus tempos de estudante em Coimbra, a cultura francesa ocupava um lugar cimeiro no ambiente universitário, principalmente na Faculdade de Letras, a minha Faculdade!

Para que esse culto se desenvolvesse de forma tão intensa, não deixou de ter importância o facto do ensino se suportar em livros de língua francesa, assim como a prevalência desse idioma no ensino secundário em detrimento de outros, como por exemplo, o inglês.

Porém, a causa maior e mais profunda desta ligação ao francês está nos apertos da ditadura que cobria de nevoeiro um mundo distante e quase inalcançável.

Para nós jovens, sedentos de liberdade e de um conhecimento sem fronteiras, a cultura francesa funcionava como um escape: a capa do mistério levantava-se um pouco e o nosso imaginário fazia o resto: Paris era o sonho... ou antes, a França inteira!

A sua história, nas suas grandezas e misérias, a sua arte, os seus escritores, tudo isto já muito fantasiado pelas nossas cabeças, criava um "glamour" onírico e cheio de cor que nos fascinava e servia de tema frequente para as nossas conversas...

André Breton... Monet e os seus nenúfares...

Jean Gabin... Brigitte Bardot... les Cahiers du Cinéma...

Também a canção francesa fazia parte do sonho...

As canções de "monstros sagrados", como Édith Piaf, Jacques Brel (que por acaso nem era francês), Georges Brassens e muitos outros, eram ouvidas nos espaços académicos, por vezes através de vozes bem desafinadas como era o meu caso.

A temática de muitas destas canções convoca para uma reflexão profunda sobre as realidades que envolvem e afetam a existência humana. Lembro-me de um poema de Léo Ferré musicado e magistralmente cantado por ele próprio, que muito me impressionou e que disserta sobre os efeitos mortíferos do tempo em tudo o que se sente e acontece ao longo da vida – "Avec le temps, va, tout s' en va" – diz o poeta cantor... e eu, comecei a acreditar nisso!...

Quase no termo da minha viagem universitária e por força curricular "encontrei-me" com Marcel Proust, mais particularmente com a sua extraordinária obra "A la Recherche du Temps Perdu"...

Tarefa dura e difícil!... Principalmente no início...

Depois, a pouco e pouco, fui entrando no seu pensamento e muita coisa mudou na forma de olhar e interpretar a minha relação com o mundo e, naturalmente, a problemática do tempo ocupou um lugar importante nesta mudança.

"Tempo buscado, tempo reencontrado" – diz Proust.

E com esse reencontro, faz-se o resgate do passado.

Nesta linha de reflexão sobre o tempo, percebemos como o tempo, através da procura, pode vencer o esquecimento que ele próprio provocou e chegar à lembrança do acontecido.

E essa lembrança passa a ser a chave do "antes" e do "depois" num movimento transformador que transporta para o "depois", as memórias "antes" perdidas ...

As recordações agora resgatadas, trazem para a ribalta da vida todo um espaço até aí perdido no esquecimento.

E quantas dessas memórias nos veem lembrar ocorrências que há muito saíram das nossas lembranças mas que, em algum momento, foram decisivas no nosso caminho!

Pode acontecer que esses episódios perdidos no tempo não passem de coisas aparentemente sem qualquer importância. A grande surpresa surge, quando no resgate de alguns deles se descobre que foram a causa de grandes mudanças na história duma vida.

Por exemplo, um esquecimento tão simples e menor como a embirração com o som de campainhas, uma vez recuperado, pôs a descoberto quem foi o responsável por uma história nunca antecipada, nem sequer sonhada...

Esta história é real e aconteceu comigo!

E foi numa dessas viagens ao passado, que eu recuperei a parte que faltava para a ter por inteiro na minha memória!

Comecei a minha vida profissional como professora do Ensino Secundário - 1960, Liceu D. Manuel II, no Porto... hoje, Escola Secundária Rodrigues de Freitas. Foi uma experiência interessante que durou quatro anos. Gostava de ensinar e tinha uma boa relação com os alunos.

Porém, em 1965, sem uma razão aparente, resolvi mudar de vida e um anúncio para um potencial emprego que li num jornal diário fez o resto.

Mas... porque deixei o ensino?

O tempo levou consigo a essência que estive na base da decisão: na escola gostava de tudo... menos da campainha!

Talvez por ser muito jovem, não absorvia completamente um pequeno detalhe das exigências do ambiente escolar, pelo menos no que se relacionava diretamente comigo: o toque da campainha! Percebia a sua importância para o bom funcionamento da escola, mas no meu subconsciente não aceitava bem o ter de trabalhar sob o domínio de um som estridente e até irritante que, de hora a hora, me intimava a começar ou a terminar cada tarefa.

Os anos foram passando e eu acabei por esquecer esta aversão que teria sido vista como muito estranha pelos meus pares se com eles a tivesse partilhado.

Mais tarde, questioneei-me sobre essa página da minha história e o tempo em modo de marcha atrás, deu-me a resposta:

Deixei de ser professora, porque não gostava que a campainha da escola mandasse em mim...

Agora, estou-lhe grata... foi esse desamor que me conduziu à paixão duma vida!

No início, a resposta ao anúncio a que atrás me referi não passou de um salto muito irrefletido para o desconhecido – um mero impulso despido de intencionalidade e de planeamento.

Se por um lado, sabia muito pouco sobre a Entidade a que me candidatava – Instituto de Formação Profissional Acelerada, por outro, as funções em perspectiva não estavam muito explicitadas naquele pequeno texto que inesperadamente despertou a minha atenção.

A candidatura avançou para um processo de seleção, que apesar de rigoroso, com vários dias de testes psicotécnicos e entrevistas, apenas abriu espaço para uma etapa intermédia: um estágio de nove meses e provas finais de acesso ao Gabinete de Psicologia e Medicina do Trabalho (GPMT) – um Serviço ainda na fase de organização e que iria funcionar no Centro de Formação Profissional N.º 1, do IFPA, em Xabregas- Lisboa

A formação foi concluída com sucesso e o meu mundo mudou a partir desse momento.

Neste primeiro passo de um caminho incrível e apaixonante não estive sozinha - aliás nunca estive!...

Quando entramos no estágio éramos onze, mas apenas nove foram admitidos, com a designação profissional de Psicotécnicos, no Gabinete de Psicologia e Medicina do Trabalho... e foi este pequeno grupo, no qual eu me incluía, que lançou os fundamentos da Orientação Profissional - um importante sector de atividade que, durante muitos anos, fez história para a história dos Serviços Públicos de Emprego.

E porque fez essa história, justifica-se que o tempo vá à procura do acontecido, antes que a sua própria história se perca nas malhas do esquecimento.

A ocorrer, seria uma perda para quem tiver interesse em conhecer com alguma profundidade e abrangência um dos múltiplos papéis e, porventura um dos mais distintivos, que têm sido atribuídos aos nossos Serviços Públicos de Emprego, designadamente ao Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Durante muitos anos a OP teve um papel único e absolutamente imprescindível, com uma impressionante história de crescimento saudável e bem ginasticado, entre o que sempre foi a sua essência e a permanente exploração e ativação de novos caminhos.

Curiosamente, quase como se fosse um bebé, nasceu muito pequena, um pouco fora do sítio, com nome diferente e apenas impulsionada pelos nove "debutantes" do GPMT, cuja intervenção ainda que limitada pela sua muito inicial experiência nesta área, não prescindiu de intervir nos processos de decisão para a construção de projetos profissionais, pese embora a componente seletiva, imposta pela necessidade de reconverter e qualificar rapidamente trabalhadores para um mercado de trabalho desajustado e carenciado que obrigava a respostas urgentes e adequadas às suas exigências.

Muitos anos após abril de 1974, com todas as transformações que daí resultaram, não é fácil fazer uma leitura imediata da década anterior, a década de 60, enquanto tempo de grandes mudanças em vários domínios, quase um tempo de rutura e seguramente, um tempo de antecipação do que viria a acontecer nas décadas seguintes.

Entre a multiplicidade de fatores que marcaram esses anos, penso que os que mais contribuíram para o nascimento dos Serviços de Orientação, terão sido os que se relacionaram com a aceleração do crescimento da economia e da industrialização e os decorrentes da quebra da mão de obra disponível causada pela guerra colonial, acrescidos dos efeitos avassaladores duma emigração massiva que está sinalizada como sendo a mais elevada do século XX

O fluxo migratório e o desemprego tecnológico resultante dos sistemas de modernização e de reorganização das empresas, levaram a que o Governo criasse em 1962, o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA), com vista a promover "uma melhor estruturação do mercado de mão-de-obra", através de "cursos de formação profissional acelerada, ou formação profissional de adultos" Decreto-lei nº44538, de 23 de agosto de 1962).

O primeiro Centro de Formação Profissional iniciou o seu funcionamento em 1964 na rua de Xabregas, em Lisboa. Pouco tempo depois surgiram outros, primeiro na zona da grande lisboa seguido do Porto e arredores

De acordo com o citado Decreto-Lei, um dos primeiros objetivos do IFPA, era "ministrar o ensino por métodos ativos altamente racionalizados, por forma a permitir a rápida qualificação dos trabalhadores, sem prejuízo do nível qualitativo exigido e com a devida consideração das condições fisiológicas e psicotécnicas de cada profissão"

Foi tendo em conta esta orientação política que em 1965 surgiu neste Centro, o já referido Gabinete de Psicologia e Medicina do Trabalho, cujo objetivo era a "formação e a integração de profissionais para intervirem nas áreas de Medicina do Trabalho e da Orientação Profissional, nos Centros de Formação e Centros de Emprego"

Devo referir que o GPMT replicava uma estrutura similar existente em França desde 1949, nos Serviços Públicos para a Formação Profissional de Adultos (AFPA, desde 1966). Esta semelhança decorre do facto de ter sido este Organismo que, em articulação com a Fundação Calouste Gulbenkian, apoiou o IFPA na criação e instalação técnica daquele Gabinete.

Já decorria o ano de 1966 quando ficaram reunidas todas as condições para o pleno funcionamento desta estrutura de Psicologia e Medicina do Trabalho, e à distância dos muitos anos já passados, continuo a entender que não poderia ter havido maior empenhamento e competência em tudo o que envolveu o seu aparecimento:

Os psicotécnicos, além de terem acedido a uma formação de excelência, continuaram a ser acompanhados e tecnicamente apoiados, tanto ao nível da utilização dos instrumentos técnico-científicos, como no processo de orientação dos candidatos, pelos Serviços de Psicologia da Fundação Gulbenkian, o que aconteceu através da intervenção directa e presencial do seu Director, o Investigador e Professor Universitário, Doutor

Manuel Breda Simões. Algumas vezes, o Doutor Breda Simões fazia-se substituir pela sua assessora, a Psicóloga Dra. Natália Pais.

Ao ser criado, o GPMT teve como referência o modelo francês do serviço de Psicologia do AFPA, facto que enquadrou a aquisição das baterias de testes psicológicos a um dos seus Organismos - o C.E.R.P. Centre d' Etudes et de Recherches Psychotechniques.

Em termos de composição, o Gabinete dispunha de um Diretor, o Professor Universitário Doutor Pessoa Domingos, que reportava diretamente à Direção do Centro de Formação - Dr. Horácio Filipe - um Diretor técnico, com formação superior em Filosofia adquirida na Faculdade de Letras de Lisboa e em Psicologia do Trabalho e Ergonomia em Paris, na Universidade Paris-Sorbonne, nove Psicotécnicos e três Administrativos. O Serviço de Medicina do Trabalho contava com dois médicos, e era chefiado pelo Dr. Bruges Saavedra.

Neste contexto, tudo se conjugou para que surgisse um ambiente favorável ao nosso desenvolvimento como profissionais, com efeitos evidentes nas intervenções no âmbito da psicologia do trabalho, antes e ao longo dos percursos formativos.

Na verdade, foram tempos desafiantes e de muito entusiasmo!

Foi aí que comecei a acreditar nas imensas possibilidades de crescimento das pessoas e na minha capacidade para, enquanto profissional, poder intervir nesse processo.

E quase sem dar por isso, o sentimento de pertença começou a germinar.

Enquanto esta novidade decorria duma forma tão estimulante e com toda a energia, uma outra – o Serviço Nacional de Emprego (SNE), nos finais de 1965, lançava as suas raízes num quadro bastante mais alargado, tanto no modo como no espaço, com a instalação da rede de Centros de Emprego que se iniciou no ano seguinte.

Entre as atribuições dos Centros de Emprego, estava a de "assegurar a orientação profissional dos jovens no início da sua vida ativa, bem como dos trabalhadores adultos".

A formação deste novo Serviço era conhecida, mas ninguém colocou a hipótese dessa circunstância poder interferir no funcionamento do Centro, inclusive do GPMT, cuja intervenção começava a revelar-se essencial nos indicadores de sucesso do sistema formativo.

Neste quadro, e estando previsto no IFPA a criação de uma rede alargada de Centros de Formação Profissional de Adultos, começava a ser consensual a instalação nos mesmos, de estruturas semelhantes àquele Gabinete.

Em todo o caso, talvez tivesse sido de bom senso não esquecer que a criação do GPMT previa a "formação de profissionais para intervirem ... nos Centros de Formação e Centros de Emprego"!

É provável que o assunto não estivesse devidamente clarificado e quando a questão se pôs numa forma direta e objetiva, encontrou os protestos do Centro de Formação em geral e do GPMT em particular.

O argumento era o de que sendo o IFPA e o SNE dois Organismos distintos, ainda que naturalmente articulados no seu objetivo comum de potenciar a empregabilidade, não fazia sentido naquele momento, que a criação de um Serviço de Orientação Profissional nesta segunda Entidade, anulasse o direito da primeira manter uma estrutura com as características do GPMT.

A contestação não teve efeitos práticos e tudo decorreu como estava superiormente definido

Mas a mudança, principalmente ao nível dos dirigentes do Centro de Formação não foi pacífica e teve consequências imediatas no GPMT, já em fase de extinção, com a saída em protesto dos seus dois diretores, que recusaram manter a sua colaboração em qualquer sector dos Serviços Públicos de Emprego.

Decorria o ano de 1967... do GPMT agora extinto, restava o nosso grupo de Psicotécnicos que rapidamente passou a integrar o quadro de pessoal do SNE, inicialmente e durante muito pouco tempo, com a categoria profissional de Técnicos de 3ª classe.

Recordo que a nossa entrada não teve sorrisos nem abraços.

A ter havido uma espécie de guerra, ela aconteceu completamente fora da nossa escala. Contudo, embora sem motivo que o justificasse, fomos recebidos como os vencidos que chegavam da batalha que acabavam de perder.

A fase foi curta e muito transitória, mas ainda deu tempo para vir alguém, apresentado como "perito do Serviço de Emprego da Bélgica" que durante uns dias, provavelmente uma semana, tentou ensinar-nos um pouco do muito que já sabíamos, embora o nosso

"saber" ainda estivesse distante dos níveis de conhecimento e de competência que o nosso Serviço de Orientação atingiu ao longo dos anos que se seguiram.

Felizmente, o desencanto passou depressa e o SNE conquistou-me o suficiente para fazer dele a minha segunda casa.

Deste período, passado o turbilhão dos primeiros meses, há apenas a sinalizar que foram os Psicotécnicos do extinto GPMT, após a sua completa integração na estrutura do SNE, os primeiros a exercer funções técnicas na área da Orientação Profissional no Serviço Central e a maior parte, nos Centros de Emprego, que iam sendo criados, passando a chamar-se "Conselheiros de Orientação Profissional".

Por força institucional (nacional e europeia) e perfil das próprias funções naquela época, a nova designação surge como a mais adequada.

Entre 1969 e 1970 (não tenho certezas sobre a data exata), este grupo foi reforçado com a entrada de novos licenciados que, depois de um período de formação inicial, foram colocados nos Centros de Emprego como Conselheiros de Orientação profissional.

Nesta formação dos novos conselheiros, alguns de nós, antigos psicotécnicos, interviemos como formadores e lembro-me que assumimos esse papel com o maior rigor no sentido de lhes transmitir todo o conhecimento que tínhamos adquirido até então e que se encontrava consolidado.

De resto, as técnicas, os métodos e os meios não sofreram alterações significativas nos primeiros tempos. Relevo o caso dos instrumentos de avaliação psicológica, designadamente as baterias de testes psicológicos iniciais que, apesar da aquisição gradual de mais provas de avaliação, continuaram a manter-se no núcleo duro dos testes em uso até à sua completa substituição, em 1997 por um sistema informatizado de testes psicológicos.

A partir de certa altura, a questão de se chamar "Conselheiro" ao Técnico de Orientação Profissional dos Centros de Emprego e de Formação, convocou-me para um dilema que me tem acompanhado e para o qual nunca achei a solução.

Se, como atrás referi, face às características da intervenção da Orientação Profissional nos primeiros anos, quase exclusivamente direcionada para o encaminhamento dos utentes para ações de formação profissional, a designação me parecia adequada, a profunda evolução dos conceitos e das práticas neste domínio retirou-lhe todo o sentido.

Até meio dos anos 70, a prática da Orientação Profissional era de tipo dirigista e determinista numa perspetiva estática, pessoa/profissão. Os seus modelos de intervenção, centrados numa relação traço-fator, fundamentavam um prognóstico a partir da avaliação das características individuais, na base do qual era definido o respetivo "encaminhamento" para a formação que, na circunstância, fosse entendida como a mais adequada.

Com este perfil de intervenção, a designação de "Conselheiro de Orientação Profissional" é aceitável uma vez que nesta fase, o "Conselheiro", orienta e encaminha... em suma, "aconselha"!...

Também na fase seguinte, que se estendeu até ao final da década, o "aconselhamento" continuava a ser o principal objetivo técnico do Conselheiro de O.P., embora estivessem a emergir as primeiras técnicas de ajuda à elaboração das escolhas.

No ano de 1979, verifica-se uma profunda reestruturação do nosso Serviço Público de Emprego: Emprego e Formação fundem-se num só Organismo - Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP, o que implicou uma nova estrutura orgânica com três níveis de funcionamento: os Serviços Centrais, cinco Delegações Regionais e finalmente, as Unidades Locais que se configuram na rede de Centros de Emprego e Centros de Formação Profissional.

A dinâmica da mudança que se gerou com esta nova realidade, veio dar origem ao crescimento dos Serviços nos mais diversos domínios e ao alargamento das suas atribuições e responsabilidades com reflexo direto nos seus Recursos Humanos que aumentaram exponencialmente em número, em competência técnica e sobretudo em Conhecimento.

As pressões exercidas por novos públicos e sobretudo, por novas políticas de emprego, decorrentes dum redimensionamento transnacional dos serviços Públicos de Emprego e as mudanças estruturais que iam sendo cada vez mais perceptíveis no sistema socioeconómico português, conduziram à adoção de um novo modelo de Orientação que formatava a intervenção dos Conselheiros em novos contextos e provocava o desenvolvimento de novas prestações.

Na verdade, sendo a velocidade da mudança uma questão cada vez mais marcante e impressionante, os Conselheiros rapidamente perceberam que isso lhes dizia diretamente respeito: o seu papel passa a ter em conta a realidade de um mundo em constante

movimento, facto que os leva a entender as suas práticas como um meio privilegiado para ajudar as pessoas a interpretar esse mundo e, no contexto, adquirirem uma permanente capacidade de decisão e de resposta aos desafios e às exigências que lhes estão associadas.

Impulsionada por este movimento, a nossa Orientação Profissional ganhou maturidade e mudou completamente a base conceptual em que até aí tinha sustentado as suas intervenções.

Da ação centrada no "orientador" que atuava numa linha diretiva e pontual, o eixo da intervenção passa a ser o "orientando", ao qual é proposto o acesso a um percurso de autonomização com vista a desenvolver competências diversas, entre as quais, saber fazer escolhas e tomar decisões.

O suporte teórico deixa de privilegiar ações dirigistas e de curta duração para se centrar numa vertente de pedagogia construtiva - em síntese, no novo paradigma, o "Conselheiro" desenvolve uma intervenção que não é compatível com o ato de "aconselhar"!

Em termos muito genéricos, o novo modelo assenta na ideia – aliás, uma questão-chave – que o desenvolvimento vocacional, enquanto finalidade de todo o ato da Orientação, resulta de um processo estruturante, construtivista, marcado por tarefas e papéis a desempenhar, por etapas a ultrapassar, pela formulação e reformulação de projetos de vida, numa matriz sistémica, cuja dimensão essencial é a relação de investimento que o indivíduo estabelece entre ele próprio e o mundo que o rodeia.

Daqui emerge a importância estratégica da Orientação Vocacional, entendida, não como a descoberta espontânea de "vocações adormecidas", mas antes como um processo de desenvolvimento e de construção pessoal, centrado numa dinâmica estruturante, intensionalizada e potenciadora da competência global da pessoa, proporcionando-lhe a capacidade de agir de modo eficaz nas transições, ou seja, nas situações determinantes do seu percurso pessoal

É neste contexto que passa a situar-se toda a filosofia de intervenção do Conselheiro: o seu objetivo essencial é agora, a promoção e o desenvolvimento do indivíduo com vista à elevação dos seus níveis de autonomização e de auto-organização. Mais do que produzir um parecer, um conselho sobre a via mais indicada para cada indivíduo (a solução para o seu problema) o Conselheiro procura trabalhar com ele, no sentido de que fique capaz de formular e levar à prática um projeto de vida, através duma atividade construtiva que vise

a exploração e a avaliação de várias alternativas, o aprofundamento do autoconhecimento, o desenvolvimento das suas competências pessoais e da tomada de decisão, numa linha de transversalidade e de abrangência, sempre no pressuposto de que o itinerário vocacional de cada pessoa se constrói através duma série de decisões interdependentes que formulam a sua própria história.

Este salto qualitativo nunca teria acontecido se os Serviços de Orientação não tivessem beneficiado de um fortíssimo reforço dos seus Recursos Humanos ao longo dos anos.

A entrada de novos Conselheiros foi sempre uma constante... gente nova, saída de uma formação inicial exigente, que uma vez colocada nos respetivos locais de trabalho veio dar mais força à emergência de uma nova filosofia e de uma nova prática da Orientação Profissional no IEFP.

Alguns desses jovens, tal como eu e outros que os antecederam, desprezaram as rotinas para aderirem ao sonho que esteve na base do muito que se inovou e se criou.

Devo referir que o IEFP, além desta formação inicial de integração na função, desenvolveu desde sempre, mecanismos de formação contínua por forma a assegurar em permanência o desenvolvimento de novas competências e de novos saberes.

E a obra aconteceu, apesar dos que a criaram não trabalharem todos no mesmo espaço físico do IEFP – aliás, decorria da própria estrutura deste Organismo, que os Serviços de Orientação Profissional estivessem organizados em rede, o que permitia aos Conselheiros estabelecerem entre si um diálogo permanente e um mútuo reconhecimento, numa interligação que cobria todo o território nacional.

Em síntese, os Serviço de OP, assentavam num sistema articulado entre os três níveis, com destaque para os serviços de coordenação regional que funcionavam como interface entre os serviços centrais e as unidades locais.

Ainda que o Sector de OP da Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo e mais tarde, a nível central, a Direção de Serviços de Informação e Orientação Profissional estivessem mais comprometidos no processo, muitos contributos verdadeiramente valiosos foram dados por Conselheiros de outras Delegações Regionais.

A relação de amor que sempre mantive com o este Serviço, talvez explique a minha permanente implicação nas dinâmicas inovadoras e de investigação e nos avanços técnicos de resposta à constante alteração dos perfis de exigências dos públicos-alvo da Orientação profissional

Decorria o ano de 1973 quando a meu pedido, mudei dos Serviços Centrais, onde sempre estive, desde o meu primeiro dia no SNE, para o Centro de Emprego de Lisboa.

Entre outras razões de menor importância, a vontade de mudança fundamentava-se essencialmente no interesse em ter um contacto mais direto com as pessoas que nos procuravam e dessa forma aprofundar o meu conhecimento sobre as realidades do terreno com vista a melhorar a qualidade do meu próprio trabalho. Na verdade, a minha decisão excedeu todas as expectativas. Muito do que veio a seguir, em termos de inovação e de transversalidade dos produtos e das práticas, talvez não tivesse acontecido duma forma tão explícita, sem esta aprendizagem, que foi notável, para a maturação e abrangência do meu próprio conhecimento.

Em 1979, com a reorganização dos Serviços e já no âmbito do IEFP deixei a coordenação do núcleo de Orientação Profissional do Centro de Emprego de Lisboa, para assumir a Chefia de Divisão da mesma área, na Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo – um Serviço com pouca gente (éramos seis ou sete pessoas), mas ninguém nos ultrapassava na vontade de fazer diferente e melhor, numa base de trabalho em que a cultura de serviço e de responsabilidade sempre foi, para nós, uma questão central.

Assim, não desvalorizando o perfil de funções que nos competia enquanto elementos do 2º nível da estrutura (supervisão e coordenação da atividade dos conselheiros das unidades locais) iniciámos um caminho de investigação e de muita reflexão, que conduziu a uma importante mudança de padrão nas intervenções técnicas e a sequente produção de instrumentos que se revelaram fundamentais para o desenvolvimento da nossa Orientação Profissional nas duas últimas décadas do século XX.

O primeiro alvo que surgiu no nosso processo de reflexão, resultou do facto de nos apercebermos de que, em complementaridade com a intervenção individual, "face a face" com o utente, as sessões em grupo acrescentariam valor e sem dúvida seriam a resposta mais adequada para certos enquadramentos do trabalho do Conselheiro.

Criado o suporte teórico e feita a identificação dos públicos-alvo, avançámos com a elaboração de três Programas para serem desenvolvidos em grupos com necessidades específicas no âmbito Orientação:

"Sessões Coletivas de Orientação"

"Sessões Coletivas de Informação",

"Técnicas de Procura de Emprego".

A construção destes novos instrumentos fundamentou-se na teoria de que certas situações de contexto, quando associadas a algumas características individuais, necessitam de um tempo e de um espaço de socialização para viabilizar uma solução eficaz e essas condicionantes só poderão ser resolvidas através da interação grupal.

A prática veio demonstrar que a teoria estava certa!

Uma vez no terreno, a aplicação destes Programas trouxe um novo olhar para a problemática da Orientação. Além do desenvolvimento das competências relativas a cada Programa e não desvalorizando a importância das intervenções individuais, ficou provado que o trabalho de grupo, entre outros pontos de igual relevância, estimula a partilha de experiências, o desenvolvimento de processos de interajuda, a relativização dos problemas e das dificuldades, a criação de um clima favorável à resolução de situações individuais de crise, aspetos que funcionam como agentes dinâmicos de mudança.

A apresentação destes Programas teve impacto a nível internacional – a Comissão das Comunidades Europeias, no seu Boletim trimestral sobre as políticas de emprego (Nº 31- Outono 1990 – pág.21) apresenta os três Programas, num artigo de meia página. A notícia releva que "L'innovation absolue de ces programmes consiste dans l'élargissement du champ de travail de l'orientation professionnelle"

O segundo eixo da nossa reflexão assentou na problemática relacional que se verificava entre grupos técnicos que desenvolviam a sua atividade em domínios absolutamente cruciais para a consecução dos objetivos do IEF

Curiosamente, os motivos de base para os bloqueios de relacionamento que se verificavam eram essencialmente de natureza emocional e de pequenas rivalidades, mas

tinham efeitos perversos nas interligações técnicas das áreas prevalecentes, tanto dos Centros de Emprego como dos Centros de Formação Profissional.

No âmbito do funcionamento interno do Centro de Emprego, salvo raras exceções, o problema situava-se no distanciamento relacional entre os Conselheiros e os Técnicos de Emprego.

Ainda que a concretização das atribuições desta unidade orgânica assentasse quase em exclusivo nestas duas figuras técnicas e às quais se impunha um trabalho articulado, a separação entre ambas chegava, por vezes, até à omissão de um simples cumprimento entre pessoas que funcionavam no mesmo local de trabalho.

No nosso processo de análise sobre uma situação que, além de insólita, nos parecia tão desadequada quanto prejudicial para o normal funcionamento dos serviços, procuramos em primeiro lugar perceber as causas, para seguirmos para a solução.

Apesar de existir absoluta paridade na importância e responsabilidade entre as duas funções, observava-se uma certa diferença de estatuto e de remuneração entre o Conselheiro de Orientação e o Técnico de Emprego. Estas desigualdades decorriam do facto do primeiro ser licenciado e com um suporte de trabalho no domínio científico e o segundo, cujas habilitações académicas exigidas não ultrapassavam o ensino médio, desenvolver uma atividade mais factual e mais ligada às realidades do terreno.

Um fator que também contribuía para o distanciamento entre as duas categorias, tinha a ver com a maior pressão sentida pelos Técnicos de Emprego cujo trabalho, pela sua natureza, impunha resultados concretos, balizados no tempo e tanto quanto possível, quantificáveis.

Diagnosticada a situação, abriu-se caminho para, no âmbito da nossa Delegação Regional, criar a resposta adequada para a solução do problema – um passo inovador e completamente conseguido!

A nossa intervenção teve carácter formativo, com três objetivos de base: quebrar barreiras, reconhecimento e valorização do trabalho do "outro", criação duma linha articulada entre as duas atividades.

O Programa desenvolveu-se da seguinte forma:

A formação abrangeu todos os Conselheiros e Técnicos de Emprego da Delegação de Lisboa e Vale do Tejo e foi organizada em grupos de 15 a 20 participantes.

Além de formadores externos e de elementos da Delegação Regional, a parte mais significativa do programa era desenvolvida em cada grupo, por dois Conselheiros e dois Técnicos de Emprego que, como participantes do grupo em formação, assumiam em alternância os dois papéis - formando e formador.

Os conteúdos formativos tinham uma estrutura modular e integrava, para a parte que competia aos Conselheiros e Técnicos de Emprego, um guião de desempenho previamente estudado e ensaiado por todos.

Com a nossa supervisão e permanente acompanhamento, os Conselheiros apresentaram as dimensões do seu trabalho e os Técnicos de Emprego fizeram o mesmo, discutindo em conjunto pontos críticos de ambos os lados, e formas de superação de problemas e de dificuldades. No contexto, surgiram relatos de boas práticas e foram criadas algumas estratégias inovadoras com vista à melhoria de procedimentos, quando do seu retorno aos Centros.

Cada grupo teve uma formação de três semanas, num espaço cedido pelo CENFIC (Centro de Formação Profissional da Indústria e da Construção Civil), uma simpática vivenda, só para nós, com um lindo jardim e excelente infraestrutura, onde foi criado um ambiente muito especial e aconchegante, convidativo para o aprofundamento da relação e para a descoberta mútua de sentimentos de afeto e de estima.

Terminado o programa, que durou vários meses, foi fácil verificar que os objetivos iniciais tinham sido completamente atingidos.

As hostilidades desapareceram, o papel de cada elemento passou a ser reconhecido e valorizado por todos os outros, desenvolveu-se uma cultura de grupo e um sentimento de partilha, ingredientes que, no seu conjunto, deram lugar a um clima de normalidade com ganhos importantes para todos os envolvidos.

Muitos dos participantes referiram e repetiram ao longo de anos o quanto foram marcados por esta experiência e como ela os influenciou positivamente no seu relacionamento com os colegas de trabalho.

Depois de tantos anos passados sobre este evento, ainda guardo uma palavra de reconhecimento, pela forma notável como o mesmo foi coordenado: uma gestão direta, casuística, com acompanhamento presencial e em permanência, integralmente concretizada por um só elemento da Delegação Regional - Fátima Morais - uma técnica

com profundo conhecimento e larga experiência no âmbito das dinâmicas do emprego e das diversas problemáticas às mesmas associadas.

Ainda no segundo eixo de análise e continuando a ter como um polo de preocupação a problemática relacional, a nossa reflexão centrou-se nas dificuldades de articulação entre os Centros de Emprego e os Centros de Formação, no âmbito do processo de orientação para a formação.

As ocorrências de falta de diálogo e mesmo de fricção entre os técnicos envolvidos eram cada vez mais alarmantes.

No centro do conflito, encontravam-se prioritariamente os monitores dos Centros de Formação que, frequentemente, punham em causa a qualidade das intervenções de orientação realizadas nos Centros de Emprego, referindo a desadequação dos perfis dos formandos aos perfis dos conteúdos formativos, como motivo da elevada taxa de insucesso na formação.

Uma outra realidade que dificultava o normal funcionamento dos Centro de Formação era o número excessivo de candidatos em listas de espera com a consequente desistência dos mesmos, também ela, bastante elevada.

Perante a complexidade do problema, foi o mesmo colocado à consideração superior, numa proposta em que se apresentava uma metodologia que implicava a constituição de um Grupo de Trabalho que funcionaria sob a responsabilidade direta do Serviço de OP da Delegação Regional, mas com a colaboração de outros elementos, nomeadamente técnicos da área da Formação Profissional dos Serviços Centrais.

A Comissão Executiva autorizou e nomeou o Grupo de Trabalho!

Constituído o GT, estabelecemos de imediato as diretrizes para o desenvolvimento de um projeto sobre o qual não tínhamos dúvidas que, uma vez implementado, iria trazer uma profunda evolução na estrutura organizativa da orientação dos candidatos à formação profissional.

Começámos com a mudança do algoritmo, que passava a definir os seguintes tópicos:

- Descentralização do processo de candidatura;
- O novo modelo passaria a assentar na orientação dos candidatos com dois níveis de intervenção: o 1º nível no Centro de Emprego e 2º nível no Centro de Formação Profissional;

- No 1º nível, o processo de orientação teria em conta o calendário dos cursos e o respetivo movimento de candidatos;
- No Centro de Formação previa-se a criação de equipas técnicas com o Conselheiro de Orientação Profissional, Monitores dos cursos envolvidos no processo e Técnico do Serviço Social;
- O segundo nível de orientação, teria a duração de uma semana e nela intervinha, além dos candidatos, toda a equipa técnica;
- O processo terminava com a autoavaliação do candidato seguida na avaliação final da equipa técnica;

Em esquema o assunto parece claro e simples, mas construir esta metodologia a que demos o nome de **Novas Metodologias de Orientação dos Candidatos a Ações de Formação**, foi um desafio difícil. Porém, a forma como foi superiormente reconhecido e sobretudo a sua rápida implementação, fez-nos esquecer todas as dificuldades que fomos encontrando ao longo do processo.

De notar que não elaborámos este Programa como sendo um modelo acabado, mas antes como estratégia experimental, possivelmente intermédia e a necessitar claramente de posterior validação.

Iniciada em fevereiro de 1989 no Centro de Formação de Setúbal a sua rápida aceitação e implantação pelos restantes Centros de Formação, abriu espaço às iniciativas e à criatividade dos diversos intervenientes, com evidentes melhorias na aplicação deste modelo.

As "Novas Metodologias" trouxeram, no âmbito da orientação, um novo estatuto ao Centro de Formação. Com a organização das Semanas de Orientação, desenhadas com o objetivo de aprofundar e consolidar a tomada de decisão e com o reforço dos papéis do Conselheiro e do Monitor, elementos-chave do processo, passam a assumir-se como órgão de primeira linha na valência da Orientação Profissional.

Este modelo veio aprofundar a articulação técnica entre o Centro de Emprego e o Centro de Formação, uma vez que a mesma passa a decorrer num quadro matricial sistémico e integrado de procedimentos.

A primeira avaliação pública das "Novas Metodologias" foi apresentada nas "Jornadas Regionais de Orientação - A Orientação na Formação Profissional" - Porto, 15 e 16 de outubro de 1992.

Das conclusões que surgiram, refiro a apreciação muito positiva, apresentada pelos Conselheiros mais diretamente envolvidos no sistema. Também foram abordados aspetos menos conseguidos além de sugestões sobre melhorias a introduzir em alguns dos procedimentos técnicos e administrativos

Retrocedo no tempo para lembrar um outro desafio que nos surgiu e que abraçámos com toda a entrega e entusiasmo.

Embora o abandono escolar e a taxa de insucesso que lhe está associada não fosse um assunto que nos dissesse diretamente respeito, enquanto indicador do nível de qualidade das políticas da educação, ele estava de algum modo presente nas nossas preocupações, visto que muitos dos jovens que nos procuravam - maioritariamente para se candidatarem à formação profissional - surgiam numa situação de completa rejeição da configuração curricular da escola formal e de todo o sistema que a ela dizia respeito.

Assim sendo, vimos com toda a normalidade uma orientação superior recebida na Delegação, no sentido de criarmos um Programa de Orientação para uma ação experimental de ensino/formação num quadro de pedagogia diferenciada para jovens com dificuldades de integração no sistema formal de ensino. Esta iniciativa iria decorrer sob a responsabilidade direta de empresas que manifestassem interesse em aderir ao projeto.

Em complemento à Ordem de Serviço, recebemos a indicação de que competiria à OP da Delegação Regional a responsabilidade de implementar e coordenar um plano de ação a ser produzido pelo serviço. No entanto, o documento chamava a atenção para as características do projeto, para a sua importância estratégica e dimensão política, consequentemente, para a necessidade duma intervenção muito exigente e que se previa ser extensa e trabalhosa.

A primeira fase, a impor um enorme esforço físico e mental, envolveu toda a equipa técnica da Delegação de Lisboa e ainda Conselheiros da Delegação Regional do Norte, dado que uma das empresas intervenientes no processo (a Coelima, ainda que com pouca representatividade) estava inserida no seu quadro de influência.

A ideia desta ação experimental surgiu no seio de uma empresa que em princípio poderia parecer como completamente desadequada a assuntos desta natureza: Fábrica Militar de Braço de Prata! A verdade é que foi esta empresa que articulou com as Instâncias Superiores, e o plano chegou até nós completamente estruturado. Desde articulação interministerial (Ministérios do Trabalho, da Educação e da Defesa), criação de diversos protocolos entre entidades intervenientes, objetivos, público-alvo, critérios para o recrutamento, certificação, conteúdos pedagógicos, indicação das empresas onde iria decorrer a ação experimental e duração da mesma, tudo já estava definido... até o nome: **Ação Piloto para a Formação Profissional de Jovens....** Faltava apenas elaborar o nosso plano de intervenção!

Como órgão coordenador do projeto, foi criada uma Comissão de Coordenação e Acompanhamento liderada pelo Vice-Presidente do Órgão Executivo do IEFP - Dr. Horácio Filipe, um alto responsável por cada uma das empresas envolvidas e eu própria.

Este projeto visou a criação de um Sistema de Formação em Alternância, dirigida a jovens com dificuldades de adaptação ao sistema formal de ensino e com potencial para outras alternativas e, neste caso, as relacionadas com atividades práticas e manuais.

Cada Empresa envolvida no processo responsabilizou-se pelos seus formandos garantindo todas as condições exigidas pela própria natureza do programa como, formadores, subsídio de formação, alimentação, infraestruturas e subsídio de transportes, sempre que este se justificasse.

A Ação era dirigida a jovens da faixa etária entre os 13 e 15 anos, que apresentassem como habilitações escolares o 6ºano (na época, 2º Ano do 1º ciclo de Ensino Secundário).

A formação assentava numa estrutura curricular tripartida:

- Formação Teórica, com disciplinas nucleares do Sistema Formal de Ensino lecionadas em sala, sob a responsabilidade do Ministério da Educação, através da Escola da zona de influência da empresa e onde os jovens ficavam inscritos como alunos e onde eram expostas as respetivas notas de avaliação. Os professores deslocavam-se à empresa para dar as suas aulas.
- O segundo módulo, Formação Tecnológica era apresentada em sala ou laboratório por técnicos especializados da empresa.

- O Terceiro módulo, Formação Prática, ocupava a maior parte do Programa e decorria na oficina da especialidade, espaço privilegiado para o jovem desenvolver as suas competências práticas. O chefe da oficina, sendo o responsável pelo desenvolvimento deste módulo poderia delegar noutro elemento da sua equipa.

No final da Ação, que foi desenhada com carácter probatório, cada jovem que terminou com sucesso a sua formação (92%) teve direito a um Certificado de Competência Profissional relativa à sua área de formação e ao Diploma do 9º Ano de escolaridade (na época, 5º ano – limite da escolaridade obrigatória).

Empresas envolvidas: Fábrica Militar de Braço de Prata, Arsenal do Alfeite, Siderurgia Nacional, Setenave, C.P. Casa Hipólito e Coelima,

De acordo com o que foi definido no início do projeto, a "Ação Piloto" teve a duração de seis anos e foi a precursora do processo de ensino-aprendizagem desenvolvido pouco depois pelo Ministério da Educação.

Para a aplicação do nosso Programa foram definidas e executadas três etapas de percurso:

- A montante da formação - Orientação seletiva dos candidatos, que abrangeu uma população um pouco superior a um milhar de jovens.
- Durante a formação - apoio psicopedagógico aos formandos e acompanhamento do processo em interação com todos os elementos responsáveis pelo mesmo.
- A Jusante da formação – avaliação final do Programa, com elaboração do respetivo relatório e seu encaminhamento para todas as Entidades envolvidas, nomeadamente para o Ministério da Educação que, na época, preparava o sistema de ensino-aprendizagem.

Um último apontamento sobre o meu percurso na Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo e... também uma curiosidade...

Dias 9 e 10 de novembro de 1989! Datas marcantes para o Mundo... Queda do Muro de Berlim!...

No dia 9, exatamente em Berlim, o CEDEFOP – Centro de Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, organizou um "meeting" que contou com a

presença dos autores que em cada um dos países da Comunidade Europeia elaboraram estudos nacionais sobre a problemática da orientação profissional, relacionada com a população adulta (CEDEFOP Project 8. 2098)

A discussão destes trabalhos na capital alemã, deve-se ao facto de o CEDEFOP estar sediado em Berlim (na altura, Berlim Ocidental) onde se manteve até à sua mudança para a Grécia, em 1995.

O estudo de Portugal "Orientação Profissional de Adultos em Portugal" foi realizado por mim em coautoria com um dirigente da área do Emprego da Delegação Regional, Dr. Alfredo Silva.

Nesse trabalho, procurámos fazer uma análise rigorosa e tanto quanto possível abrangente do papel da Orientação Profissional junto da população adulta, particularmente adultos desempregados e nestes, com maior incidência nos desempregados de longa duração.

Para a sua apresentação em Berlim o livro foi traduzido para a língua francesa e mais tarde por iniciativa do CEDEFOP foi publicado em francês, inglês e alemão.

No início dos anos 90, aconteceu-me o retorno às origens: o espaço de Xabregas voltou a ser a minha casa – desta vez, como diretora da Direção de Serviços de Informação e Orientação Profissional.

A mudança foi feita em lágrimas e com a ideia de que iria abandonar a minha equipa maravilha, não antecipando que a ligação não se romperia e que o ambiente que me esperava, passado o primeiro impacto, não seria diferente.

Depois de algum ruído na entrada e na zona de conforto que estava estabelecida, apercebi-me de que talentos e competência não faltavam para a continuidade do percurso iniciado anos atrás, na Delegação Regional – mais de três dezenas de pessoas com formações académicas e competências técnicas diversificadas, prontas para trabalhar nas áreas que melhor dominavam – conhecimento científico e técnico, investigação, produção criativa e... artística, uma vez que a equipa dispunha de um licenciado em Belas Artes! É justo lembrar que, também no sector administrativo, encontrei muito interesse e motivação, com especial referência para um elemento - Elisabete Comparada - cuja criatividade e sentido de serviço muito contribuiu para a qualidade da nossa produção.

A primeira iniciativa foi criar um Eixo de Ação Global onde se considerou num primeiro Plano, as atribuições de base da Direção de Serviços, enquanto suporte regular e em permanência das orientações técnicas e linhas estratégicas de intervenção para os Conselheiros

O segundo Plano do Eixo visava o aprofundamento da organização em rede dos três níveis dos Serviços de Orientação, por forma a garantir no terreno um sistema eficaz de acompanhamento e uniformização de procedimentos

O terceiro Plano focava a necessidade de conceber modelos e metodologias num quadro de inovação e de consistência científica.

Na mesma linha de projeto do Plano anterior, surge o quarto Plano que visava a produção de instrumentos e meios inovadores a fim de desenvolver e alargar o âmbito da ação técnico-científica dos conselheiros.

O quinto Plano previa a preparação de novas técnicas e novos modelos de diagnóstico psicológico.

Não perdendo de vista o Eixo de Ação, a intervenção direta no terreno começou a funcionar com a rapidez possível, enquanto se organizava o serviço para se definir um plano de trabalho numa área que, desde sempre fora secundarizada, enquanto valência técnica de suporte a todas as atividades diretamente relacionadas com os utentes – a Informação Profissional.

No processo de reflexão que fizemos sobre esta matéria, identificamos a necessidade urgente de nos ocuparmos de dois domínios diferenciados, embora complementares: Autoinformação e Informação Mediada, com vista a equipar os Centros de Emprego e de Formação de serviços e de instrumentos de Informação Profissional.

Apesar da importância do tema, a questão da autoinformação nunca tinha sido objeto de um tratamento que permitisse a sua aplicação de forma autónoma e tecnicamente sustentada.

Identificado o problema, avançámos para a elaboração de um guia metodológico que, em complementaridade com os programas de intervenção coletiva já existentes, proporcionasse aos participantes as noções básicas para lidar com a questão da Informação duma forma mais autónoma e eficaz.

"O Guia, com um nome tão simples quanto a sua estrutura – **"Preciso de Informação... O Que Faço?"** – partindo de uma pequena introdução sobre a aceleração dos tempos e como esse facto obriga o indivíduo a uma permanente atualização, segue com orientações precisas sobre métodos de acesso e tratamento da informação de modo a desenvolver competências e uma atitude comportamental de autonomia nesse domínio.

O segundo passo para desenvolver uma oferta alargada no âmbito da autoinformação, aconteceu em interligação com outros Serviços do IEFP, principalmente com a intervenção direta das Delegações Regionais.

Em qualquer das situações, embora com formatos diversos e outras tipologias de utilização, os conceitos de base não se alteraram, dando suporte a uma vasta gama instrumental posta à disposição dos utentes nas Unidades Locais do IEFP, principalmente nos Centros de Emprego, onde foram instalados em espaços apelativos, tanto quanto possível estratégicos e de fácil acesso os então designados por Serviços de "Livre Informação". Ficou definido que estes espaços fossem apoiados e animados por técnicos motivados e com competências específicas nesta área.

Sendo o nosso serviço o mais vocacionado para garantir a qualidade técnica deste domínio, nunca esteve omissa ao que a ele dizia respeito: apoiou a criação e a manutenção atualizada dos Serviços de Informação, interveio na formação dos técnicos e animadores dos espaços informativos e, sobretudo, foi um produtor privilegiado de meios e de instrumentos técnicos que se revelaram da maior importância para a concretização dos objetivos subjacente ao funcionamento dos referidos espaços.

Durante os anos em que a Direção de Serviços esteve sob a minha responsabilidade, não é possível contabilizar nem identificar toda a produção de instrumentos de informação que criámos, tanto para apoio dos Conselheiros de OP, como para utilização direta pelos utentes ou, ainda, por utentes de outros Organismos.

Foram inúmeros os trabalhos de fundo que realizámos, como Monografias Profissionais, Estudos e Relatos de investigação sobre matérias de interesse para a Orientação Profissional, CDs e Vídeos Motivacionais ou de Orientação Vocacional, entre outros de igual interesse e relevância.

Entre as muitas brochuras que produzimos, na generalidade de indiscutível qualidade, merece uma referência especial a brochura de apresentação dos Serviços de Orientação

e dos seus Programas mais representativos, com o título "**Antecipe o Futuro Planeando o Presente - A Orientação Profissional pode trabalhar consigo**"

Esta brochura, devido à originalidade que esteve na base da sua conceção e ao rigor estético e de conteúdos, teve resultados inesperados e compensadores na sua aceitação e divulgação.

A produção de Guias Práticos sempre se revelou de grande utilidade para os Conselheiros e Técnicos de Emprego. No entanto, há que referir a situação especial de dois destes produtos, dado que, visando situações e grupos alvo distintos, o impacto público que teve a sua divulgação obrigou a sucessivas reedições de muitos milhares de exemplares.

Um destes Guias Práticos, com texto da minha autoria e o título "**Como Escolher o Meu Futuro? O Meu Primeiro Guia de Orientação Escolar e Profissional**", teve o objetivo de antecipar a temática da Orientação Vocacional junto dos jovens no sentido de os sensibilizar para a necessidade de uma recolha correta da informação sobre si e a realidade que os rodeia e desse modo potenciar o seu envolvimento e investimento nas suas escolhas.

A primeira edição, datada de outubro/1995 teve uma tiragem de 10.000 exemplares que esgotou rapidamente. Seguiu-se a 2ª edição de 50.000 exemplares e, pelo menos, mais três reedições posteriores aconteceram antes da entrada do novo século.

Mas foi o Guia Prático, "**Desempregado? Pergunte. Nós Respondemos**" a estrela maior de toda a nossa produção, com várias reedições e muitas centenas de milhar de exemplares que, além da disponibilização aberta a toda a população, passou a fazer parte do acervo informativo de grande número de Organismos Públicos e Privados, disseminados por todo o País.

A ideia subjacente à construção deste Guia foi, numa lógica de autoinformação, facilitar o acesso a respostas claras e diretas a questões que qualquer pessoa em situação de desemprego coloca a si própria.

A primeira edição deste Guia (200.000 exemplares) foi apresentada pelo Governo aos Parceiros Sociais, Órgãos de Comunicação Social e outras Entidades Públicas e Privadas, num evento com alguma solenidade e sala cheia, que teve lugar no Fórum Picoas, em Lisboa, no dia 11 de abril de 1994.

A criação de boas práticas e torná-las em rotinas positivas, foi um dos nossos projetos bem conseguidos e de grande utilidade para os técnicos das Unidades Locais e, naturalmente, para os respetivos utentes.

Neste campo, há dois produtos, marcados por uma grande simplicidade e só justificáveis num tempo em que os meios de comunicação não tinham qualquer semelhança aos que hoje existem nesse domínio.

Um desses instrumentos informativos, consistia na recolha semanal dos Concursos Públicos publicados no Diário da República e o seu envio em tempo, para os Centros, depois de transcritos e reproduzidos, quase artesanalmente, através duma impressora.

Um processo muito semelhante ao anterior, no tempo e na forma, serviu para o envio de textos que considerávamos ter interesse para os Conselheiros. As matérias eram diversas, de diversas fontes e áreas de interesse, desde economia e sociologia ou mesmo, estudos decorrentes de decisão política como, por exemplo, o "Relatório sobre a Economia Portuguesa" de Michael Porter que surgiu na sequência da análise que foi feita por este economista americano num estudo solicitado pelo então Primeiro-Ministro, Doutor Cavaco Silva. À semelhança do que acontecia com os Diários da República, o envio destes estudos era semanal.

Para terminar este tópico, e de uma forma muito genérica, uma referência às intervenções públicas e a outras ligadas a dinâmicas de formação Interna, concretizadas através da organização e desenvolvimento de inúmeros eventos temáticos inseridos na esfera da Informação associada à Orientação tais como, Congressos, Seminários, Simpósios, Fóruns, Encontros e Jornadas. Uma nota especial para a realização de Feiras Nacionais de Orientação Profissional e de Feiras Regionais, estas sob a responsabilidade das Delegações Regionais e apoiadas pelo Serviço Central.

Enquanto se concretizavam as produções de Informação Profissional aqui descritas e se assegurava o acompanhamento técnico no terreno, avançámos para um caminho de projeto incrível, feito de muita investigação, inovação, criatividade e sentido estético, projeto que conduziu à criação de um conjunto de instrumentos de enorme importância

para os utentes e outros públicos, numa lógica de crescimento e desenvolvimento pessoal.

Independentemente dos conteúdos, cujo valor intrínseco ainda hoje é indubitável, estes Programas de Desenvolvimento tornaram-se extremamente desejáveis porque, a essa característica, associámos a mais valia de um tratamento gráfico surpreendente quer na estética quer na qualidade dos materiais utilizados.

Destes Programas, o primeiro a ser produzido, "**Programa de Informação e Orientação Escolar e Profissional**" dirigia-se aos jovens, que frequentando o 8º ano de Ensino Básico procuravam os Serviços de Orientação para apoio nas suas tomadas de decisão e construção de projetos de carreira. Nesse contexto, o Programa promovia o autoconhecimento e o conhecimento do meio, com vista a uma maior segurança no processo de escolha entre continuar no sistema regular de ensino ou outras alternativas de formação.

O "**Programa de Desenvolvimento de Competências**" foca a promoção de competências pessoais e sociais de utentes desempregados inscritos nos Centro de Emprego e de Formação, consciencializando-os para a importância de comportamentos e atitudes adequadas e plausíveis nos contextos sociais e profissionais a fim de capacitar uma melhor e mais eficaz inserção ou reinserção profissional e favorecer a manutenção do emprego

Programa "**Ser Empresário... um caminho...**"

Pensando nos utentes dos Centros de Emprego e de Formação, com interesse em criar o seu próprio emprego ou empresa, surgiu o programa de orientação "Ser Empresário... um caminho...

Os objetivos subjacentes ao programa, visavam apoiar a resolução do problema de desemprego através da criação do autoemprego ou criação de empresa, clarificando as ideias potencialmente geradoras de iniciativas empresariais ou de pequenos negócios e capacitando para os desafios inerentes à conceção e desenvolvimento de um projeto empresarial.

O programa termina com uma intervenção de acompanhamento à construção de um plano empresarial realista e viável.

Programa "**Potenciar para o Emprego – eixo metodológico**"

Ainda pensando nos desempregados, especificamente nos desempregados de longa duração, criámos o programa "**Potenciar para o Emprego – eixo metodológico**".

O "Eixo Metodológico" pretende propiciar aos destinatários um conhecimento, tanto quanto possível completo sobre si mesmo e sobre o contexto em que vão atuar, adquirindo uma informação objetiva das alternativas formativas e profissionais a que podem ter acesso.

O fundamento psicológico deste programa, assenta numa mudança de paradigma, pondo em questão os estereótipos que determinam condutas desadequadas face ao desemprego. Estruturado no sentido do desenvolvimento pessoal, parte da identificação das aptidões, interesses e motivações para entrar num processo de autovalorização enquanto pessoa capaz de potenciar as suas capacidades de autonomia, de iniciativa e de decisão.

O segundo módulo do Programa promove a aquisição de recursos que facilitem a resolução do problema de escolha profissional ou ocupacional, estimula a planificação de estratégias para iniciar e realizar projetos individuais de inserção e apoia no desenho de alternativas ocupacionais que tenham em conta os interesses pessoais e as possibilidades que oferece o mercado.

Programa "**Promoção da Autoestima** – A pessoa segura de si... nasce ou faz-se?"

Este Programa destina-se aos indivíduos com défices elevados de autoestima e cuja superação promove as suas competências sociais, favorecendo uma melhor inserção nos diversos contextos designadamente nos profissionais.

A sua aplicação permite a construção de atitudes afirmativas face a si próprio, potencia competências sociais produtoras de uma identidade positiva, fortalece o autoconhecimento e o reconhecimento de capacidades individuais, desenvolve uma atitude reflexiva e ativa face aos desafios e oportunidades em diversas coordenadas, particularmente nas relacionadas com o mercado de trabalho.

Programa "**Balanço de Competências Pessoais e Profissionais**"

Este Programa, sendo transversal a todos os públicos é especialmente vocacionado para utentes desempregados e jovens à procura do 1º emprego.

O "Balanço de Competências" procura identificar as competências pessoais e profissionais adquiridas ao longo da história de vida dos indivíduos, num processo de reconhecimento e valorização das aprendizagens decorrentes das diferentes experiências

Na fase seguinte do processo, o Programa visa promover a transferibilidade das competências pessoais e profissionais e identifica as competências chave para a empregabilidade.

O procedimento final, consiste na construção de um projecto profissional tendo em vista a inserção e manutenção do emprego.

"**Guia Metodológico**" do Balanço de Competências – este Guia tem por objetivo apresentar um conjunto de fundamentos teóricos e de procedimentos metodológicos para uma melhor compreensão das diretrizes e finalidades teórico-práticas daquele Programa.

Programa "**Portfólio de Competências**" – destinava-se a jovens possuidores de pelo menos o 12º ano de escolaridade, com ou sem experiência profissional, licenciados e ativos em risco de perderem o emprego ou trabalhadores em situação de reconversão profissional.

A sua aplicação visa promover a autoavaliação das competências pessoais e profissionais, reconstruir e valorizar as experiências e aprendizagens desenvolvidas ao longo da vida, facilitar e apoiar o processo de inserção ou reconversão profissional, criar e rentabilizar um banco de recursos pessoais e profissionais e reunir e valorizar todos os elementos que contribuam para a construção e enriquecimento do respetivo Portfolio

Quase na passagem para o 2º milénio conseguimos resolver uma situação que se desenhava difícil devido aos elevados custos que a mesma implicava para o IEFP.

O nosso material de avaliação e diagnóstico psicológico, cuja maior parte tinha resistido durante mais de trinta anos, carecia de renovação. A exigência que impúnhamos a nós próprios foi que essa atualização tivesse um nível de qualidade compatível com os outros domínios técnicos da Direção de Serviços.

E felizmente conseguimos... Depois duma negociação difícil, foi adquirido para implementação em todas as Unidades Orgânicas do IEFP as baterias de Testes de Viena (WTS, Vienna Test System).

A aquisição dos "Testes de Viena", constituiu um facto da maior importância para o IEFP, uma vez que se tratava de um equipamento de diagnóstico psicológico com garantia científica e mundialmente reconhecido.

O Sistema de Testes de Viena foi desenvolvido pela maior firma europeia de conceção e produção de instrumentos de diagnóstico e investigação psicológica. A empresa é austríaca e nessa época era gerida pelo Dr. G. Schuhfried que se deslocou a Portugal para acompanhar o processo de negociação.

Perto do fim desta história que, parecendo longa, deixou muita coisa por contar, apenas uma pequena referência para o papel da Orientação Profissional na sua relação com a comunidade. Talvez pela centralidade que conquistou no seu sítio onde entrou, como já disse, quase bebé e se fez "gente" a deixar marca, as ocorrências a nível nacional de serviços externalizados começaram cedo, com perfis muito heterogéneos direccionados para diferentes necessidades e diversos contextos das entidades que nos procuravam.

A nossa proximidade com as instituições de ensino médio e superior existiu desde muito cedo e quase em permanência, com relevância para os estágios académicos e profissionais. Um parêntese para sublinhar a fortíssima relação que sempre mantivemos com a Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, desde que foi criada na década de 80. Além dos estágios de recém-licenciados que todos os anos frequentavam os nossos serviços e que assentavam numa intervenção muito estruturada e exigente, a nossa colaboração atingiu outras dimensões como, por exemplo, a colaboração na organização de vários dos seus Seminários, e participação na investigação e na elaboração de estudos e produção de programas para estágios de pré-graduação em Psicologia

Do mesmo modo, muitos organismos públicos e privados escolheram a nossa Orientação Profissional para intervir como parceira em situações relacionadas com a gestão dos

seus R.H. Por outro lado, é impossível contabilizar o número de empresas que solicitaram o nosso apoio para problemas de reestruturação e processos de reconversão profissional.

De todo este universo imenso, repleto de interações, de factos e de milhares de horas de trabalho, três apontamentos, apenas três pequenos exemplos de intervenções da Orientação um pouco reveladores da diversidade com que foram desenhadas muitas das solicitações que do exterior chegaram até junto dos Serviços de Orientação:

Formação de Conselheiros de Orientação Profissional no Quadro das Forças Armadas

No dia 23 de julho de 1992 foram assinados dois Despachos Conjuntos entre o Ministério do Emprego e Segurança Social e o Ministério da Defesa Nacional, com vista à formação de oficiais dos três ramos da Forças Armadas para, no contexto militar, exercerem as de funções de Conselheiro de Orientação profissional.

Nestes documentos legislativos, publicados no Diário da República II Série, nº169 de 24 de julho, era justificada a necessidade de formar quadros militares como conselheiros de orientação profissional para entre outros objetivos ligados ao desenvolvimento pessoal dos jovens, motivá-los para a prestação do Serviço Militar, incentivando-os ao prolongamento do mesmo, através dos regimes de contrato ou de voluntariado.

A acção de formação, que se iniciou em janeiro de 1993, teve a duração de 448h e abrangeu 25 militares, licenciados em psicologia ou sociologia. Após a formação, os novos conselheiros foram acompanhados no terreno pelos nossos serviços de orientação.

Formação de Conselheiros de Orientação Profissional no âmbito dos PALOP

Estas ações de formação, decorreram ao abrigo dos Acordos de Cooperação Bilateral entre o Ministério do Emprego e da Segurança Social de Portugal e diversas Instituições representativas dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa e visaram a formação de licenciados em Psicologia ou Sociologia, como Conselheiros de Orientação Profissional para exercera essas funções nos seus países de origem.

A primeira ação, com a duração de 609h decorreu entre 5 de julho e 30 de setembro de 1993.

Esta formação foi replicada por mais quatro vezes, até ao ano de 1997.

Ainda no âmbito dos atrás referidos Acordos de Cooperação é difícil contabilizar as ações de formação dirigidas a técnicos dos PALOP, principalmente a Técnicos de Emprego e a Chefes de Centro de Angola e Moçambique.

Escola Superior de Medicina Dentária

A nossa colaboração com a Escola de Medicina Dentária foi duma grande intensidade e constituiu para nós um grande desafio. Mas foi compensadora pelos inputs que nos trouxe e pela dinâmica de um reinventar permanente de alternativas para casos, que emergindo de uma área distinta da nossa, acabavam por entrar no nosso domínio e encontrar a resposta mais adequada.

O apoio à Escola de Medicina Dentária durou cerca de cinco anos, tempo suficiente para definirmos o perfil psicológico do médico dentista (depois de muita investigação e muitas horas a observar as técnicas e as práticas no posto de trabalho) e que, posteriormente, foi publicado no Diário da República.

Nesta sequência, produzimos as metodologias e definimos as práticas adequadas para as ações de psicodiagnósticos para avaliação dos alunos que tendo o 3º ano do Curso de Medicina Geral pretendiam ingressar no Curso de Medicina Dentária. O passo seguinte foi desenvolver, no início de cada ano letivo, as intervenções de avaliação dos candidatos ao referido curso.

A prova de que o nosso trabalho estava a ser reconhecido e muito apreciado, está no facto da Escola ter solicitado a nossa participação num estudo de validação de competências para a esta especialidade que estava a ser desenvolvido pela Universidade de Minnesota U.S.A.

Ainda na mesma lógica, surge o pedido para a nossa participação num estudo sobre "Sensibilidade Cromática – sua importância na Medicina Dentária" que iria ser apresentado num Congresso da especialidade a realizar em Madrid em 1987.

Um outro aspeto interessante, teve a ver com a preparação dos curricula para os cursos paramédicos com início previsto para 1984 e que deu origem a dois grupos de trabalho. Um desses grupos incidia sobre as problemáticas do recrutamento e seleção dos futuros

paramédicos. Assim, fez sentido que esse grupo tivesse a nossa coordenação e o desenvolvimento técnico necessário para a concretização do processo.

A história da Orientação Profissional do IEFP não é apenas o que faz parte deste texto!

Muito ficou por contar!...

Talvez um dia, numa nova busca de um tempo perdido se possa conhecer o deslumbre do seu todo!

O que foi feito, só foi possível porque muitos conselheiros e outros técnicos, seres brilhantes e empenhados, do norte a sul do país, decidiram entrar no caminho do sonho e tudo deram de si para que ele não se perdesse!

O percurso único dos nossos Serviços de Orientação resultou em grande parte, do saber, da iniciativa, da criatividade, da resiliência, do permanente interesse por inovar, do desprendimento pessoal dos Conselheiros, essa gente incrível que deixou obra feita - obra, que terá beneficiado milhares de pessoas e mudado a vida de muitas delas.

Porém, é justo reconhecer a abertura e por vezes incentivo que os Órgãos de Chefia sempre manifestaram, face às nossas propostas e iniciativas. E esse papel foi fundamental para que o caminho da Orientação tivesse esse traçado forte e seguro que foi a sua marca.

Dos nove psicotécnicos e psicotécnicas que entraram no GPMT apenas três terminaram as suas carreiras no IEFP, mas só uma, eu própria, não deu um passo que a afastasse deste amor que sempre a acompanhou e estruturou o seu trabalho nas suas conquistas, incertezas e dificuldades, mas também nas pequenas vitórias e de vez em quando, vitórias um pouco maiores que a empurravam para prosseguir.

As outras antigas psicotécnicas do GPMT, Dra. Liliana Soeiro e Dra. Telma Ruas, tal como eu, dedicaram a sua vida profissional ao IEFP e muito contribuíram para o desenvolvimento dos serviços por onde passaram.

Quando chegou o momento certo para me vir embora, reuni forças para dizer adeus a essa aventura fascinante, quase épica, que, para mim, constituiu uma autêntica história de amor.

Na verdade, o corte total com esse amor não aconteceu, nem acontecerá!

Veio comigo e ficou colado à minha pele... ainda agora o sinto como coisa minha!

31 de dezembro de 1999... A passagem do Milénio marca o meu adeus a este caminho que me seduziu e ocupou grande parte da minha vida!

Apenas quatro palavras disseram tudo na minha despedida: "Até Sempre... Com Amor"