

Explorar a Green Guidance: um manual para profissionais.

Lucas Casanova, M.; Šprlák, T.; Hooley, T.; Bakke, I.B. Dimsits, M.;
Kavková, E.; Košťálová, H.; Ostroha, L., Przybysz, I.; Stano, K. & Wrzosek, M.

Explorar a Green Guidance: um manual para profissionais.

Lucas Casanova, M., Šprlák, T., Hooley, T., Bakke, I.B., Dimsits, M., Kavková,
E., Košťálová, H., Ostroha, L., Przybysz, I., Stano, K., & Wrzosek, M.



SOBRE O PROJETO *EXPLORING GREEN GUIDANCE*

Este manual foi produzido pelo projeto Exploring Green Guidance. Este projeto é uma parceria entre a Associação para Orientação e Desenvolvimento de Carreira da Eslováquia, a EKS da República Checa, a Universidade Inland Norway, da Noruega, a Katalyst Education da Polónia e o Centro de Investigação e Inovação em Educação (inED) da ESE, Instituto Politécnico do Porto, Portugal. É cofinanciado pela União Europeia.

As opiniões e pontos de vista expressos neste documento são exclusivamente do(a)s autore(a)s e não refletem necessariamente os da União Europeia, da SAAIC ou de qualquer uma das organizações parceiras. Nem a União Europeia nem a entidade financiadora podem ser responsabilizadas por eles.

Agradecimentos

Agradecemos a colaboração e participação dos membros da Innovation Factory em Portugal, bem como de todas as pessoas que contribuíram para este projeto através do preenchimento do questionário, da participação na formação e noutras sessões desenvolvidas, tornando-se Embaixadores Green Guidance.

Agradecemos, de forma muito especial, ao Pedro Leão e à Anabela de Castro pelo valioso apoio na revisão da tradução deste documento.

Informações sobre a publicação

Na versão Portuguesa optou-se por não traduzir o termo Green Guidance.

Cite esta publicação da seguinte forma.

Lucas Casanova, M.; Šprlák, T.; Hooley, T.; Bakke, I. B. Dimsits, M.; Kavková, E.; Košťálová, H.; Ostroha, L., Przybysz, I.; Stano, K. & Wrzosek, M. (2025).). *Explorar a Green Guidance: um manual para profissionais*. Instituto Politécnico do Porto. Escola Superior de Educação.



Co-funded by
the European Union

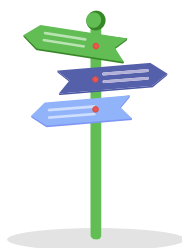


Conteúdo

Resumo do manual	6
Glossário.....	7
1. Porque precisamos de Green Guidance?.....	11
Começando pela ciência.....	12
Crise ambiental e carreiras	14
Green Guidance.....	16
Sobre este manual.....	17
Resumo	19
2. O que é a Green Guidance?	20
Diferentes abordagens à Green Guidance.....	21
Como implementar a Green Guidance na prática?	22
Objetivos para a Green Guidance	24
Caminhos para carreiras mais sustentáveis	26
Profissões verdes tradicionais	26
Carreiras baseadas em valores	26
Empreendedorismo ecológico	27
Eco-intraempreendedorismo	27
Carreiras híbridas ou de ritmo mais lento	27
Ativismo profissional	27
Resumo	28
3. Qual a opinião de estudantes e clientes sobre a Green Guidance?.....	29
Lidar com diferentes perspectivas sobre questões ambientais	30
Lidar com questões ambientais em diferentes contextos	35
Como introduzir a sustentabilidade nos serviços de carreira	37
Resumo	39
4. A Green Guidance é ética?.....	40
Lidar com objeções à Green Guidance.....	41
Será que a Green Guidance prejudica o pensamento crítico?	41

Conteúdo

Será que a Green Guidance visa apenas incentivar as pessoas a aceitarem empregos verdes?	41
Como é a Green Guidance aplicada na prática?	41
A Green Guidance representa um risco para os profissionais?	42
Será que a Green Guidance só faz as pessoas sentirem-se mal consigo próprias?	43
As implicações morais, sociais e políticas da Green Guidance	44
Diretrizes para uma Green Guidance ética	46
Green Guidance para um aconselhamento de carreira ético	47
Estudo de caso 1	48
Estudo de caso 2	48
Resumo	49
5. Como implementar Green Guidance? Trabalhar com indivíduos e grupos.....	51
O ponto de partida	52
Informação	55
Avaliação das necessidades do(a)s clientes	57
Aconselhamento	58
Educação.....	62
Resumo	63
6. Como implementar Green Guidance? Abordagens sistémicas.....	64
Começar a trabalhar de forma sistémica.....	65
Mediação	67
Advocacia	68
Dar feedback e desenvolver sistemas	69
Resumo	71
7. Considerações finais.....	72



Resumo do manual

Este manual é o resultado do trabalho desenvolvido no âmbito do projeto Exploring Green Guidance, financiado pela UE, que reuniu profissionais de desenvolvimento de carreira e investigadore(a)s de cinco países. O seu objetivo é apoiar profissionais da área a iniciarem a prática da Green Guidance (abordagem vocacional e do desenvolvimento de carreira com preocupações ecológicas e baseada na sustentabilidade). Apresenta argumentos sobre a necessidade da Green Guidance no mundo contemporâneo, abordando o que é e como pode ser implementada, oferecendo uma reflexão sobre diferentes abordagens e modos de concretizar, para que possam encontrar aquela com a qual se sintam mais confortáveis. Também considera formas pelas quais o/a profissional de desenvolvimento vocacional e de carreira se pode adaptar às posições e atitudes de clientes e estudantes relativamente às questões ambientais e oferece uma reflexão e diretrizes para uma Green Guidance ética. Após contextualizar a Green Guidance, o manual apresenta exemplos práticos de implementação com indivíduos e grupos através de formas de ação mais sistémicas, como mediação, advocacia/defesa de direitos, lobbying e mudança sistémica. Ao longo do manual, incluímos sugestões de leitura complementar, propostas de reflexão e abordagens críticas a essas questões, desafiando quem lê a considerar diversas possibilidades de implementação da Green Guidance. Outro recurso importante são as ferramentas mencionadas ao longo do manual. Estas ferramentas foram desenvolvidas no âmbito do projeto com a participação de profissionais da área dos cinco países. Elas visam oferecer aos(as) profissionais interessado(a)s em sustentabilidade ferramentas práticas para usar com o(a)s seus(suas) clientes e estudantes, e promover o desenvolvimento de competências de advocacia para mudanças sistémicas.

Convidamos-vos a iniciar connosco esta jornada rumo a uma prática mais sustentável!



Glossário

Ambiental, Social e Governança (Environmental, Social and Governance - ESG) é uma estrutura utilizada para avaliar a sustentabilidade e o impacto ético de uma empresa. Ela considera como uma empresa opera relativamente ao meio ambiente, as suas relações com a sociedade e sua estrutura de governança.

Ambiente descreve o mundo natural, como um todo ou uma área geográfica específica, especialmente no que se refere aos efeitos da atividade humana.

Aquecimento global é o aquecimento a longo prazo da superfície da Terra observado desde o período pré-industrial (entre 1850 e 1900) devido às atividades humanas, principalmente a queima de combustíveis fósseis, que aumenta os níveis de gases de efeito estufa na atmosfera terrestre. Este termo não é sinónimo do termo “mudança climática”.

Ativismo é a tomada de ações individuais ou coletivas, como, por exemplo, através de uma campanha, para promover mudanças profissionais, políticas, sociais, económicas ou ambientais.

Biodiversidade engloba a variedade da vida na Terra, incluindo os genes dentro das espécies, as diferentes espécies em si e os ecossistemas que habitam. É um aspeto fundamental da saúde do nosso planeta e crucial para a sustentabilidade de toda a vida.

Carbono é um componente fundamental de todos os organismos vivos e é encontrado em várias formas, como diamante, grafite e carvão. Desempenha um papel crucial no ciclo do carbono da Terra e é importante para as alterações climáticas devido ao papel do dióxido de carbono como gás de efeito estufa.

Carreira baseada em valores é uma trajetória profissional escolhida não apenas pelo rendimento ou estatuto, mas porque está alinhada aos valores éticos, sociais ou ambientais da pessoa.

Carreira é o nosso desenvolvimento ao longo da vida, através da aprendizagem e do trabalho.

Clima é a média das condições meteorológicas ao longo de um período. O clima inclui informações sobre a temperatura média em diferentes estações do ano, a precipitação e a insolação.

Combustíveis fósseis são um grupo de recursos não renováveis ricos em energia, formados a partir de restos de plantas e animais antigos ao longo de milhões de anos. Incluem carvão, petróleo e gás natural, e são utilizados para aquecimento, geração de eletricidade e transporte. São hidrocarbonetos e, quando queimados, libertam dióxido de carbono (CO₂) e outros gases de efeito estufa na atmosfera.

Consumo refere-se ao ato de usar algo, como recursos ou produtos, para satisfazer necessidades ou desejos.

Crise climática é um termo usado para descrever o aquecimento global e as alterações climáticas, bem como os seus efeitos. Este termo, assim como o termo emergência climática, tem sido usado para enfatizar a ameaça do aquecimento global ao meio ambiente natural da Terra e aos seres humanos, e para instar a medidas urgentes de mitigação das alterações climáticas e adaptação transformadora.

Decrescimento descreve uma redução deliberada e equitativa na escala de produção e consumo. Trata-se de encolher conscientemente as economias para que se ajustem aos limites biofísicos do planeta, priorizando o bem-estar e a sustentabilidade em detrimento do lucro.

Desenvolvimento profissional contínuo (DPC) é uma abordagem estruturada de aprendizagem que ajuda os indivíduos a manter e aprimorar os seus conhecimentos e competências profissionais ao longo das suas carreiras. Implica o envolvimento ativo em atividades de aprendizagem para se manter atualizado(a) com os últimos desenvolvimentos na sua área e aprimorar as suas capacidades.

Diálogo socrático é uma estratégia terapêutica utilizada em psicoterapia e aconselhamento, inspirada no questionamento e na discussão socrática através de perguntas abertas e exploratórias. Encoraja os indivíduos a examinarem e refletirem sobre as suas suposições, preconceitos e crenças, e a considerarem possibilidades alternativas sobre um tópico específico. O(a) facilitador(a) (que guia a discussão) pode utilizar afirmações desafiadoras que podem não refletir as suas opiniões, por exemplo, através do uso da ironia. Essas afirmações são usadas de forma estratégica e intencional para fomentar a reflexão sobre diferentes perspectivas, convidando o(a) interlocutor(a) a identificar inconsistências no seu próprio discurso e a desenvolver novos conhecimentos (por exemplo, sobre si mesmo ou sobre algum aspeto do mundo). O diálogo socrático é utilizado para promover o pensamento crítico, a conscientização, o desenvolvimento intelectual e o autoconhecimento através de um diálogo co-constructivo no âmbito de uma relação de cooperação.

Eco-ansiedade é um termo utilizado para descrever sentimentos de angústia causados pela consciência das alterações climáticas e pela frustração com a inação política (tristeza, raiva, impotência, desespero). Alguns a veem como um reflexo da preocupação coletiva, em vez de um transtorno pessoal, e preferem termos como “eco-raiva” ou “eco-luto”.

Eco-empendedorismo descreve o processo de iniciar um negócio que oferece produtos ou serviços sustentáveis, visando reduzir os danos ambientais.

Eco-intraempendedorismo consiste em impulsionar a mudança ambiental a partir do interior de uma organização já existente.

Ecologia é o estudo científico das relações entre os seres vivos e o seu ambiente. A ecologia abrange uma ampla gama de escalas, desde as interações de organismos individuais até o funcionamento de ecossistemas inteiros e da biosfera.

Economia Donut é uma estrutura visual para o desenvolvimento sustentável que equilibra as necessidades humanas essenciais e os limites planetários, visando garantir que ninguém fique sem acesso às necessidades básicas da vida, evitando coletivamente a sobrecarga ecológica. Ela permite considerar o bem-estar humano e a equidade dentro dos limites dos ecossistemas da Terra.

Eco-psicologia é um campo interdisciplinar e transdisciplinar que se concentra na síntese da ecologia e da psicologia e na promoção da sustentabilidade.

Educação para o Desenvolvimento Sustentável (EDS) é uma abordagem pedagógica que capacita o(a)s estudantes com o conhecimento, as competências, os valores e as atitudes necessárias para enfrentar desafios globais interligados, como as alterações climáticas e a desigualdade, promovendo um futuro sustentável e equitativo.

Gases de efeito estufa são gases atmosféricos que retêm calor, contribuindo para o efeito estufa e elevando a temperatura da superfície da Terra. Os principais gases de efeito estufa incluem vapor de água, dióxido de carbono, metano, óxido nitroso e gases sintéticos como os hidrofluorcarbonetos (HFCs).

Green / Verde refere-se à cor verde, usada como metáfora para representar atividades, ideias e iniciativas relacionadas a questões ambientais e de sustentabilidade.

Greenwashing é uma prática de *marketing* enganosa que consiste em fazer declarações falsas ou enganosas sobre o impacto ambiental de um produto, ou empresa para criar a impressão de sustentabilidade. O seu objetivo é melhorar a imagem pública e as vendas, convencendo os consumidores de que uma empresa ou produto é ecologicamente correto quando, na verdade, não é.

Ideologia é, de forma geral, uma visão de mundo ou um conjunto de pressupostos sobre o funcionamento de uma sociedade; mais estritamente, pode ser definida como o conjunto de ideias inculcadas pelos setores dominantes da sociedade para justificar o poder das elites e as instituições estabelecidas da sociedade.

Justiça ambiental, veja justiça climática.

Justiça climática relaciona a crise climática à desigualdade social e económica, enfatizando que aqueles que menos contribuem para as emissões são frequentemente os mais afetados. Defende a distribuição justa tanto dos ónus quanto dos benefícios da ação climática.

Justiça social refere-se à distribuição justa e equitativa de recursos, oportunidades e privilégios dentro de uma sociedade, onde os direitos individuais são reconhecidos e protegidos. É um conceito que enfatiza a equidade nas relações entre indivíduos e grupos sociais e procura a igualdade de acesso a benefícios económicos e outras vantagens sociais.

Limites planetários, refere-se a uma estrutura científica que destaca os riscos crescentes da pressão humana sobre nove processos globais críticos que regulam a estabilidade e a resiliência da Terra. Atualmente, considera-se que seis dos nove limites foram ultrapassados: quantidade de substâncias sintéticas libertadas no meio ambiente, alterações climáticas, integridade da biosfera, uso da terra, alterações nos níveis de água doce e fluxos biogeoquímicos.

Mudança climática descreve qualquer alteração na média e na variabilidade da temperatura e dos padrões climáticos a longo prazo, devido a causas naturais ou humanas.

Net Zero é uma meta política que visa reduzir a zero a quantidade total de gases de efeito estufa produzidos por uma empresa, país ou pelo mundo inteiro.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são 17 objetivos interligados, definidos pelas Nações Unidas, que visam alcançar a paz global e a prosperidade para as pessoas e o planeta até 2030. Abrangem as dimensões da sustentabilidade ambiental, económica e social.

Orientação vocacional e de carreira (em português comumente designada como Psicologia Vocacional e de Desenvolvimento de Carreira) apoia indivíduos e grupos a descobrirem mais sobre trabalho, lazer e aprendizagem, a refletirem sobre o seu lugar no mundo e a projetarem o seu futuro. Pode assumir diversas formas, oferecendo uma oportunidade de aprendizagem significativa que apoia indivíduos e grupos a considerarem e a reconsiderarem o trabalho, o lazer e a aprendizagem à luz de novas informações e experiências, e a tomarem medidas tanto individuais como coletivas.

Pegada de carbono refere-se à quantidade total de gases de efeito estufa emitidos direta ou indiretamente por um indivíduo, organização, produto ou atividade. Embora seja comumente usada para incentivar a responsabilidade pessoal relativamente às alterações climáticas, o conceito foi popularizado pela gigante petrolífera BP através de uma campanha de *marketing* para desviar a atenção da responsabilidade corporativa e direcioná-la para os consumidores individuais (veja o artigo de Mark Kaufman para mais informações sobre o assunto).

Profissões verdes são empregos diretamente relacionados à proteção ambiental, como trabalhar com energias renováveis, conservação ou sustentabilidade. Essas profissões geralmente exigem formação especializada e desempenham um papel fundamental no combate aos desafios ecológicos.

Psicologia crítica descreve uma variedade de abordagens que desafiam pressupostos, valores e práticas da psicologia convencional que contribuem para a manutenção de um *status quo* injusto e insatisfatório.

Recursos renováveis são recursos naturais que podem ser repostos ao longo do tempo, diferentemente dos recursos não renováveis, que são finitos. Exemplos incluem energia solar, eólica, hídrica e geotérmica.

Resiliência ambiental é a capacidade de um ecossistema resistir e se recuperar de perturbações, tanto naturais quanto causadas pelo homem, mantendo a sua estrutura, função e serviços.

Sustentabilidade refere-se à capacidade de manter ou apoiar um sistema, processo ou atividade ao longo

do tempo sem esgotar recursos ou causar danos significativos. Abrange aspetos ambientais, económicos e sociais, visando atender às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atenderem às suas próprias necessidades.

Tempo, descreve as mudanças de curto prazo (diárias ou semanais) na média e na variabilidade da temperatura, humidade, vento, etc. Isso faz parte do clima, mas os dois termos não são sinónimos.

Viés de otimismo é a tendência de ver o próprio futuro ou o futuro do grupo de forma positiva, mesmo quando as informações sugerem que essa visão positiva não se justifica.

Vulnerabilidade é a qualidade ou estado de estar exposto à possibilidade de ser atacado ou prejudicado, seja do ponto de vista laboral, económico, social, bem como física ou emocionalmente.



1

Porque precisamos de Green Guidance?

A transição para uma economia de baixo carbono e mais verde implicará a criação de novos empregos em processos e produtos de produção ambientalmente sustentáveis, enquanto outros empregos estarão em risco, em particular nos setores com menos opções para uma transição para formas de produção mais sustentáveis.

Organização Internacional do Trabalho

Cada dia que passa sem que façamos algo a respeito é um dia perdido. Se não agirmos agora, será tarde demais.

David Attenborough

Ao ligar a televisão, ouvimos cada vez mais notícias sobre a crise ambiental. E no nosso dia a dia, somos frequentemente bombardeados por pedidos para reciclar, comprar produtos ecológicos e pensar na nossa “pegada de carbono”. Esse ruído pode deixar-nos paralisados e inseguros sobre o que fazer. Que ações realmente farão diferença para um problema tão gigantesco? E existem tantas perspectivas diferentes sobre essa questão. Mesmo se não contarmos com os negacionistas das alterações climáticas e os teóricos da conspiração, ainda há uma enorme variedade de opiniões sobre qual é a situação e o que devemos fazer em relação à mesma.

Na primeira citação acima, a Organização Internacional do Trabalho sugere que as respostas políticas à crise ambiental terão impactos importantes na área em que todos trabalhamos (a do trabalho, competências, emprego e carreiras). É entendida como um problema que exige uma gestão cuidadosa, mas que pode ser gerido com sucesso no melhor interesse de todos.

Na segunda citação, o naturalista David Attenborough diz-nos que o tempo se está a esgotar. Devemos agir rapidamente e com um propósito.

Outra citação do ex-presidente dos EUA, Barack Obama, também merece ser considerada ao iniciarmos nossa jornada rumo à Green Guidance.

Somos a primeira geração a sentir os efeitos das alterações climáticas e a última que pode fazer algo em relação a esta questão.

Reflexão

Como se sente em relação aos problemas ambientais que o mundo enfrenta? Sente-se otimista de que podemos fazer algo em relação a esse problema ou frustrado(a) porque, apesar de toda a conversa, ninguém está a fazer o suficiente? Ou talvez sinta um pouco de ambos.

Sente-se aliviado com o aumento da consciência ecológica entre as pessoas, ou irritado(a) com o facto de que as pessoas e os governos ainda não estão a tomar medidas suficientes?

Na sua opinião, em que medida as alterações climáticas impactam as carreiras das pessoas? E qual acha que é o seu papel como alguém que ajuda as pessoas a lidar com questões e desafios de carreira?

Começando pela ciência

Como já dissemos, existe uma vasta gama de opiniões diferentes sobre a crise ambiental. Mas é importante começar este manual destacando o facto de que existe um consenso científico muito claro sobre o que está a acontecer com o planeta e o seu clima.

Esse consenso é o ponto de partida para qualquer discussão séria sobre qual deve ser a resposta, seja ela política ou a forma como os e as profissionais de carreira podem abordar essas questões na sua prática.

Então, isto é o que sabemos...

- **O planeta está a aquecer.** Ao longo do tempo, a temperatura média da Terra mudou devido a uma variedade de processos naturais. Mas, desde a Revolução Industrial, ela tem aumentado rapidamente de uma forma que só pode ser explicada pelas atividades humanas (principalmente a queima de combustíveis fósseis).
- **O aquecimento global significa eventos climáticos mais extremos.** O aquecimento do planeta não significa que teremos mais dias de sol. As mudanças na temperatura levam ao aumento do número de ondas de calor extremas, secas e ciclones tropicais, além de mais chuvas e inundações, degelo polar e subida do nível do mar. É muito provável que, se o aquecimento continuar, venham a ocorrer variações climáticas ainda mais significativas e imprevisíveis.
- **Estamos a caminhar para um aquecimento global de 1,5 graus.** A Terra está agora cerca de 1,2 graus acima da média pré-industrial, mas em 2024 esse valor foi superior a 1,5 graus acima da média. Isto é preocupante, pois a maioria das políticas climáticas considera 1,5 graus de aquecimento como o limite a partir do qual os impactos se tornam cada vez mais drásticos. A temperatura média continua a subir.
- **Devemos esperar um aquecimento de 2,5 a 3,5 graus num futuro próximo.** Com base no progresso atual (insuficiente) no combate às alterações climáticas, prevê-se que o mundo continue a aquecer, com temperaturas entre 2,5 e 3,5 graus acima da média pré-industrial.
- **Os impactos do aquecimento global são severos.** Muitos desses impactos serão sentidos inicialmente como eventos climáticos catastróficos. Mas, a longo prazo, é provável que o aquecimento global provoque quebras de colheita, escassez de água e perda de terras cultiváveis. Isso, por sua vez, levará a impactos graves, incluindo fomes, guerras, migração em larga escala e aumento do risco de doenças.
- **É provável que o aquecimento global aumente a desigualdade.** Muitos dos efeitos das alterações climáticas afetarão as pessoas e os países mais pobres, bem como aqueles com menos poder e recursos. As alterações climáticas representam um grande obstáculo à justiça social e ao trabalho digno.
- **A crise ambiental é maior do que o aquecimento global.** As alterações climáticas são apenas um dos vários limites planetários que estamos a ultrapassar. A biodiversidade está em colapso à medida que habitats são destruídos, espécies são extintas e ecossistemas são desestabilizados — ameaçando sistemas alimentares, saúde e resiliência. Os oceanos têm vindo progressivamente a acidificar-se devido à absorção de CO₂, prejudicando recifes de coral e a vida marinha, dos quais milhões de pessoas dependem para alimentação e rendimento. Os sistemas terrestres estão a ser transformados pela desflorestação, pela agricultura industrial e pela expansão urbana, reduzindo a capacidade do planeta de absorver carbono e manter o equilíbrio ecológico. A disponibilidade de água doce tem vindo a diminuir, reduzindo caudal dos rios, superexploração dos aquíferos e poluição a degradar a qualidade da água — afetando a água potável, a agricultura e a biodiversidade.
- **Esta é uma emergência planetária.** Estamos a levar o sistema terrestre para além dos seus limites. Agir em relação às alterações climáticas significa também proteger a biodiversidade, restaurar os ecossistemas, conservar a água e repensar como vivemos, trabalhamos e utilizamos a terra e seus recursos.

Mesmo que as alterações climáticas fossem revertidas, ainda enfrentaríamos uma ampla gama de outros problemas ambientais. A urgência de agir em relação ao clima também nos deve lembrar de que precisamos de impedir a extinção de espécies, melhorar a qualidade do ar, limpar os oceanos e lidar com uma série de outros problemas ambientais.

Tudo isto poderia ser motivo de desespero, mas antes de desistir, sugere-se mais dois factos muito animadores.

- **Sabemos o que está a causar as alterações climáticas e outras crises ambientais.** As mudanças que estamos a viver não são misteriosas. Sabemos o que está a causar esses problemas. A queima de combustíveis fósseis e o aumento do consumo de energia, aliados à redução da capacidade do planeta para absorver carbono (por exemplo, devido à desflorestação), fazem com que a quantidade de carbono na atmosfera continue a aumentar. À medida que o carbono aumenta na atmosfera, ele age como um efeito estufa, retendo calor e levando ao aquecimento global. Da mesma forma, temos um bom entendimento de como a poluição, a urbanização, o uso excessivo da água e uma variedade de outros processos contribuem para a crise ambiental.
- **Sabemos como deter o aquecimento global.** Simplificando, precisamos apenas de parar de queimar combustíveis fósseis (carvão, petróleo e gás) e adotar uma série de medidas para começar a absorver parte do carbono presente na atmosfera, como plantar mais árvores e deixar de poluir os oceanos. Mas não podemos subestimar a dificuldade disso. Por exemplo, para atingir a meta do Acordo de Paris de limitar o aquecimento global a 1,5°C, deveríamos emitir menos de 2,3 toneladas de CO₂ por pessoa por ano. No entanto, atualmente, a pegada de carbono média de um europeu é de cerca de 10 toneladas, o que exige grandes mudanças. O desenvolvimento de novas tecnologias, como novas formas de energia, captura de carbono e maior eficiência energética, desempenha um papel fundamental, mas a mudança tecnológica sozinha não será suficiente para resolver as alterações climáticas. Precisamos também de uma mudança generalizada de comportamento e de mudanças nas políticas públicas. Alguns argumentariam que as mudanças necessárias para deter as alterações climáticas exigem uma reorganização fundamental da sociedade, de modo a que esta seja menos movida pelo desejo de grandes lucros para os ricos e mais focada na prosperidade da humanidade e do mundo natural. Exploraremos alguns desses debates neste manual.
- **Também sabemos o que está a prejudicar outros sistemas vitais e como protegê-los.** Assim como precisamos parar de queimar combustíveis fósseis para combater as alterações climáticas, também precisamos de agir para restaurar e proteger os outros sistemas vitais da Terra. Isso inclui a preservação de habitats essenciais para a biodiversidade, a redução do uso de pesticidas, a limitação da conversão de terras, o fim da desflorestação, a transição para a agricultura sustentável, a proteção de zonas húmidas, a redução da poluição da água e a mudança na forma como produzimos e consumimos. As evidências sugerem que, ao fazermos isso, poderíamos trazer o planeta de volta a limites seguros e iniciar o processo de recuperação. Essas crises estão profundamente interligadas e o caminho a seguir é necessariamente sistémico: abandonar os modelos extrativistas e investir numa sociedade que regenere os ecossistemas e garanta o bem-estar humano para todo(a)s.

Portanto, a situação das alterações climáticas e outras formas de destruição ambiental representa um perigo claro e iminente para as nossas vidas e para o nosso planeta. Embora haja debate científico sobre o que vai acontecer e com que rapidez, a existência de alterações climáticas e outras formas de destruição ambiental causadas pela ação humana são FACTOS, e o consenso é que já estamos a sentir os efeitos e que estes se intensificarão nos próximos anos e décadas.

Chegou a hora de agir, e agir depressa. Portanto, neste manual, discutiremos o que podemos fazer para abordar essas questões e contribuir para a solução como profissionais de carreira. Não estamos a dizer que a responsabilidade é nossa ou que temos poder para mudar tudo a este nível. Em vez disso, argumentamos que podemos desempenhar um papel no combate a este grande desafio ambiental e que temos a responsabilidade, para com os nossos valores profissionais, do(a)s nosso(a)s clientes e do planeta, de fazê-lo.



Leitura complementar

Inevitavelmente, as informações que apresentamos oferecem apenas uma visão geral muito breve. Consideramos que as seguintes fontes são úteis para aqueles que desejam obter mais detalhes.

O [Painel Intergovernamental sobre alterações Climáticas \(IPCC\)](#) é o órgão das Nações Unidas responsável por avaliar as evidências científicas relacionadas com as alterações climáticas e é considerado o órgão global mais influente sobre o assunto.

Outra fonte de informação muito confiável é a [Organização Meteorológica Mundial](#), que monitora o tempo e o clima.

O [ClimateWatch](#) reúne uma ampla gama de dados internacionais de uma forma que permite analisar em detalhe e ver o que está a acontecer no seu país.

Se se interessa por materiais didáticos que abordam a crise ambiental, também existem diversos bons pontos de partida. O [Fundo Mundial para a Natureza \(WWF\)](#), o [STEM Learning](#) e a [WaterAid](#) oferecem ótimos recursos. A organização beneficente educacional SEED compilou uma lista de [todos os recursos educacionais](#) que identificou sobre alterações climáticas.

Para uma compreensão mais abrangente da crise ecológica, pode explorar o conceito de [limites planetários](#) e a [Economia da Donut](#), que juntos oferecem uma estrutura para avaliar os impactos da atividade humana em relação aos limites ambientais, à justiça social e ao bem-estar de todos os seres.

Crise ambiental e carreiras

Esperamos tê-lo(a) convencido (caso precisasse ser convencido/a) de que a crise ambiental é séria e precisa de ser enfrentada, mas pode parecer-lhe que isto não está diretamente relacionado com o seu trabalho. Não é cientista climático(a), político(a) ou engenheiro(a) de energias renováveis, é um(a) profissional de desenvolvimento carreira, então o que isto tem a ver consigo?



Reflexão

Como profissional de desenvolvimento de carreira, pode pensar que toda essa questão climática está fora do âmbito do seu trabalho, que é ajudar as pessoas a desenvolverem-se, aprenderem e encontrarem um trabalho significativo. Mas, pensando bem, será que podemos mesmo compartimentalizar essas coisas?

Uma das participantes do projeto Exploring Green Guidance, Ingrid Bårdsdatter Bakke, examinou a [relação entre carreira e valores democráticos](#). Ela argumenta que trabalhar com intervenção vocacional e de carreira é, inerentemente, uma forma direta de trabalhar por uma sociedade melhor, por ajudar as pessoas a encontrar o seu caminho para participar na sociedade e melhorar as suas condições significa que as pessoas que recebem esse apoio podem usar os seus recursos para construir uma sociedade melhor e melhorar as condições para o futuro. Portanto, como profissional de desenvolvimento de carreira, já está a trabalhar com muito mais do que apenas o indivíduo à sua frente. Ao ajudá-lo(a), está também a cuidar da sua família e da sua comunidade. Pode-se até dizer que, quando a intervenção vocacional e de carreira ajuda as pessoas a prosperarem em comunidades e sociedades, permitindo-lhes vivenciar cidadania, participação, valor e significado, os e as profissionais de carreira também estão a construir uma sociedade melhor para *si mesmos(as)*.

Por outras palavras, é impossível separar a pessoa do seu contexto, e como as alterações climáticas são reais e afetam a vida das pessoas, não precisa de ser “ativista” ou “radical” para se preocupar com o clima. Como membro da sociedade, partilha esta realidade com clientes e estudantes e a necessidade de lidar com a transição para uma economia verde.

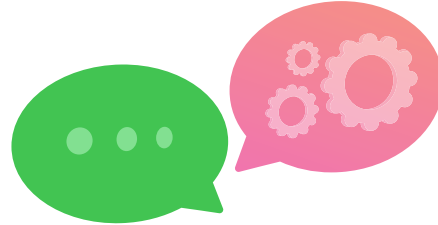
Como profissionais de desenvolvimento de carreira, estamos interessados em identificar os empregos e oportunidades disponíveis para o(a)s nosso(a)s clientes e ajudá-lo(a)s a tomar decisões que lhes permitam encontrar o melhor caminho possível para o futuro. Para tal, precisamos de estar atento(a)s a todas as tendências sociais, políticas e económicas que moldarão o futuro do trabalho.

A crise ambiental é, sem dúvida, a tendência mais determinante que influenciará a forma como as pessoas viverão e trabalharão no futuro. Argumentamos que isso ocorrerá de duas formas principais.



O ambiente está a mudar

À medida que estas mudanças ocorrem no clima, na biosfera e no meio ambiente em geral, elas terão implicações na forma como o trabalho é organizado.



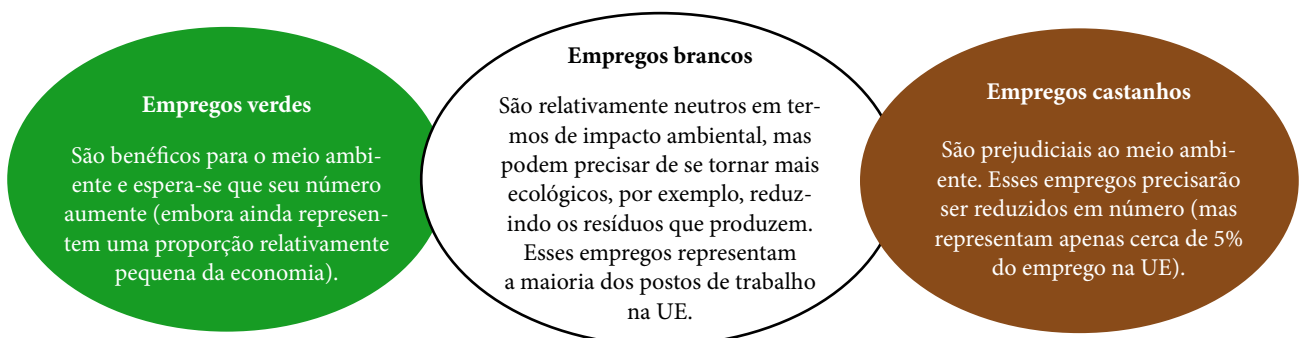
Estamos a reagir

Governos, empresas e indivíduos estão a reagir de maneiras diferentes a essas mudanças. A forma como reagirmos também moldará a organização do trabalho na nossa sociedade.

A crise ambiental constitui um processo dinâmico, intrinsecamente ligado à nossa forma de viver e trabalhar. Com o aumento da temperatura, a agricultura tornar-se-á mais difícil e o setor agrícola sofrerá profundas alterações. Com a subida do nível do mar, ocorrerá deslocação populacional, resultando em maior migração e mudanças no mercado de trabalho nas regiões de acolhimento. E, à medida que os governos priorizam as energias renováveis, a gestão de cheias ou o combate a pandemias, serão criados novos tipos de emprego.

Assim, a crise ambiental transformará radicalmente os empregos disponíveis, a organização do trabalho e os tipos de emprego mais adequados para o(a)s nosso(a)s clientes. As decisões das pessoas sobre as competências que desenvolvem e os empregos que procuram serão, portanto, cruciais para a capacidade da sociedade responder às alterações climáticas.

A União Europeia classificou todos os empregos em três categorias, designadas por verdes, brancas e castanhas.



Estas categorias oferecem-nos uma nova forma de pensar e falar sobre os empregos e carreiras que o(a)s nosso(a)s clientes e estudantes consideram. Mas também evidenciam que refletir sobre carreiras e ambiente é algo mais complexo do que simplesmente aconselhar as pessoas a abandonarem empregos poluentes (por exemplo, os ligados a indústrias extrativas) para migrarem para empregos sustentáveis (por exemplo, os relacionados com a reciclagem).



Ponto crítico

Acredita que podemos resolver as alterações climáticas dentro do sistema económico atual? Para os comentadores da corrente dominante, a solução para as alterações climáticas consiste em ajustar a estrutura de incentivos para que o capitalismo se adapte e reconheça os danos que causa ao ambiente. Contudo, para outros, a própria noção de crescimento económico é problemática, pois assenta em modelos que priorizam o lucro a curto prazo a qualquer custo, com impactos negativos no ambiente e nos trabalhadores. Estas preocupações originaram o conceito de crescimento sustentável e, de forma mais radical, os movimentos de decrescimento. Estes defendem que o crescimento contínuo é insustentável e que só conseguiremos práticas sociais, económicas e ambientais verdadeiramente sustentáveis através da redução da produção e do consumo.

Quão radicais acha que precisamos de ser para proteger o planeta, a natureza e o bem-estar das pessoas? A crise ambiental constitui um fator crucial no contexto de todo o trabalho e de todas as decisões de carreira nos próximos anos. Diante disto, importa refletir sobre como responder a esta realidade... e é aqui que entra a Green Guidance.



Leitura complementar

Uma vasta literatura académica e política tem sido publicada analisando a relação entre trabalho e clima. Alguns trabalhos interessantes incluem o relatório “[Uma força de trabalho com emissões líquidas zero](#)” do [Comité Climático do Reino Unido](#), o estudo da Organização Internacional do Trabalho sobre [alterações climáticas e empregos](#) e o documento da União Europeia “[As possíveis implicações da transição verde para o mercado de trabalho da UE](#)”.

Green Guidance

Os empregos e carreiras das pessoas serão afetados pela crise ambiental e pelas respostas dos governos e empresas a essas alterações. Além disso, a forma como as pessoas interagem com o ambiente através do trabalho pode, de maneiras diversas e complexas, contribuir tanto para a sua destruição como para a sua preservação.

Por outras palavras, o ambiente não fornece apenas um contexto fundamental para as carreiras das pessoas — estas também o moldam através das suas escolhas profissionais e das decisões sobre como vivem e trabalham. Isto tem levado muitos a defenderem que precisamos de compreender melhor como estes fatores estão interligados e de reconhecer que as escolhas e a gestão de carreira constituem partes importantes da reflexão sobre como responder à crise ambiental. Daí resulta a necessidade de considerar o papel que devemos desempenhar ao abordar estas questões com as pessoas e ao apoiá-las a lidar com elas.

O termo Green Guidance foi usado pela primeira vez na década de 1990 pelo investigador dinamarquês Peter Plant. Peter é um ambientalista convicto, profissional de desenvolvimento de carreira, académico e ativista, que articulou diversas ideias em torno deste conceito. Defendeu que a intervenção em carreiras deveria posicionar-se face à crise ambiental, sendo “*proativa, questionadora, investigativa, reflexiva e centrada na pessoa*», considerando a tomada de decisão profissional como parte do «*compromisso pessoal, envolvimento social e propósito*”. Este manual baseia-se no trabalho de Peter.

Mais recentemente, um conjunto alargado de autores tem contribuído para o debate sobre a Green Guidance. Miriam Dimsits e Tristram Hooley desenvolveram a seguinte definição para Green Guidance.

A intervenção vocacional e de carreira ambientalmente sustentável capacita indivíduos, grupos e coletivos a desenvolverem as suas vidas e carreiras de forma a que não comprometam a capacidade de outras pessoas nem das gerações futuras de satisfazerem as suas necessidades. Reconhece que os seres humanos fazem parte de um ecossistema valioso por si só e que todas as formas de vida, particularmente a vida dos mais vulneráveis, estão ameaçadas pela crescente crise climática, pela perda da biodiversidade e por outros danos ambientais causados pela atividade humana.

A intervenção vocacional e de carreira ambientalmente sustentável desenvolve a capacidade individual e coletiva de analisar, responder e enfrentar problemas sociais, ambientais e de carreira, ao mesmo tempo que apoia as pessoas na construção de uma vida melhor para si e para os outros. Fundamentalmente, visa estimular a imaginação das pessoas e capacitá-las a encontrar o seu caminho para uma vida melhor e um mundo sustentável.

Consideramos este um ponto de partida útil para este manual, mas reconhecemos que levanta tantas questões quantas resolve. Mesmo aceitando o argumento de que a Green Guidance é necessária, viável e prioritária, permanece a questão de como implementá-la. É precisamente a essa questão que o presente manual se dedica.



Leitura complementar

Se quiser entender melhor o pensamento de Peter Plant, sugerimos que o ouça neste [podcast](#) ou que leia seu artigo ["Paradigmas sob pressão"](#).

Sobre este manual

Este manual foi desenvolvido pelo projeto Exploring Green Guidance, financiado pela União Europeia, que reuniu profissionais de carreira e investigadores de cinco países para criar novos recursos para a Green Guidance. O projeto começou com uma revisão das políticas nas áreas da educação, emprego e ambiente, bem como uma análise da literatura existente sobre Green Guidance. Seguiu-se uma pesquisa com profissionais de carreira na Europa para mapear o panorama atual e convidá-lo(a)s a propor ideias e recursos. Por fim, organizámos uma série de «laboratórios de inovação» — grupos de profissionais em cada país — que exploraram a questão da Green Guidance e desenvolveram ideias e ferramentas úteis para outro(a)s profissionais. Todo este trabalho foi compilado neste manual.



Leitura complementar

Se tiver interesse no trabalho do projeto Exploring Green Guidance e quiser ler algumas das pesquisas de base, visite o site [Exploring Green Guidance](#). Também pode querer ler o documento [de revisão da literatura](#) que produzimos como parte deste projeto.

O manual está organizado em sete capítulos. Em cada um deles, encontrará uma discussão sobre os temas abordados, ligações para recursos importantes, orientações sobre o uso das ferramentas que criámos e oportunidades para reflexão. Esperamos que seja suficiente para começar a familiarizar-se com a Green Guidance.

Não existe uma única forma correta de implementar a Green Guidance. Terá de descobrir como deseja

proceder e refletir sobre como isso se integra no seu contexto. Sinta-se, pois, à vontade para adaptar, desenvolver e modificar as ideias e recursos que apresentamos neste manual.

O manual aborda os seguintes tópicos:

1. Neste *primeiro capítulo*, procurámos demonstrar a necessidade de Green Guidance e argumentar que se deve envolver nesse processo.
2. O *segundo capítulo* aprofunda a discussão sobre Green Guidance e explora o que ela é e por que é necessária. Também explora diferentes abordagens de Green Guidance e reflete sobre alguns dos debates existentes a respeito de quão radical o desenvolvimento vocacional e de carreira pode ser.
3. No *terceiro capítulo*, exploramos como o(a)s nosso(a)s clientes e estudantes se posicionam em relação a essas questões e consideramos o que isso significa para a nossa prática. Podemos lidar com pessoas de todos os tipos, desde negacionistas das alterações climáticas a ativistas ambientais, passando por um vasto grupo de pessoas que não refletiram seriamente sobre esses assuntos. Como podemos abordar as questões ambientais e, ao mesmo tempo, atender às preocupações imediatas das pessoas sobre as suas vidas?
4. No *quarto capítulo*, focamo-nos nos limites éticos e práticos da Green Guidance. O que não deve fazer ao praticar a Green Guidance e como lidar com as limitações impostas às suas ações por gestores(as) ou entidades financiadoras?
5. No *quinto capítulo*, analisamos as formas como a Green Guidance tem sido implementada (ou proposta). Como seria uma sessão de aconselhamento de carreira “verde”, um workshop sobre carreiras *verdes* ou uma feira de empregos *verdes*? Partimos desses exemplos práticos para propor um modelo que pode usar e adaptar à sua prática. Este capítulo concentra-se particularmente nas formas de trabalhar com indivíduos e grupos.
6. No *capítulo seis*, exploramos como podemos ir além do nosso contexto prático imediato e envolver-nos em formas de ação mais sistêmicas, como mediação e construção de redes, advocacia e defesa de direitos, *lobbying* e mudança sistêmica. Argumentamos que todas essas formas mais amplas de prática ainda podem ser consideradas parte da Green Guidance, uma vez que nosso foco permanece em ajudar as pessoas a construir carreiras boas e sustentáveis de modo a que não comprometam a capacidade de outras pessoas nem das gerações futuras de satisfazerem as suas necessidades.
7. Finalmente, no *capítulo sete*, revemos o que abordámos e refletimos sobre quais poderiam ser os próximos passos.

Ao longo deste manual, encontrará algumas características recorrentes que já utilizámos neste capítulo:



Ferramentas. Estas são novas ferramentas desenvolvidas ao longo do projeto (muitas vezes inspiradas nas excelentes práticas que identificámos). Estão disponíveis no nosso site para aceder, utilizar e adaptar.



Reflexões. Estas reflexões foram concebidas para o/a ajudar a ponderar alguns dos temas que abordamos. Em alguns casos, podem ser adaptadas para uso com o(a)s seus/suas estudantes e clientes.



Pontos críticos. Aqui, propomos refletir sobre alguns dos desacordos e desafios em torno das questões ambientais e de sustentabilidade. Nestes apontamentos, convidamo-lo(a) a considerar quão radical precisa de ser e se acredita ser possível construir uma carreira verde no âmbito do sistema atual.



Leitura complementar. Cada capítulo inclui várias fontes de informação adicional que pode consultar se desejar aprofundar esses temas.

Resumo

Neste capítulo aprendemos que:

- **O planeta está a aquecer** e isso, juntamente com uma série de outros problemas ambientais, foi causado pela atividade humana. Isso já está a causar problemas para o planeta e esses problemas provavelmente continuarão a agravar-se, a menos que façamos algo a respeito;
- **Sabemos o que está a causar a crise ambiental e como lhe reagir.** Mas, até agora, os esforços para deter ou reverter os danos ambientais têm sido insuficientes. É preciso agir, e agir rapidamente.
- **A crise ambiental está intrinsecamente ligada aos nossos empregos e carreiras.** As mudanças no meio ambiente e as tentativas de mitigar ou neutralizar essa crise provavelmente moldarão os tipos de trabalho disponíveis e a forma como trabalhamos. Além disso, as decisões de carreira individuais também influenciarão a capacidade da sociedade de lidar com a crise ambiental.
- **A Green Guidance foi desenvolvida como uma forma de abordar essas questões no domínio da carreira.** Estabelece uma abordagem para profissionais de carreira, projetada para ajudar indivíduos, grupos e coletivos a viverem as suas carreiras de maneira sustentável.
- **Este manual ajudará os e as profissionais de carreira a envolverem-se com a prática da sustentabilidade e a implementarem a Green Guidance.** Não existe uma única abordagem para a Green Guidance, e este manual apresentará uma ampla gama de abordagens práticas para a aplicar e incentivar-vos-á a inovar e a desenvolver a vossa própria abordagem.

Reflexão

Após ler o primeiro capítulo, qual a sua opinião sobre a Green Guidance? Acha que é algo que lhe interessa e que gostaria de começar a aplicar? Ou tem mais perguntas do que respostas nesta fase? Uma questão que pode analisar cuidadosamente neste momento é se já está a fazer algo que possa ser considerado Green Guidance.



2

O que é a Green Guidance?

O que faz, faz diferença, e precisa de decidir que tipo de diferença quer fazer.

Jane Goodall, cientista e ativista

Imagine uma topógrafa de minas de 27 anos da Silésia, na Polónia — uma região historicamente ligada à indústria do carvão —, que entra no seu consultório. Consciente de que o governo está empenhado em reduzir a dependência do país em relação ao carvão, ela sabe que a sua região passará por uma transformação significativa nos próximos anos. Sente-se insegura quanto ao futuro, reconhecendo que pode perder o emprego em breve, mas mantém-se aberta à mudança.



Reflexão

Quão confiante e preparado(a) se sente hoje para orientar um(a) cliente como esta topógrafa de mineração nesta transição de carreira?

Este cenário ilustra por que razão a integração da Green Guidance na prática normal de orientação vocacional e desenvolvimento de carreira nunca foi tão importante como no momento presente. A transição verde está a remodelar os mercados de trabalho em toda a Europa, colocando o(a)s profissionais de carreira na linha da frente do apoio aos indivíduos durante estas mudanças.

O nosso trabalho não impacta apenas indivíduos, mas influencia comunidades inteiras em transição. À medida que as indústrias se afastam dos combustíveis fósseis e se voltam para as energias renováveis, o desenvolvimento vocacional e de carreira torna-se uma ponte vital entre a incerteza e novas oportunidades de carreira sustentáveis. De forma mais ampla, dada a urgência da crise ecológica, podemos verdadeiramente fazer escolhas de carreira sem pensar em como o nosso trabalho afeta os outros, as gerações futuras e o planeta? A dimensão da sustentabilidade pode ser integrada por omissão no desenvolvimento de carreira, em vez de ser tratada como uma preocupação opcional? E como pode o desenvolvimento vocacional e de carreira desempenhar um papel significativo na promoção de um mercado de trabalho mais justo e sustentável?

Este capítulo discute a importância da Green Guidance e apresenta estratégias e ferramentas específicas para incorporar eficazmente a sustentabilidade na prática de aconselhamento de carreira, contribuindo assim para essa transformação mais ampla.



Leitura complementar

Vários órgãos nacionais e internacionais produzem informações sobre o mercado de trabalho que abordam não apenas o que está acontecendo agora, mas também o que provavelmente acontecerá no futuro. Vale a pena procurar essas fontes de informação no seu país, mas também analisar essas previsões com um olhar crítico. Ninguém sabe exatamente o que acontecerá a seguir, pelo que é importante apoiar o(a)s seus/suas clientes na compreensão do mercado de trabalho e incentivá-lo(a)s a estarem preparados para se adaptarem às novas situações à medida que surgirem.

Alguns pontos de partida úteis para refletir sobre o mercado de trabalho incluem a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que publicou uma série de relatórios úteis sobre o [futuro do trabalho](#) e sobre [as tendências globais para a juventude](#), e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), que também publica informações sobre o [futuro do trabalho](#). Existem ainda relatórios que se concentram especificamente no futuro do trabalho na transição verde, elaborados pela [Fundação Europeia para a Formação \(ETF\)](#), pelo [Fundo Monetário Internacional \(FMI\)](#) e por diversas outras organizações.

Diferentes abordagens à Green Guidance

A Green Guidance não é uma abordagem única para todo(a)s. É um espaço dinâmico e pluralista onde diferentes narrativas sobre sucesso, prosperidade e futuro coexistem e, muitas vezes, entram em conflito. À medida que o mercado de trabalho se transforma rapidamente devido aos avanços tecnológicos, às mudanças económicas e à aceleração das crises ambientais, o(a)s profissionais de carreira são chamados a ir além dos modelos convencionais e a explorar e hierárquica, que considerava a carreira das pessoas como um processo de ascensão na «escada da carreira» e associava o sucesso à estabilidade a longo prazo, ao aumento do rendimento e ao estatuto de direção/gestão. Esse modelo pressupunha previsibilidade e segurança no emprego, principalmente nos setores de manufatura e trabalho administrativo.

Hoje, essas suposições já não são sustentáveis. Muitos trabalhadore(a)s, especialmente aquele(a)s em profissões manuais e em cargos administrativos de nível inicial, estão cada vez mais exposto(a)s à incerteza. Uma das causas relaciona-se com perturbações na economia relacionadas com o clima, como transformações industriais, escassez de recursos ou o abandono gradual dos combustíveis fósseis. A crise ambiental adiciona uma camada extra — e muitas vezes desestabilizadora — a um cenário de emprego já volátil. Além disso, o facto de muitas formas de trabalho contribuírem para causar danos ambientais obriga-nos a questionar os próprios fundamentos da nossa prática profissional.

Nesse contexto, a Green Guidance deve ajudar as pessoas a lidar com essas inseguranças sobrepostas. Isso exige desconstruir as narrativas — muitas vezes implícitas — que moldam o pensamento sobre carreira, como a ideia de que o sucesso profissional depende da capacidade de conseguir um emprego estável, a tempo inteiro e bem remunerado, e apoiar as pessoas na identificação de caminhos que estejam alinhados com os seus valores, aspirações e as realidades em constante mudança do planeta.

As pessoas operam frequentemente sob pressupostos que podem já não ser válidos num mundo marcado pela crise ambiental e pela transição verde. Exemplos desses pressupostos incluem:

- A crença de que o sucesso exige máxima eficiência e promoção rápida pode impedir os indivíduos de refletirem sobre ou respeitarem o seu próprio ritmo de desenvolvimento;
- Associar o sucesso ao crescimento e consumo constantes, enquanto uma abordagem mais sustentável prioriza o bem-estar e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal;
- Encarar a competição como a principal motivação pode levar ao stress e à exaustão, enquanto a colaboração democrática e a criação conjunta de soluções podem oferecer uma alternativa melhor;
- Assumir atitudes conformistas pelo medo de sair das normas estabelecidas, enquanto a autorreflexão e autonomia podem ajudar ao desenvolvimento de carreira alinhado com valores pessoais;
- A narrativa de mudança constante e rápida adaptação ao mercado, que pode gerar caos, contrasta com os modelos de trabalho regenerativos, que se concentram na sustentabilidade a longo prazo e no desenvolvimento em harmonia com os princípios ecológicos.

Assim, a Green Guidance não se resume apenas à análise das tendências do mercado de trabalho; trata-se de apoiar o(a)s clientes na construção dos seus futuros profissionais de forma consciente, sustentável e orientada por valores.

Como profissionais de desenvolvimento de carreira, podemos ajudar o(a)s clientes a identificarem as narrativas que influenciam as suas decisões de carreira e avaliar se estas lhes são úteis. Algumas perguntas-chave para facilitar esse processo incluem:

- Quais os valores que norteiam as minhas escolhas de carreira?

- A minha visão sobre o que quero alcançar na vida está alinhada com as minhas crenças pessoais?
- Que modelos de carreira alternativos poderia eu explorar?
- Que tipo de trabalho me faz sentir orgulhoso ou útil na minha comunidade?
- A quem os bens/serviços que eu produzo beneficiam?
- Quem beneficia quando me esforço para ir mais depressa ou trabalhar mais? Há algum benefício para mim?
- Se eu pudesse criar um ritmo estável e significativo no meu trabalho, como seria?
- Como seria a minha carreira se eu não sentisse a necessidade de ‘subir na carreira’?
- A competição com os outros alguma vez me fez sentir sozinho ou desligado dos outros?
- Qual o impacto do meu trabalho na comunidade, no meio ambiente e no planeta?

Ao tomarmos consciência dessas narrativas e do seu impacto nas decisões de carreira, podemos passar a analisar abordagens específicas para a Green Guidance e as principais dimensões do apoio aos(as) clientes durante o processo de desenvolvimento.



Qual a ferramenta?

Para exemplos de ferramentas que podem ajudar a desconstruir representações dominantes do trabalho, veja [Desconstrução crítica da insatisfação no trabalho](#). Essa perspetiva crítica sobre o trabalho também está presente noutras ferramentas.



Ponto crítico

Por que acha que fomos socializados com crenças prejudiciais sobre o sucesso na carreira? A quem interessa manter-nos em constante movimento, competindo uns contra os outros? É possível construir formas de trabalho e carreira sustentáveis, enquanto se compete com os outros? Como podemos equilibrar as necessidades de cooperação e competição nas nossas vidas, carreiras e sociedades?

Como implementar a Green Guidance na prática?

Integrar a sustentabilidade no desenvolvimento vocacional e de carreira pode parecer um desafio inicial. O foco deve ser em oportunidades práticas de emprego em setores verdes? Ou é mais importante apoiar o(a)s clientes na reflexão sobre os seus valores e na tomada de decisões de carreira conscientes, independentemente de onde venham a trabalhar? Exploraremos essas questões na prática nos capítulos 5 e 6, mas, por ora, é importante refletir sobre alguns dos pontos-chave.

Alguns e algumas clientes procuram soluções concretas, como cursos, oportunidades de emprego ou informações sobre indústrias verdes em rápido crescimento. Outros desejam uma mudança mais profunda, explorando modelos alternativos de trabalho e formas de vida que transcendam as estruturas de mercado convencionais. Ambos os caminhos são valiosos e podem complementar-se, desde que sejam adaptados às necessidades individuais do(a)s clientes e ao seu contexto social.

A transição verde está a remodelar o mercado de trabalho e as expectativas do(a)s nosso(a)s clientes. Como profissionais de carreira, podemos perguntar-nos:

- Devo focar em ajudar o(a)s clientes a desenvolver competências “verdes” ou devo incentivá-lo(a)s a refletir mais profundamente sobre os seus valores e o impacto das suas escolhas?

- O meu papel é apoiar os indivíduos na adaptação às novas realidades, ou devo trabalhar em prol de uma mudança sistémica?
- Devo manter uma postura neutra ou devo promover ativamente escolhas de carreira pró-ambientais?

Não existem respostas simples para essas perguntas. Rebecca Packer, profissional da área, explorou estas questões na sua dissertação de mestrado e propôs um modelo de quatro quadrantes para a Green Guidance.¹ Esse modelo baseia-se em dois eixos principais. Primeiro, o foco do desenvolvimento de carreira é o indivíduo ou as questões sociais e estruturais? Segundo, que tipo de mudança se deseja promover? Trata-se de ajudar o(a)s clientes a adaptarem-se ao mercado de trabalho (verde *claro*) ou de ajudá-lo(a)s a envolverem-se numa transformação mais profunda, alinhada com valores ecológicos (verde *escuro*)?

Esta análise permite-nos distinguir quatro abordagens que podemos descrever como: *radical*, *progressista*, *conservadora* e *liberal*.

	Foco social	Foco individual
Verde escuro (Ecologismo)	<p>Radical</p> <p>O objetivo não é apenas apoiar o(a)s clientes, mas também ajudá-lo(a)s a reconhecer que as suas escolhas de carreira fazem parte de sistemas económicos e ecológicos mais amplos.</p> <p>Isso significa enfatizar a responsabilidade partilhada pelo futuro do planeta e apoiar movimentos que defendem uma transição justa.</p> <p>Exemplo prático: Promover ativamente reflexões sobre formas alternativas de trabalho (por exemplo, organizações sem fins lucrativos e cooperativas), envolvimento em movimentos transformadores e pensamento utópico (ver a ferramenta <i>A realidade da nossa utopia</i>).</p>	<p>Progressista</p> <p>Auxilia o(a)s clientes a tomarem decisões de carreira que estejam alinhadas com os seus valores ecológicos.</p> <p>Incentiva-o(a)s a seguir carreiras que contribuam para o desenvolvimento sustentável.</p> <p>Exemplo prático: <i>Ikigai</i> – uma estrutura conceptual que ajuda o(a)s clientes a explorar caminhos de carreira, alinhando as suas paixões, valores, competências e as necessidades do mundo.</p>
Verde claro	<p>Conservador</p> <p>Concentra-se em preparar o(a)s clientes para o mercado de trabalho, ajudando-o(a)s a desenvolver as competências necessárias na economia verde.</p> <p>Apoia o desenvolvimento de programas de requalificação, cursos de formação e o acesso a novas profissões ligadas à transição verde.</p> <p>Exemplo prático: Veja ferramentas como <i>Estudos de caso da transição verde</i>.</p>	<p>Liberal (Não Diretivo): O objetivo é apoiar o(a)s clientes na escolha de uma carreira que esteja alinhada com os seus valores, sem o(a)s direcionar para caminhos específicos.</p> <p>Cada cliente decide em que medida deseja incorporar considerações ambientais no seu trabalho.</p> <p>Exemplo prático: Introduzir critérios opcionais para escolhas de carreira que integrem a sustentabilidade, permitindo que clientes e estudantes os incluam se desejarem - veja as ferramentas (<i>Eco</i>) <i>valores</i> e (<i>eco</i>)<i>competências</i>.</p>

O modelo de Packer sugere que o profissional tem algumas decisões a tomar.

1 Packer, R. (2019). *Greening HE careers education and guidance? An investigation into the perspectives and experiences of career development practitioners from English universities*. Master's Thesis, University of Derby, United Kingdom.

- Se deseja preparar o(a)s seus/suas clientes para o mercado de trabalho verde, concentra-se em abordagens verde-claras (conservadoras ou liberais).
- Se o seu objetivo é uma mudança sistêmica e um impacto mais profundo, aplica abordagens verde-escuras (radicais ou progressivas).
- Se procura oferecer um desenvolvimento vocacional e de carreira que permita desenvolver soluções baseadas na comunidade, escolhe uma perspectiva com foco social.
- Se o(a)s clientes desejam alinhar as suas carreiras com os seus valores pessoais, uma abordagem com foco individual pode ser a mais adequada.

Não existe uma única abordagem “correta”. A escolha depende da sua filosofia de trabalho, das necessidades do(a)s seus/suas clientes e do contexto em que trabalha. Na realidade, é provável que combine duas ou mais abordagens ao trabalhar com clientes reais, cujas necessidades irão mudar. Mas usar este modelo pode ajudá-lo(a) a definir conscientemente a sua estratégia e adaptar a prática que oferece para melhor atender às diversas expectativas do(a)s seus/suas clientes e estar em consonância com as suas próprias ideias sobre o que é necessário e o que é eficaz.

Reflexão

O que acha das quatro abordagens para a Green Guidance? Concentra-se habitualmente mais nas necessidades individuais ou sociais? Identifica-se mais com a abordagem “verde-clará” ou “verde-escura”? O que acha que pode aprender com abordagens diferentes da sua?

Objetivos para a Green Guidance

Após explorar diferentes abordagens para a Green Guidance (sustentabilidade clara versus sustentabilidade escura, individual versus social), é hora de focar em passos práticos: como integrar a sustentabilidade no trabalho diário de um profissional de desenvolvimento de carreira?

A especialista dinamarquesa em desenvolvimento de carreira, Miriam Dimsits, trabalhou com Tristram Hooley, do Reino Unido, para identificar cinco dimensões-chave que descrevem a Green Guidance.² Essas dimensões visam ajudar-nos a ir além da simples indicação de “empregos verdes” aos(às) clientes, guiando-o(a)s para escolhas de carreira mais conscientes. Elas podem funcionar como objetivos de aprendizagem para a Green Guidance, auxiliando na elaboração de intervenções que sejam ambientalmente sustentáveis.

2 Para mais informações sobre esta estrutura, consulte Dimsits, M., & Hooley, T. (n.d.). [Introduction to the framework for environmentally sustainable career guidance](#). NICEC.

Dimensão	Objetivo	Exemplos de ações
Conectar a carreira com o mundo	Apoiar o(a)s clientes no desenvolvimento de uma conexão emocional consigo mesmos, com os outros e com a natureza, para ajudá-lo(a)s a lidar melhor com sentimentos de alienação, desesperança e distanciamento.	Utilizar a natureza como cenário de desenvolvimento de carreira. Trabalhar com abordagens existenciais e experienciais. Exemplo de ferramenta: <u><i>Identificando momentos de ressonância</i></u>
Construir solidariedade com o mundo	Incentivar o(a)s clientes a considerarem as suas carreiras dentro de um contexto social e ecológico mais amplo, com foco na aprendizagem e ação coletivas em benefício das formas de vida marginalizadas e ameaçadas (pessoas, grupos, natureza, espécies, habitats...).	Intervenção coletiva, em grupos ou baseada na comunidade, com foco em como podemos viver e contribuir juntos. Exemplo de ferramenta: <u><i>Necessidades do mundo e uma carreira significativa</i></u>
Descobrir as oportunidades de carreira num mundo sustentável.	Conversar com clientes e estudantes sobre como o mundo do trabalho impacta o meio ambiente e quais (e como) as carreiras podem contribuir positivamente para isso.	Explorar a relação entre o clima, a crise ambiental e o mundo do trabalho: explorando os impactos ambientais de diferentes carreiras/profissões. Fornecer aos(as) clientes informações fiáveis sobre o mercado de trabalho verde. Reunir com profissionais das indústrias verdes. Exemplo de ferramenta: <u><i>Olhar para o mercado de trabalho com otimismo exagerado.</i></u>
Imaginar e inventar o mundo enquanto constrói a sua carreira.	Ajudar o(a)s clientes a relacionarem as suas experiências quotidianas, problemas e esperanças com o contexto macrossocial e questões ambientais no sentido de imaginar possibilidades e caminhos alternativos à situação atual. Incentivá-lo(a)s a considerar e construir formas alternativas de trabalho e produção.	<u><i>Exercícios de visualização</i></u> – “Como seria o seu futuro ideal e ecologicamente adequado? O que precisa de mudar no mundo para que isso aconteça?” “Será que esse futuro é possível?” Exemplo de ferramenta: <u><i>A realidade da nossa utopia</i></u>
Mudar o mundo através da sua carreira.	Desenvolver a compreensão do(a)s clientes e estudantes sobre a natureza do problema, a análise crítica das ideologias dominantes, desmascarar as estruturas de poder e os interesses dos atores envolvidos.	<u><i>Estudos de caso de economias alternativas</i></u> – por exemplo, as cooperativas de Mondragón, o movimento das Cidades em Transição. <u><i>Debates sobre valores</i></u> no contexto de novos modelos de carreira. Exemplo de ferramenta: <u><i>Diálogos ecológicos</i></u>



Reflexão

- Não precisa aplicar todas as dimensões — escolha as que melhor se adaptam à sua prática.
- Pode combinar abordagens — por exemplo, usar a dimensão *emocional* para reflexão sobre valores e a dimensão *de aprendizagem* para fornecer informações sobre o mercado de trabalho verde.
- Se o(a)s seus/suas clientes estiverem pronto(a)s para uma mudança mais profunda, pode incorporar elementos das dimensões *imaginar e inventar* ou *mudar o mundo*.

Com essas dimensões, a sua prática pode tornar-se mais intencional, voltada para o futuro e alinhada aos desafios ecológicos que o mercado de trabalho enfrenta.

Caminhos para carreiras mais sustentáveis

Compreender as diferentes abordagens para a Green Guidance e como implementá-las é apenas o primeiro passo. O próximo desafio é ajudar o(a)s clientes a perceberem como podem colocar os seus objetivos de carreira em prática de uma forma que esteja alinhada com a sustentabilidade.

Cada cliente possui competências, experiências e valores únicos – por isso, é importante ajudá-lo(a)s a conhecer uma variedade de caminhos que lhes permitam contribuir para a responsabilidade ambiental e social de uma forma que se adeque às suas capacidades e aspirações. Abaixo, apresentamos seis importantes carreiras na área ambiental que podem servir de inspiração e ponto de partida para uma exploração mais aprofundada.

Profissões verdes tradicionais

Algumas pessoas escolhem carreiras diretamente ligadas à proteção ambiental. Empregos nas ciências da Terra, sustentabilidade e energias renováveis geralmente exigem formação académica ou formação especializada.

Exemplos:

- Engenheiro(a)s ambientais que restauram paisagens pós-industriais.
- Consultore(a)s de sustentabilidade que trabalham no planeamento urbano verde.
- Técnico(a)s que instalam painéis solares.
- Especialistas em ecoturismo que promovem viagens sustentáveis.
- Especialistas em agricultura e cultivo sustentáveis.

Carreiras baseadas em valores

Os valores de outras pessoas podem privilegiar o significado e a justiça social de outras formas, frequentemente relacionadas a setores sociais ou comunitários, e, portanto, as pessoas podem escolher as suas carreiras tendo estes valores como referência. Embora essas funções nem sempre sejam explicitamente “verdes”, elas desempenham um papel crucial na construção de uma sociedade mais justa e sustentável.

Exemplos:

- Assistentes sociais que apoiam comunidades afetadas pelas alterações climáticas.
- Professore(a)s que integram a educação ambiental nas escolas.
- Médico(a)s e enfermeiro(a)s que promovem cuidados de saúde sustentáveis através da redução do des-

perdício médico.

- Coordenadore(a)s de hortas comunitárias que combinam educação ecológica com inclusão social.

Empreendedorismo ecológico

Para outros, o caminho para a sustentabilidade passa por abrir o próprio negócio. Esses indivíduos criam empresas que minimizam o impacto ambiental, promovem a produção local ou desenvolvem soluções inovadoras para desafios ecológicos.

Exemplos:

- Too Good To Go (Dinamarca) – uma *startup* que combate o desperdício de alimentos.
- Infarm (Alemanha) – soluções para agricultura vertical urbana.
- Proprietário(a)s de lojas com foco em desperdício zero que oferecem alternativas sem plástico.
- Iniciativas de agricultura regenerativa, como as redes AMAP na França.

Eco-intraempreendedorismo

Nem todas as pessoas querem mudar de emprego; em vez disso, algumas pessoas concentram-se em tornar os seus locais de trabalho atuais mais sustentáveis. O(a)s eco-intraempreendedor(a)s impulsionam iniciativas de sustentabilidade dentro das organizações, reduzindo a pegada de carbono, implementando estratégias verdes e envolvendo o(a)s colegas em ações ambientais.

Exemplos:

- Gestore(a)s de sustentabilidade que ajudam a reduzir as emissões em toda a cadeia logística.
- Iniciativas ecológicas de base dentro de grandes corporações, lideradas por funcionário(a)s que promovem práticas ecologicamente adequadas.
- Auditore(a)s ambientais que aconselham empresas sobre como reduzir o seu impacto climático.

Carreiras híbridas ou de ritmo mais lento

Algumas pessoas redefinem as suas vidas profissionais reduzindo a jornada de trabalho tradicional e dedicando mais tempo a atividades significativas e sustentáveis. Essas carreiras geralmente combinam diferentes formas de trabalho, oferecendo flexibilidade e maior envolvimento em iniciativas ecológicas e comunitárias.

Exemplos:

- Profissionais que conciliam consultoria com agricultura de permacultura.
- Profissionais que trabalham em projetos de sustentabilidade e, ao mesmo tempo, se envolvem no ativismo climático.
- Pessoas que reduzem sua jornada de trabalho remunerado para dedicar mais tempo ao voluntariado ambiental.

Ativismo profissional

Para aquele(a)s que consideram a crise ambiental uma prioridade urgente, o ativismo pode tornar-se uma carreira em tempo integral. O seu trabalho concentra-se em mudanças sistêmicas, defesa de direitos e ação direta em prol da justiça ambiental e social.

Exemplos:

- Funcionário(a)s do Greenpeace (Alemanha) e da Friends of the Earth Europe (Bélgica) conduzindo campanhas ambientais.
- Líderes de movimentos populares como Marjan Minnesma, fundador da *Urgenda Foundation*, uma organização que luta pela redução de carbono na Holanda.
- Jovens ativistas climáticos que organizam greves do movimento “*Sextas-feiras pelo Futuro*”.
- Analistas de políticas públicas e ativistas que moldam as regulamentações climáticas a nível nacional ou internacional.
- Grupos representativos e sindicatos que atuam em nome daqueles que trabalham na economia verde e sustentável.



Leitura complementar

Os seis possíveis caminhos para carreiras mais sustentáveis foram propostos por Tacchini, S. (2021). *Green guidance: Integrating an ecological vision into career guidance*. In *Euroguidance Conference 2021 Compendium* (pp. 42–45). OeAD Erasmus+.



Ponto crítico

As seis trajetórias de carreira descritas acima têm como foco principal incentivar as pessoas a ingressarem num “emprego verde” ou “carreira verde” de algum tipo. Este é um aspeto importante da Green Guidance, mas não pode ser a história completa. Apenas uma parcela relativamente pequena da força de trabalho chegará a exercer um “emprego verde”. Então, e quanto ao restante da população? Que mudanças as pessoas podem fazer nas suas vidas e trabalhos para torná-los mais sustentáveis, mesmo que não estejam num emprego verde?

Talvez ainda mais importante seja a forma como as pessoas podem pressionar os seus empregadore(a)s e organizações, político(a)s e outras pessoas na sociedade responsáveis pelos danos ambientais? Não se trata apenas de escolher um emprego diferente, mas também de mudar a forma como o mercado de trabalho atual funciona. É claro que isso não é fácil, pois há muitos grupos (e muitas pessoas) com fortes interesses na forma como a sociedade está atualmente organizada, sendo que o emprego e as relações sociais geralmente envolvem desequilíbrios de poder nos quais o(a)s nosso(a)s clientes frequentemente se encontram em desvantagem. Portanto, o caminho para uma carreira verde provavelmente envolverá confrontar pessoas influentes e pensar em como mudar o mundo.

Como pode abordar esse tipo de questão com o(a)s clientes em sessões de desenvolvimento de carreira?

Resumo

- A Green Guidance ajuda indivíduos e comunidades a adaptarem-se às mudanças no mercado de trabalho impulsionadas pela crise ambiental e pela transição verde.
- Os modelos de carreira tradicionais estão a mudar e há uma crescente necessidade de trabalhos alinhados com valores, bem-estar e sustentabilidade.
- As diferentes abordagens de desenvolvimento de carreira variam desde ajudar o(a)s clientes a desenvolver competências ecológicas até inspirar mudanças sistémicas.
- Cinco dimensões-chave da Green Guidance são: conectar a carreira com o mundo a um nível emocional, construir solidariedade com o mundo conectando-se com outras pessoas e com a natureza, aprender sobre carreiras num mundo sustentável, imaginar e inventar o mundo enquanto trabalha e mudar o mundo através da sua carreira.
- As carreiras verdes incluem profissões ambientais, carreiras orientadas por valores, eco-empresariado, funções de sustentabilidade corporativa, carreiras híbridas e ativismo profissional, bem como a luta em todos os empregos para torná-los mais sustentáveis ambientalmente.

3

Qual a opinião de estudantes e clientes sobre a Green Guidance?

A mudança climática é muito parecida com a morte. Todos nós entendemos que é inevitável, mas poucos de nós a aceitamos de verdade.

Brian McDermott

O apoio popular a uma determinada política climática é fortemente influenciado por três crenças fundamentais: que a política é eficaz na redução das emissões (eficácia); que não tem impactos distributivos negativos, nomeadamente prejudicando os agregados familiares de baixo rendimento (preocupações com a desigualdade); e que não prejudica financeiramente a família dos entrevistados (interesse próprio).

Antoine Dechezleprêtre e colegas na American Economic Review.

Essas citações destacam algumas das maneiras complexas como as pessoas se sentem em relação às alterações climáticas e outras formas de destruição ambiental, bem como em relação às soluções propostas para esses problemas. Neste capítulo, vamos analisar como as pessoas se sentem em relação às alterações climáticas e refletir sobre o que isso significa para a forma como podemos interagir com elas na prática da Green Guidance.

Já diversas investigações procuraram compreender a percepção pública sobre questões ambientais, incluindo as alterações climáticas, e os níveis de preocupação com os impactos dessas questões. Em geral, há uma aceitação ampla e crescente da ciência climática entre a população global, bem como o reconhecimento de que existem questões ambientais substanciais que necessitam ser abordadas. No entanto, também há evidências de que as crenças ambientais e climáticas estão cada vez mais ligadas a posicionamentos políticos mais amplos, com alguns e algumas eleitore(a)s de direita em países desenvolvidos mais propensos a serem céticos em relação à ciência climática e à necessidade de mudanças políticas, sociais e económicas. Isso pode dificultar a abordagem de questões ambientais na prática profissional, pois corremos o risco de nos envolver em debates políticos e guerras culturais.

Há também evidências que sugerem que, apesar da crença das pessoas na importância da sustentabilidade, muitas não fazem as mudanças comportamentais necessárias nas suas próprias vidas que sejam compatíveis com essa crença. Observámos algumas evidências disso na nossa pesquisa, na qual constatámos que apenas 22% do(a)s profissionais de carreira relataram que o(a)s seus/suas clientes consideram o clima ao tomar decisões de carreira, embora 28% digam que o(a)s seus/suas clientes têm interesse em encontrar trabalhos ambientalmente sustentáveis e 41% digam que estão interessado(a)s em adotar estilos de vida ambientalmente sustentáveis.

A maioria do(a)s nosso(a)s clientes e estudantes não identifica imediatamente a relevância da crise ambiental para as suas carreiras e, mesmo que se preocupem com questões ambientais, podem não considerar uma sessão com um(a) profissional de carreira o local apropriado para discutir esses assuntos. O desafio para o(a)s profissionais de carreira é encontrar o(a)s clientes e estudantes onde eles estão, explorando a sustentabilidade de formas que estejam em sintonia com os seus valores, aspirações e realidades profissionais. De acordo com a nossa experiência e com o *feedback* que recebemos do(a)s profissionais que consultámos, esta é a tarefa mais difícil no processo de tornar a prática da intervenção de carreira mais sustentável.

Este capítulo apresenta algumas ideias sobre como introduzir a questão da sustentabilidade no desenvolvimento de carreira, respeitando as perspetivas do(a)s clientes, evitando as armadilhas éticas de atribuir a culpa pela crise atual ao comportamento e estilo de vida do(a) consumidor(a) individual e de gerar resistência neste tema altamente politizado.



Ponto crítico

Para compreender e enquadrar melhor o papel e o impacto das ações e decisões individuais na mitigação das alterações climáticas e da crise ecológica, pode consultar os seguintes recursos: *Um relatório da Oxfam sobre a desigualdade climática* mostra que “em 2019, o 1% mais rico foi responsável por 16% das emissões globais de carbono, o equivalente às emissões dos 66% mais pobres da população mundial (5 mil milhões de pessoas)”.

Muitos do(a)s clientes que encontramos na nossa prática diária vêm de contextos desfavorecidos e a sua pegada de carbono é menor em comparação com a média da população. Além disso, esse(a)s clientes e estudantes geralmente têm recursos limitados para alinhar as suas carreiras e estilos de vida com a sustentabilidade devido a razões sistémicas (por exemplo, falta de oportunidades, falta de transporte público, falta de meios para uma alimentação e consumo mais sustentáveis etc.). Assim, a intervenção vocacional e de carreira pode concentrar-se em ajudá-lo(a)s a refletir sobre a natureza sistémica das alterações climáticas e da crise ecológica, a compreender melhor os desafios da justiça climática, além de auxiliá-lo(a)s no desenvolvimento de novas competências e na inserção no mercado de trabalho.

Lidar com diferentes perspetivas sobre questões ambientais

É impossível criar um modelo simples e universal para envolver clientes e estudantes em questões de sustentabilidade ambiental e carreiras verdes. Uma conversa sobre carreiras verdes com estudantes do 3º ciclo do ensino básico exige uma abordagem diferente daquela que é utilizada com adultos. Alguns e algumas clientes ou estudantes podem estar muito preocupado(a)s com a crise ambiental e procurar ativamente um estilo de vida sustentável ou fazer campanha por mudanças locais ou nacionais. Para outro(a)s, porém, o tema pode ser motivo de controvérsia e irritação, o que pode impactar negativamente o seu envolvimento com a intervenção de carreira. É crucial que adaptemos a nossa linguagem, abordagem geral, exemplos e métodos à idade, situação, nível de conscientização, motivação e outros fatores relevantes.

Para ilustrar como podemos adaptar a Green Guidance a diferentes clientes, usaremos uma segmentação desenvolvida por investigadores das universidades de Yale e George Mason para entender melhor como as pessoas percebem e reagem às alterações climáticas.³ O(a)s investidores(a)s procuraram segmentar a população com base em atitudes, crenças e comportamentos em relação ao aquecimento global e criaram essa categorização para ajudar a identificar estratégias de comunicação personalizadas para cada grupo. Aqui utilizaremos esta categorização para pensar em como adaptar a Green Guidance.

Alarmado(a)

Altamente envolvido(a)s, profundamente preocupado(a)s e procurando ativamente soluções.

Preocupado(a)

Cientes do problema e apoiantes da ação, mas não estão pessoalmente envolvidos(a)s.

Cauteloso(a)

Têm dúvidas sobre a gravidade das alterações climáticas, mas estão aberto(a)s a aprender.

Desinteressado(a)

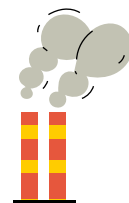
Desinformado(a)s ou indiferentes, com pouca consciência das questões relacionadas ao clima.

Duvidoso(a)

Cético(a), acreditando que as alterações climáticas são exageradas ou ocorrem naturalmente.

Rejeitante

Rejeitam veementemente a ciência climática, muitas vezes considerando os esforços de sustentabilidade desnecessários ou ideológicos.



3 Veja o artigo de Anthony Leiserowitz e colegas intitulado “[O aquecimento global e as seis Américas](#)”.

Reflexão

O que acha dessa segmentação? Em qual categoria se encaixa como profissional de desenvolvimento de carreira? Essa categorização aplica-se aos e às suas clientes ou estudantes? Algum dos grupos é mais prevalente do que os outros? Quais são algumas formas úteis de descobrir em que categoria um(a) seu/sua cliente se encaixa?

Este modelo pode ser particularmente útil no desenvolvimento de carreira, pois ajuda-nos a entender como introduzir a sustentabilidade de uma forma que esteja em sintonia com as visões de mundo do(a)s clientes e torne as discussões sobre sustentabilidade relevantes e práticas — seja destacando a segurança no emprego, as tendências económicas ou as motivações éticas. Na tabela a seguir, exploramos como podemos integrar a sustentabilidade na prática, respeitando as diversas perspectivas e circunstâncias de vida.

O tipo de desenvolvimento vocacional e de carreira que oferece também influencia a maneira como aborda questões ambientais. Uma sessão de aconselhamento individual oferece oportunidades diferentes de uma feira de carreiras ou de uma sessão em grupo. Os encontros em grupo apresentam desafios e oportunidades específicos, em parte porque é improvável que todo(a)s no grupo compartilhem a mesma opinião. Nesses casos, pode incentivar as pessoas a discutirem os seus sentimentos tanto com aqueles que concordam quanto com aqueles que pensam de forma diferente. Discutiremos as diferenças entre as diversas abordagens práticas com mais detalhes nos capítulos 5 e 6. Estas ideias foram recolhidas junto de profissionais de carreira no âmbito do projeto *Exploring Green Guidance*. A tabela, obviamente, não é exaustiva e nem todas as opções se aplicam a todos os contextos e casos específicos, mas esperamos que sirva de inspiração para a sua própria abordagem.



Perfil	Como abordar o assunto	Como integrar na Green Guidance
O(a)s alarmado(a)s [altamente envolvido(a)s e em busca de ação]	Envolve-o(a)s em oportunidades ativas de desenvolvimento de carreira que estejam alinhadas com os seus fortes valores ambientais.	<p>Reconheça o que já fazem pela sustentabilidade, mesmo que sejam pequenas ações. <i>‘O que já fazem que consideram significativo ou útil para o mundo?’</i></p> <p>Incentive a refletirem sobre onde e como o seu trabalho — presente ou futuro — pode ter significado e impacto. Concentre-se nos próximos passos, realistas e graduais. <i>‘No seu trabalho (ou futuro/trabalho desejado), onde poderia causar um pequeno impacto positivo?’</i></p> <p>Ofereça informações acessíveis e relevantes sobre sustentabilidade no mercado de trabalho. Forneça exemplos de empregos “verdes”, empresas comprometidas ou iniciativas locais (não apenas empregos ou ativismo ambiental).</p> <p>Incentive a expandir a forma como pensam sobre o sucesso na carreira. Promova narrativas alternativas, como a desaceleração das vidas profissionais, sem procurar a progressão contínua, ou a escolha de trabalhos que procurem sustentar tanto o indivíduo como a comunidade.</p> <p>Ajude a explorar pequenas formas de autonomia e liderança. <i>‘Como poderia ajudar os outros ou dar um bom exemplo?’</i></p> <p>Apresente a comunidades ou indivíduos que possam sustentar a sua motivação e esperança, procure ajudar a encontrar o apoio de pares que reflitam as suas visões e mostre diferentes maneiras de contribuir para um mundo mais sustentável.</p>
O(a)s preocupado(a)s [apoiam, mas ainda não estão ativo(a)s]	Discuta formas acessíveis de integrar a sustentabilidade no planeamento de carreira sem o(a)s sobrecarregar.	<p>Incentive a reflexão sobre o trabalho diário e as escolhas de carreira. <i>‘Como o seu trabalho se relaciona com o que está a acontecer no mundo? Como vê o seu contributo?’</i></p> <p>Explore oportunidades dentro da área de atuação ou de interesse. Destaque setores que estão a adaptar-se à sustentabilidade e apresente opções de capacitação em empregos verdes.</p> <p>Ajude a identificar maneiras práticas e de fácil acesso para integrar a sustentabilidade, como escolher empregadores com políticas ESG sólidas ou incorporar práticas sustentáveis na sua profissão atual ou área de estudos.</p> <p>Incentive exercícios de planeamento de carreira a longo prazo: <i>‘Como será o seu setor/área daqui a 10 a 20 anos devido às alterações climáticas? Onde quer estar nesse futuro?’</i></p> <p>Promova a reflexão sobre pequenas medidas práticas de envolvimento, como participar em redes profissionais de setores verdes ou defender iniciativas de sustentabilidade no local de trabalho.</p>

<p>O(a)s cauteloso(a)s [incerto(a)s sobre as alterações climáticas, mas com abertura para aprender]</p>	<p>Utilize abordagens baseadas na curiosidade e destaque os benefícios económicos da sustentabilidade.</p>	<p>Faça perguntas neutras: <i>‘Em que tipo de mundo quer viver? Qual o papel que se vê a desempenhar?’</i> Concentre-se nos interesses e aspirações, em vez da urgência climática, para encontrar oportunidades de reflexão sobre sustentabilidade (valores, legado). Ajude a explorar as mudanças específicas do setor impulsionadas pela sustentabilidade. Exemplo: <i>‘A indústria automobilística está a migrar para veículos elétricos — quais competências que serão mais requisitadas?’</i> Discuta opções de formação relacionadas à estabilidade futura do emprego (se essa for uma das preocupações), em vez de focar apenas na necessidade climática. Encare a sustentabilidade como uma vantagem estratégica de carreira, enfatizando como o conhecimento sobre sustentabilidade aumenta a empregabilidade em diversos setores. Incentive a exploração em vez do compromisso. Exemplo: <i>‘Imagine sua profissão num mundo onde a sustentabilidade é a norma. Como acha que seu papel mudaria?’</i> Discuta estudos de caso de transformações industriais que levaram à criação de empregos. Se possível, facilite o contacto com profissionais que integraram a sustentabilidade sem mudanças drásticas de carreira.</p>
<p>O(a)s desinteressado(a)s (desinformados ou indiferentes às alterações climáticas)</p>	<p>Relacione a sustentabilidade com a segurança e relevância da carreira pessoal, em vez de argumentos morais.</p>	<p>Encontre um catalisador adaptado. Exemplo: <i>‘Notou mudanças no seu setor?’</i> Concentre-se em questões práticas, como automação, estabilidade no emprego ou aumento dos custos de energia. Discuta as tendências da força de trabalho no seu setor sem enquadrá-las como “questões climáticas”. Em vez de dizer <i>‘As políticas climáticas transformarão o seu trabalho.’</i> dizer <i>‘Muitas empresas estão a adotar práticas de eficiência energética — e é nesse setor que as contratações estão a crescer.’</i> Ofereça ferramentas neutras de tomada de decisão que lhes permitam ponderar os fatores de sustentabilidade sem que o possam considerar como uma pressão ideológica. Evite planos futuros abstratos — concentre-se nas oportunidades e nos riscos imediatos. Exemplo: <i>‘Setores que adotam a transição para práticas sustentáveis estão a receber financiamento governamental — como isso pode impactar a criação de emprego?’</i> Em vez de discutir mudanças sistémicas, concentre-se no empoderamento pessoal. Exemplo: <i>‘Como pode preparar a sua carreira para o futuro entendendo essas mudanças?’</i></p>

<p>O(a)s Duvidoso(a)s [Cético(a)s, mas não hostis]</p>	<p>Use argumentos económicos e tecnológicos, não ambientais.</p>	<p>Evite discussões polarizadas. Em vez disso, destaque as transições económicas que impactam a área de atuação do(a)s clientes.</p> <p>Utilize perguntas exploratórias sobre os valores que norteiam a carreira de clientes e estudantes para desenvolver oportunidades de perguntas de acompanhamento.</p> <p>Utilize exemplos reais de mudanças de sustentabilidade lideradas pela indústria. Exemplo: <i>‘Os bancos estão a investir fortemente em finanças sustentáveis — o que isso significa para profissionais do setor financeiro?’</i></p> <p>Evite mensagens que gerem culpa.</p> <p>Encare a sustentabilidade como uma vantagem competitiva, e não como uma obrigação. Exemplo: <i>‘Como é que compreender as políticas de sustentabilidade pode torná-lo(a) num(a) candidato(a) mais forte no mercado de trabalho?’</i></p> <p>Dê ênfase à liderança como adaptação ao mercado, e não como ativismo. Exemplo: <i>“Como pode ajudar uma empresa a manter-se à frente das mudanças do mercado?”</i></p>
<p>O(a)s rejeitantes (Rejeitam veementemente as narrativas sobre as alterações climáticas)</p>	<p>Evite discussões diretas sobre alterações climáticas. Em vez disso, apresente a sustentabilidade como inovação, eficiência e resiliência económica.</p>	<p>Foque nos benefícios pessoais (redução de custos, novas tecnologias, independência energética).</p> <p>Dê destaque à segurança do emprego em setores em evolução, em vez de políticas climáticas. Exemplo: <i>“A indústria automobilística está a caminhar para a produção de veículos elétricos – quais as competências que serão mais valorizadas?”</i></p> <p>Encare as competências verdes como uma vantagem estratégica, mais do que como uma escolha puramente ética, e concentre-se em informação e dados do mercado de trabalho. Exemplo: <i>“O(a)s clientes estão a solicitar relatórios de sustentabilidade; saber interpretá-los pode ser uma mais-valia.”</i></p> <p>Foque em tecnologia e eficiência. Exemplo: <i>“Como vê a automação e a eficiência de recursos moldando seu setor?”</i></p> <p>e cuidadosa sobre valores, legado, missão, propósito e justiça social para ampliar a reflexão sobre carreira para além da esfera puramente individual.</p> <p>Evite abordagens políticas — discuta resiliência, inovação e como se manter competitivo(a).</p>

Lidar com questões ambientais em diferentes contextos

A mesma lógica que utilizamos na secção anterior para pensar nas diferentes atitudes em relação às questões ambientais também pode ser aplicada em diferentes contextos e com diferentes públicos-alvo. Mais uma vez, precisamos de pensar em diferentes formas de interagir com diferentes tipos de clientes e desenvolver atividades e intervenções que possam ser úteis ao introduzir o tema da sustentabilidade na sua prática.

A tabela abaixo explora isto em relação a alguns dos grupos mais comuns com os quais podemos trabalhar. É claro que nem todo(a)s o(a)s clientes ou estudantes do mesmo público-alvo terão a mesma posição e conhecimento sobre a crise ecológica, pelo que é necessária uma abordagem diferenciada.

Público-alvo	Como relacionar com questões ambientais	Como integrar Green Guidance
Estudantes e jovens	Use a curiosidade e a aspiração — relacione a sustentabilidade com os seus interesses (por exemplo, tecnologia, moda, jogos, negócios, empreendedorismo).	<p>Apresente carreiras verdes e destaque a sustentabilidade em setores tradicionais. Ofereça perspetivas sobre as tendências futuras do mercado de trabalho. Ajude a visualizar as escolhas de carreira como fatores que moldam o futuro. Utilize ferramentas de exploração de carreira (listas de competências, interesses etc.), recursos de informação que incluam critérios de sustentabilidade.</p> <p>Incentive a repensar o que desejam alcançar nas suas carreiras, além do ganho financeiro, e a apoiar visões alternativas sobre o trabalho desejável.</p> <p>Apoie estágios, trabalho voluntário ou ativismo em setores verdes, bem como em setores sociais/ comunitários. Conecte com programas de mentoria nessa área.</p>
Pessoas desempregadas	Foque na estabilidade, na requalificação profissional e nas necessidades futuras do mercado de trabalho. Dê ênfase ao empoderamento pessoal em vez da urgência.	<p>Discuta a formação em setores verdes e os programas de requalificação profissional. Mostre a procura do mercado de trabalho por competências relacionadas com a sustentabilidade. Incentive a reflexão sobre como integrar a sustentabilidade na sua área de trabalho escolhida.</p> <p>Discuta carreiras com segurança a longo prazo e realização pessoal no setor de transição verde (tendo o cuidado de não criar expectativas irrealistas ao abordar os desafios do mercado de trabalho contemporâneo e das políticas de emprego).</p> <p>Promova a análise crítica das suas experiências de exclusão, pressão para se adaptar ao mercado de trabalho e responsabilização individual, a fim de explorar como isso se relaciona com a sustentabilidade.</p> <p>Incentive o networking em setores focados em sustentabilidade, caso tenham interesse; ou o contacto com pessoas que partilhem os mesmos ideais na sua área de atuação. Promova o envolvimento em projetos comunitários.</p>

<p>Pessoas em transição de carreira</p>	<p>Analise como as suas competências atuais podem ser transferidas para setores mais sustentáveis ou para empregos mais “verdes” dentro do seu próprio setor.</p>	<p>Forneça informações sobre as mudanças do setor e as oportunidades verdes que estejam alinhadas com as suas experiências. Identifique opções de formação para desenvolvimento de competências.</p> <p>Ajude a integrar fatores de sustentabilidade na tomada de decisões, equilibrando as considerações financeiras e pessoais.</p> <p>Desafie as expectativas tradicionais de carreira e incentive a reflexão sobre profissões que possam gerar impactos sociais e ambientais positivos.</p> <p>Promova a reflexão crítica sobre conquistas, competição, crescimento e “subir na carreira”...</p> <p>Conecte-os a redes profissionais, incubadoras e fontes de financiamento para empreendedorismo verde, caso tenham interesse.</p>
<p>Pessoas idosas</p>	<p>Apresente a sustentabilidade como uma forma de deixar um legado ou orientar profissionais mais jovens. Evite enquadrá-la como uma “questão de jovens”.</p>	<p>Apresente opções de mentoria, consultoria ou funções em tempo parcial em áreas de sustentabilidade.</p> <p>Ajude a equilibrar a realização pessoal com contribuições significativas para a sociedade. Explore a possibilidade de uma transição gradual para a reforma, assumindo funções ligadas à sustentabilidade ou que integrem essa dimensão.</p> <p>Incentive a ver a transição de carreira como uma forma de deixar um legado positivo para as gerações futuras.</p> <p>Explore imaginários alternativos em torno do mundo do trabalho desejado para as gerações futuras.</p> <p>Apoie o envolvimento em educação para a sustentabilidade, defesa de políticas públicas ou funções de liderança comunitária.</p>
<p>Grupos vulneráveis e marginalizados</p>	<p>Aborde as preocupações imediatas (estabilidade financeira, acesso a empregos) antes de introduzir temas de sustentabilidade. Construa confiança reconhecendo as barreiras sistêmicas e promovendo o conhecimento e a reflexão crítica sobre elas.</p>	<p>Identifique oportunidades de emprego em setores sustentáveis com práticas de contratação inclusivas.</p> <p>Ofereça mentoria com profissionais com experiências diversas.</p> <p>Promova a reflexão crítica sobre os mecanismos de exclusão e marginalização a partir das suas experiências e como isso se relaciona com a sustentabilidade. Capacite o(a)s clientes a tomar decisões de carreira informadas com base tanto nas suas necessidades pessoais quanto na transformação da sociedade.</p> <p>Ajude a idealizar ambientes de trabalho que valorizem a diversidade, a equidade e a sustentabilidade.</p> <p>Defenda políticas que promovam o acesso justo a empregos verdes. Apoie o envolvimento da população em iniciativas de justiça ambiental e social. Defenda a acessibilidade na transição verde. Apoie o envolvimento em ambientes de trabalho adaptáveis.</p>

Como introduzir a sustentabilidade nos serviços de carreira

Como vimos, a Green Guidance pode ser desafiadora devido à complexidade das questões e às diversas perspectivas que clientes e estudantes podem ter. As estratégias a seguir, inspiradas pelo(a)s participantes dos nossos laboratórios de inovação, podem ajudá-lo(a) a conduzir essas discussões de forma eficaz:

- **Abrace o papel de explorador em território desconhecido:** os e as profissionais de carreira devem-se posicionar como facilitadores, ajudando clientes e estudantes a explorar novas e emergentes relações entre as suas carreiras e a sustentabilidade. Nada gera mais resistência do que a rigidez, a arrogância ou uma postura moralista. Uma abordagem mais humilde e aberta pode incentivar a curiosidade e a receptividade, permitindo que clientes e estudantes considerem questões, reflexões, perspectivas e opções que talvez não tenham considerado antes. Além disso, esteja ciente de que a Green Guidance é um campo emergente – portanto, permita-se experimentar, tentar coisas novas e aprender com os seus erros.
- **Adote uma postura educacional colaborativa e subjetiva:** partilhar percepções e experiências pessoais relacionadas à sustentabilidade pode criar um diálogo mais autêntico e acessível. Essa abordagem posiciona o(a) profissional como um(a) parceiro(a) na exploração, em vez de uma figura de autoridade, o que promove um relacionamento mais aberto e de confiança. Ao reconhecer a sua própria jornada de aprendizagem, pode incentivar clientes e estudantes a se envolverem mais profundamente com o tema.
- **Reconheça que as questões ambientais nem sempre são o ponto de partida mais eficaz.** Em muitos casos, o(a)s clientes estão mais preocupado(a)s, no momento, com experiências de falta de significado, exaustão, excesso de trabalho, pressão incessante para produzir mais, desigualdade, problemas de saúde ou exploração no trabalho. Essas preocupações podem abrir espaço para uma reflexão crítica sobre as representações do trabalho e servir de ponto de partida para conversas sobre sustentabilidade, já que, em última análise, todas estas questões estão ligadas à crise ecológica num sentido mais amplo.

Deve estar consciente das suas próprias crenças e emoções em relação à crise ambiental para garantir que não se sobreponham às perspectivas do(a) cliente. Encontrar um equilíbrio entre autenticidade e objetividade permite uma interação genuína, sem impor visões e preconceitos pessoais.

- **Foque em abrir mentes em vez de convencer:** O objetivo da Green Guidance é ampliar as perspectivas de clientes e estudantes, ajudando-o(a)s a integrar a sustentabilidade nas suas reflexões sobre a carreira, em vez de o(a)s persuadir a adotar um ponto de vista ou escolha profissional específica. É útil adotar uma abordagem de diálogo socrático que crie um ambiente receptivo e não confrontativo e fomente a curiosidade sobre sustentabilidade, a reflexão crítica sobre noções convencionais de sucesso na carreira, conformismo, crescimento, competição e sobre como o trabalho pode contribuir para o bem-estar ecológico.
- **Comece pelas experiências e opiniões do(a)s clientes e estudantes:** Envolver o(a)s clientes explorando a sua compreensão e os sentimentos atuais sobre as alterações climáticas e a crise ecológica, e de que forma estes se podem relacionar com as suas carreiras e vidas. Isso pode tornar a conversa mais próxima e significativa, além de estar em consonância com os princípios da educação de adultos, que se baseiam no conhecimento e nas experiências prévias das pessoas.
- **Forneça explicações claras ao introduzir os tópicos:** Esclareça a relevância da discussão sobre sustentabilidade no contexto do desenvolvimento de carreira do(a) cliente ou do(a)s estudantes. Discutir como esses fatores influenciam as tendências do setor, a disponibilidade de empregos e as competências necessárias pode tornar a conversa mais pertinente e envolvente, o que pode abrir portas para uma reflexão mais crítica sobre o impacto das suas escolhas no meio ambiente.

- **Utilize exemplos práticos e linguagem neutra:** Utilizar exemplos do mundo real e evitar terminologia carregada de emoção pode tornar as discussões sobre sustentabilidade mais acessíveis e compreensíveis. Sempre que possível, relacione a sustentabilidade a questões do cotidiano, como a alimentação, aquecimento e transporte, para mostrar que a sustentabilidade impacta diretamente a vida diária e o bem-estar. Também pode explorar as percepções do(a)s clientes ou estudantes sobre a terminologia, como eles interpretam termos como “mudança climática” ou “transformação ecológica”, para identificar crenças e experiências subjacentes que influenciam as suas decisões de carreira. Isto permitirá que se adapte de modo a que esteja em sintonia com a visão de mundo do cliente. Em alguns contextos, usar linguagem neutra com termos como “natureza”, “terra” ou “planeta” pode ser mais eficaz do que palavras politicamente carregadas como “ecologia” ou “mudança climática”. O objetivo é entender como a pessoa vê o mundo e o que é importante para ela, e a partir daí construir relações com a sustentabilidade.
- **Aborde as respostas emocionais, incluindo sentimentos de ameaça e ansiedade:** Como profissional de desenvolvimento de carreira, pode encaminhar o(a) cliente para um atendimento mais adequado se necessário. De acordo com a sua formação de base e o grau de preparação neste sentido, pode promover o desenvolvimento de estratégias para lidar com sentimentos de ansiedade, como envolver-se em comportamentos pró-ambientais individuais ou coletivos, fazer pausas nas notícias e trabalhar os pensamentos sobre as alterações climáticas, para não ficar permanentemente focado(a) no tema, promover o envolvimento em atividades que tragam bem-estar, identificar sentimentos e experiências positivas (tempo passado com pessoas significativas, em eventos e lugares agradáveis), incentivar a partilha de sentimentos e medos com outras pessoas, passar tempo com a família, amigos e comunidade, participar em grupos de apoio dedicados a preocupações semelhantes, desenvolver uma esperança ativa, etc. De acordo com a literatura, uma das maneiras mais eficazes de lidar com a “eco-ansiedade” é através de ações individuais e coletivas significativas que contribuam para uma mudança social positiva.
- **Use factos e estatísticas com critério:** Embora os dados possam ser persuasivos, é importante considerar a receptividade do(a)s clientes ou estudantes a essas informações. Apresentar estatísticas sobre o crescimento do emprego em setores de energia renovável ou os benefícios económicos de práticas sustentáveis pode ser eficaz quando alinhadas com os interesses e preocupações do(a) cliente. Adaptar as informações ao nível de receptividade do(a) cliente garante que os dados sirvam para informar, em vez de alienar.



Ponto crítico

A terminologia e o conceito de “eco-ansiedade” requerem uma análise mais aprofundada. Em psicologia, a ansiedade é geralmente definida como um sentimento de preocupação ou inquietação em relação a resultados incertos. No entanto, a “eco-ansiedade” reflete sentimentos (como tristeza, raiva e desespero) que surgem do conhecimento das prováveis consequências das alterações climáticas e da constatação da falta de ação política.

Muitos desses sentimentos em relação à crise ambiental são preocupações legítimas e totalmente racionais sobre um grave problema planetário. Por isso, alguns críticos argumentam que o uso do termo “eco-ansiedade” pode individualizar e medicalizar o que é, na verdade, uma questão social e política, e que isso pode enfraquecer a procura por mudanças coletivas. Outras formas de descrever os efeitos psicológicos das alterações climáticas existem na literatura académica. De facto, alguns ativistas e eco-psicólogo(a)s preferem o termo “eco-enfurecido”, por considerarem que ele expressa melhor uma resposta racional à inação política.



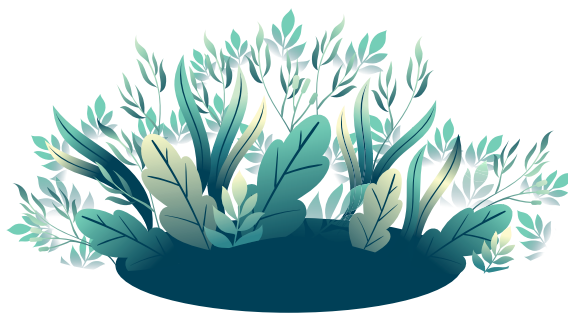
Reflexão

Experimente abordar o tema da sustentabilidade com o(a)s seus/suas clientes. Que metas gostaria de definir para si mesmo? Que ferramentas e métodos gostaria de utilizar? Em que etapas do processo de desenvolvimento de carreira? Como poderia registrar a sua experiência, o seu impacto e a reação do(a)s seus/suas clientes e estudantes, para aperfeiçoar sua prática ao introduzir a sustentabilidade no seu trabalho?

Resumo

Neste capítulo aprendemos que:

- Relacionar o tema da sustentabilidade com a situação específica, as crenças e as preocupações do(a)s seus/suas clientes e estudantes é um primeiro passo essencial para tornar a sua prática mais sustentável;
- Compreender as preocupações e atitudes do(a)s seus/suas clientes e estudantes em relação às alterações climáticas e à crise ecológica pode ser útil na escolha da abordagem correta;
- Existem princípios fundamentais a serem respeitados ao abordar questões de sustentabilidade com o(a)s seus/suas clientes e estudantes, como começar pelas suas experiências e opiniões, focar em abrir horizontes em vez de convencer, apresentar novas perspectivas, assumir o papel de guia em território desconhecido, usar exemplos práticos e linguagem neutra.



4

A Green Guidance é ética?

Tema empolgante! Fica a questão de saber como será posto em prática sem comprometer os princípios éticos da intervenção vocacional e de carreira.

(Profissional de desenvolvimento de carreira em resposta ao nosso questionário)

Não considero que “Green Guidance” seja um conceito útil. Suspeito que seja apenas um pretexto para introduzir ideologia na intervenção em desenvolvimento de carreira.

(Profissional de desenvolvimento de carreira em resposta ao nosso questionário)

A nossa investigação com profissionais de carreira na Europa revelou que a Green Guidance é um tema controverso. Embora 85% do(a)s participantes no estudo a considerem promissora e 76% valorizem o seu potencial para ajudar as pessoas a viver de forma sustentável, as respostas às perguntas abertas do questionário permitiram compreender a intensidade dos sentimentos que este tema desperta.

As citações acima dão conta desses sentimentos intensos. Ambas remetem para uma preocupação central referida por vários profissionais: os desafios éticos. A primeira citação solicita orientações sobre como implementar a Green Guidance de forma ética, enquanto a segunda a rejeita por a enquadrar como uma iniciativa ideológica. Neste capítulo, discutiremos estas diferentes posições, identificaremos objeções éticas à Green Guidance e apresentaremos possíveis formas de lidar com estas. Para tal, recorreremos a comentários de profissionais, bem como às reflexões do(a)s participantes dos laboratórios de inovação, sustentados por discussões teóricas sobre a ética da prática profissional de intervenção em desenvolvimento de carreira em geral e da Green Guidance em particular.



Ponto crítico

Como interpreta a segunda citação e como podemos desconstruir esse tipo de afirmação? Por um lado, dizer que a Green Guidance é um empreendimento ideológico implica considerar que a mudança climática não é um facto científico.

Por outro lado, denunciar a Green Guidance como ideológica sugere que o aconselhamento de carreiras não deve abordar questões políticas. Podemos considerar tudo como político. E mesmo que não o façamos, o desenvolvimento de carreiras tem sido político desde o seu início.

Frank Parsons, considerado o precursor do aconselhamento de carreiras, desenvolveu-o em resposta a um período de grande instabilidade económica, desemprego e desigualdade, defendendo reformas sociais em prol da justiça social. No seu livro *Choosing a Vocation* («Escolhendo uma Vocação»), destaca que o(a)s profissionais de aconselhamento de carreira devem discutir ética e moral com o(a)s seus/suas clientes, para além de factos e dados.

Isso leva-nos a questionar o que as pessoas querem dizer quando afirmam que a mudança climática é um tema político e a questionar se o aconselhamento de carreira pode — ou deve — evitar completamente a política.

Qual a sua opinião sobre essa complexa mistura de política, prática profissional e factos científicos? Como é que isso se relaciona com a sua compreensão do que é ético?

Lidar com objeções à Green Guidance

Nesta secção, apresentaremos e analisaremos algumas das preocupações e objeções identificadas pelo(a)s participantes no nosso questionário, de modo a propor estratégias possíveis para lidar com essas questões.

Será que a Green Guidance prejudica o pensamento crítico?

Existe a preocupação de que a “Green Guidance” se torne uma abordagem que impeça o pensamento crítico, ao impor um bem óbvio que não pode ser examinado criticamente. Que as perguntas sejam “como pode trabalhar pela sustentabilidade”, mas não “por que deveria trabalhar pela sustentabilidade” e “a quais outros bens devemos renunciar”.
(Profissional de desenvolvimento de carreira em resposta ao nosso questionário)

Esta declaração insinua que a Green Guidance sacrificará o pensamento crítico para simplificar a complexidade das alterações climáticas.

Pelo contrário, o objetivo da Green Guidance é desenvolver o conhecimento e as competências do(a)s clientes de forma a promover a análise crítica de dados e capacitá-lo(a)s a formar a sua própria opinião (informada). Como profissionais de desenvolvimento de carreira, o nosso papel é promover a reflexão do(a)s clientes sobre os seus objetivos pessoais e como desejam contribuir para a sociedade, e não impor a nossa visão do bem comum ou ditar comportamentos individuais. E, como veremos adiante, nunca devemos fazer as pessoas sentirem-se individualmente responsáveis por problemas socioeconómicos e políticos de grande escala.

Será que a Green Guidance visa apenas incentivar as pessoas a aceitarem empregos verdes?

Na nossa região, existem dois setores principais que necessitam de trabalhadores qualificados: a aquicultura submarina e a indústria petrolífera. Como orientar clientes com doutoramento que desejam trabalhar nesses setores sobre os impactos climáticos devastadores dessas indústrias?
(Profissional de desenvolvimento de carreira em resposta ao nosso questionário)

A Green Guidance não procura direcionar as pessoas para empregos verdes - nem para qualquer emprego predefinido. O desenvolvimento de carreira é um processo de co-construção no qual o(a)s profissionais de carreira oferecem oportunidades de exploração, reflexão e integração, ajudando cada pessoa a preparar-se para tomar decisões e desenvolver o seu projeto de vida.

A Green Guidance deve considerar as circunstâncias materiais das pessoas, bem como a diversidade de opções de emprego e formação disponíveis nas áreas em que pretendem trabalhar. Isto não significa que, se alguém quiser trabalhar na aquicultura submarina ou na indústria petrolífera, as questões ambientais se tornem tabu. Provavelmente, elas já estão presentes na mente do(a) cliente, pelo que é necessário abordá-las para ajudar a lidar com eventuais sentimentos de culpa ou ansiedade e a considerar de que forma os seus valores se relacionam com as suas escolhas de carreira. Isto pode até ajudá-lo(a) a tomar consciência de oportunidades para mudar esse mercado ou setor e contribuir para transformações mais amplas.

Como é a Green Guidance aplicada na prática?

Mas questiono-me sobre o quão proativos devemos ser nas conversas com as pessoas. Este tema pode surgir naturalmente quando a conversa se centra nos valores. Tenho muitas dúvidas sobre quando devo, ou posso, iniciar uma conversa sobre “Green Guidance”.
(Profissional de desenvolvimento de carreira em resposta ao nosso questionário)

Esta declaração oferece uma estratégia possível para superar o medo de “influenciar” as pessoas, enquadrando a discussão sobre questões ambientais como uma conversa sobre valores. É uma abordagem válida, uma vez que os valores têm grande impacto nas carreiras e fazem parte integrante da intervenção em desenvolvimento de carreira. Mas podemos ir mais longe, oferecendo oportunidades de aprendizagem, exploração e reflexão. Dependendo de cada pessoa, pode ser relevante discutir racismo, desemprego, precariedade ou desigualdade — tudo questões políticas, tal como o ambiente. Como já discutimos, a crise ambiental e as respostas das empresas e dos governos estão já a remodelar o mercado de trabalho e as oportunidades de carreira. Como profissional de carreira, é importante sentir-se confortável para abordar todas as questões que afetam a vida das pessoas que apoia. Assim, o papel do(a)s profissionais de carreira implica necessariamente criar estratégias para incluir o mundo no aconselhamento, sem influenciar as escolhas individuais.

A Green Guidance representa um risco para os profissionais?

Como funcionário público, questiono-me sobre a minha competência para trabalhar esta questão com os jovens que apoio. O meu empregador, o Estado, teria de me incumbir de trabalhar nestes temas para que eu não tenha a impressão de estar envolvido em ativismo.

(Profissional de desenvolvimento de carreira em resposta ao nosso questionário)

Esta declaração sublinha que muitos profissionais consideram a discussão de questões ambientais fora do âmbito do seu trabalho. Discutir este tema poderia até resultar em medidas disciplinares por parte do empregador ou na perda de financiamento? É uma preocupação legítima, que demonstra que o(a)s profissionais de carreira — enquanto trabalhador(a)s — enfrentam pressões reais nos seus empregos e receiam perdê-los. Essas pressões são reais e devem ser reconhecidas. É importante que o(a)s profissionais de carreira saibam quais são os limites da sua atuação e evitem qualquer ação comprometer o seu emprego. A Green Guidance deve ser um esforço coletivo, não uma responsabilidade individual de cada profissional.



Ponto crítico

Por que é que um(a) empregador(a) se incomodaria com um(a) profissional de desenvolvimento de carreira a discutir o futuro do mercado de trabalho; ou a influência das alterações climáticas sobre os valores e preferências de estilo de vida das pessoas com quem trabalha?

O que significa se o(a)s profissionais sentirem que não têm liberdade para exercer o seu trabalho da melhor forma possível e em linha com as evidências científicas? Quem - ou quais organizações, instituições ou sistemas - está a tornar isto mais difícil? E quem - ou quais organizações - está a beneficiar disso?

As pressões a que o(a)s profissionais de carreira estão sujeitos refletem formas de opressão que são, em si mesmas, antiéticas e comprometem a qualidade do seu trabalho, criando conformismo e exigindo que se adaptem às exigências injustas do contexto [isto é, internalizando a opressão do(a) empregador(a)].

Convém também salientar que a afirmação anterior apresenta uma visão negativa do ativismo, sugerindo que ser ativista é incompatível com ser profissional. No entanto, o ativismo (que significa simplesmente agir em prol de algo em que se acredita) é muito comum em diversas profissões e faz parte integrante do processo de advocacia, em defesa das pessoas com quem se trabalha.

Será que a Green Guidance só faz as pessoas sentirem-se mal consigo próprias?

*Sei que preciso de mais informação, pois considero fundamental termos princípios éticos sobre como a intervenção em desenvolvimento de carreira deve orientar o foco do(a) s candidato(a)s a emprego. Será que estamos a dar ao nosso grupo — já vulnerável — ainda mais motivos para se sentir culpado?
(Profissional de desenvolvimento de carreira respondendo ao nosso questionário)*

Esta declaração reflete uma preocupação crucial sobre os limites da Green Guidance. É fundamental definir esses limites. A Green Guidance não deve:

- “Empurrar” o(a)s clientes para empregos verdes;
- Impor opiniões políticas aos e às clientes; ou
- Responsabilizar o(a)s clientes pelas alterações climáticas, gerando ainda mais culpa ou ansiedade sobre o seu impacto.

Reconhecer que as questões ambientais são políticas, internacionais e multidimensionais pode proteger o(a)s profissionais de carreira de soluções simplistas e individualizadoras.

Por sua vez, a Green Guidance pode promover:

- Conhecimento sobre a interligação entre questões ambientais e mudanças no mercado de trabalho;
- Conhecimento sobre empregos verdes e os desafios que estes acarretarão no futuro;
- Conhecimento sobre questões ambientais e todos os tipos de empregos e setores do mercado de trabalho;
- Conhecimento sobre justiça social, sustentabilidade e questões ambientais e a sua relação com o mercado de trabalho e o trabalho;
- Consciência da complexidade das questões sociais, económicas e ambientais para poder compreender as posições e políticas sobre esses assuntos;
- Reflexão sobre a relação entre justiça social, sustentabilidade e questões ambientais e projetos de vida, incluindo projetos de carreira



Leitura complementar

Explore o artigo “[Reflexões sobre os desafios éticos na Green Guidance](#)” para identificar diferentes perspetivas sobre as implicações éticas dessa prática. O artigo defende a necessidade de reconhecer as responsabilidades sociopolíticas do aconselhamento de carreira e, portanto, o imperativo de abordar as alterações climáticas no desenvolvimento vocacional e de carreira como “uma necessidade ética e prática para o desenvolvimento futuro das carreiras”.

As implicações morais, sociais e políticas da Green Guidance

Considero que nem sempre é claro para o(a)s profissionais de desenvolvimento de carreira como adotar uma abordagem de intervenção “imparcial” em relação à Green Guidance. Seria útil ter maior clareza sobre como apoiar o(a)s clientes a alcançar os seus objetivos de carreira no contexto mais amplo das alterações climáticas.

(Profissional de desenvolvimento de carreira em resposta ao nosso questionário)

Como já discutimos, muito(a)s profissionais têm preocupações legítimas com a Green Guidance, particularmente quanto às ideias de imparcialidade e neutralidade. Mas, de onde vêm essas ideias e o que elas realmente significam?

A ética é fundamental para o(a)s profissionais de desenvolvimento de carreira, pois estabelece princípios que protegem tanto o(a)s clientes como o(a) próprio(a) profissional. Nesse sentido, o(a)s profissionais devem ser reflexivos e desenvolver o autoconhecimento, tornando-se conscientes dos seus próprios vieses, preconceitos e visões de mundo — e estando atento(a)s aos preconceitos e visões de mundo do(a)s seus/suas clientes. Este autoconhecimento prepara para não impor as suas visões do mundo. Mas essa preocupação em não impor a visão do(a) profissional não significa que esta não possa ser partilhada. O essencial é garantir um profundo respeito pela autonomia e agência do(a)s clientes, para que tomem as suas decisões sem influência do(a)s profissionais de carreira. E a verdadeira autonomia e agência só são possíveis através do acesso ao conhecimento sobre o mundo em que vivemos e a nossa relação com ele.

O(a)s profissionais devem promover o desenvolvimento do conhecimento do(a)s clientes sobre as oportunidades educativas/formativas e do mercado de trabalho, bem como sobre desigualdades sociais, e promover a reflexão sobre as possíveis consequências das suas decisões. Isso significa que os e as profissionais precisarão de abordar tópicos complexos, explorar vários cenários possíveis e desafiar o(a)s clientes a refletir sobre esses tópicos e as possíveis consequências desses diferentes cenários e decisões.

A imparcialidade não significa que a Green Guidance não deva abordar questões políticas complexas. Não devemos impor as nossas visões de mundo, mas podemos ampliar as visões de mundo do(a)s nosso(a)s clientes. Para isso, provavelmente teremos que “colocar todas as cartas na mesa” e explorá-las uma a uma, abordando sentimentos, ideias, planos e como eles funcionarão, ou não, no mundo contemporâneo.

Por outro lado, a Green Guidance tem a responsabilidade de promover o bem-estar do(a) cliente. Alguns autores consideram que ela também tem a responsabilidade de promover o bem comum e a justiça social. Nesse sentido, a Green Guidance torna-se um imperativo ético. Um dos participantes da pesquisa afirmou:

Na minha opinião, a Green Guidance é um conceito muito interessante. Do ponto de vista ético, como profissionais de carreira, devemos envolver-nos? E, por outro ângulo: podemos justificar a recusa em nos envolver?

(Profissional de desenvolvimento de carreira em resposta ao nosso questionário)

Esta declaração reflete o [desafio lançado pelo professor francês de desenvolvimento de carreira, Jean Guichard](#): Continuaremos a colaborar no apoio a formas de trabalho que comprometem o futuro do planeta? Ou podemos promover a criação de formas de vida ativas que conduzam ao desenvolvimento sustentável através de atividades humanas dignas?

Podemos refletir sobre a dificuldade de promover o bem-estar de um(a) cliente se ignorarmos as circunstâncias ambientais, socioeconómicas ou políticas que o afetam no presente e continuarão a afetá-lo no futuro. O bem-estar individual está intrinsecamente ligado ao bem-estar coletivo, social e ambiental.

Por exemplo, imagine uma pessoa que ficou desempregada durante um período de instabilidade económica e austeridade, e começou a culpar-se por essa situação. Pode estar a sentir que não é suficientemente competente e que provocou esta crise na sua carreira. Numa situação assim, é relevante que o/a profissional de carreira discuta as circunstâncias socioeconómicas e políticas que contribuíram para o ocorrido. Se se concentrasse apenas na “empregabilidade” do(a) cliente e na adaptação ao mercado de trabalho — sem abordar o contexto —, correria o risco de alimentar esses sentimentos de inadequação e culpa.

Refletir sobre este tipo de situações mostra que a neutralidade e o distanciamento do contexto político podem, na verdade, tornar o profissional de desenvolvimento de carreira cúmplice de um contexto socioeconómico e político que prejudica o bem-estar das pessoas. Isto não serve o melhor interesse do cliente — logo, ignorar este facto significa não promover verdadeiramente o seu bem-estar. Podemos assim discutir as implicações morais e éticas de abordagens *neutras* ou *imparciais* no aconselhamento de carreira, enquanto contribuições para a reprodução de sistemas de opressão e desigualdade.

O aconselhamento de carreira depende de circunstâncias socioeconómicas e políticas, pois estas moldam a organização do mercado de trabalho e influenciam como as pessoas vivenciam o trabalho, as carreiras e as suas vidas. As circunstâncias ambientais já começaram a influenciar essa organização social do trabalho e, conseqüentemente, a experiência individual do trabalho e da carreira. Não questionar como o sistema macrosocial (ambiental, social, económico e político) afeta os mesossistemas (organizações) e microsistemas (indivíduos) é contribuir para a reprodução da desigualdade no mercado de trabalho ou ignorar o impacto ambiental de setores específicos no planeta e na saúde do(a)s trabalhador(a)s.



Ponto crítico

Considere alguns dos argumentos sobre neutralidade e política que foram apresentados neste capítulo. Podemos realmente garantir que as nossas intervenções promovem o bem-estar do(a)s nosso(a)s clientes se não considerarmos como o mundo impacta o seu bem-estar e não promovermos sua própria consciência crítica sobre isso?



Leitura complementar

O livro clássico de Isaac Prilleltensky, *“A moral e a política da psicologia”*, foi publicado originalmente em 1994 pela State University of New York Press. Ainda hoje, é uma leitura muito interessante para quem se depara com as questões abordadas neste capítulo.

[O artigo “Imparcialidade: Uma análise crítica”](#), de Tristram Hooley, oferece uma discussão mais concisa sobre o tema, com foco especial no desenvolvimento de carreira.

Diretrizes para uma Green Guidance ética

Com base na discussão realizada até agora, é possível estabelecer um conjunto de diretrizes para uma Green Guidance ética.

A Green Guidance não deve:

- Direcionar o(a)s clientes para qualquer trabalho predefinido;
- Impor as visões do mundo do(a) profissional de desenvolvimento de carreira, do(a) seu/sua empregador(a) ou entidade financiadora;
- Dar ênfase desproporcional às decisões e ações individuais, sem levar em consideração os fatores sistêmicos e económicos;
- Discutir apenas questões ambientais;
- Discutir apenas o contexto socioeconómico e político;
- Ter como objetivo transformar todo(a)s o(a)s clientes em ativistas (a menos que desejem desenvolver sua carreira dessa forma); ou
- Ter como objetivo fazer com que o(a)s clientes se adaptem ao mercado de trabalho (ou seja, fazer com que o(a)s clientes se adaptem a um mundo injusto).

A Green Guidance deve:

- Basear-se em factos;
- Oferecer oportunidades para a análise crítica de dados de modo a promover a reflexividade na tomada de decisões;
- Basear-se no respeito pela autonomia e agência do(a)s clientes;
- Basear-se na reflexividade do(a)s profissionais (autoconhecimento e consciência dos seus próprios vieses, preconceitos e visões de mundo);
- Educar o(a)s clientes sobre a interligação entre sustentabilidade/questões ambientais e justiça social, o mercado de trabalho, bem como projetos de vida individuais;
- Abordar e discutir temas socioeconómicos, ambientais e políticos complexos, explorando possíveis cenários e as suas potenciais consequências, promovendo a capacidade de compreender posições e políticas sobre essas questões;
- Promover a consciência crítica sobre as relações desiguais de poder na sociedade e o seu impacto nas experiências e no bem-estar individual;
- Considerar as oportunidades materiais disponíveis para o cliente, bem como o que limita o seu poder;
- Promover o bem-estar do(a) cliente, o que implica considerar o bem comum, a justiça social e o bem-estar de todos os seres vivos.



Ponto crítico

No *artigo Psicologia crítica e desenvolvimento de carreira* Prilleltensky e Stead propõem uma definição ecológica de bem-estar que inclui cinco níveis de bem-estar (individual, relacional, organizacional, comunitário e ambiental). Com base nesta definição, os autores analisam a opressão no local de trabalho e como a psicologia e o aconselhamento de carreira, ao se concentrarem em estratégias individuais para lidar com os desafios da carreira, desconsideram o impacto do contexto socioeconômico e político, contribuindo para sentimentos de inadequação e culpa face ao fracasso individual.

É possível identificar o Dilema Ajustar-Desafiar neste contexto, que pode refletir o seguinte diálogo interno: *“Eu sei que o sistema é injusto, mas o que posso fazer? Sou apenas uma pessoa. Além disso, estudei para ajudar indivíduos, não para mudar sistemas de opressão. Para isso, existem movimentos sociais e partidos políticos. Eu realmente gostaria de poder ajudar a eliminar a discriminação com base na classe, mas preciso ser realista. O que posso fazer é ajudar as pessoas com quem trabalho.”*

Os autores argumentam que o(a)s profissionais de desenvolvimento de carreira podem responder a este desafio considerando o papel que o poder desempenha ao procurarem compreender as experiências do(a)s seus/suas clientes. A intervenção em desenvolvimento de carreira deve, portanto, reconhecer, abordar e questionar ativamente o poder e o *status quo*.

Green Guidance para um aconselhamento de carreira ético

Como vimos até agora, há muitos debates sobre a ética da Green Guidance e uma ampla gama de teórico(a)s e investigador(a)s que analisaram esta questão. Grande parte desse trabalho sublinha que as questões de contexto e do mundo em geral sempre fizeram parte da intervenção de carreira, destacando que a Green Guidance apenas reconhece isso e incentiva ativamente a consideração de um tema que será importante para todo(a)s – veja o artigo de Kavková e Šprlák, [“Reflexões sobre os desafios éticos na Green Guidance”](#).

Estes identificam outros autores que enfatizam a existência de questões de justiça e política que exigem que o(a)s profissionais de carreira tomem partido se quiserem apoiar o bem-estar do(a)s seus/suas clientes. Como Roe afirma, [Green Guidance](#) trata-se de pensar *“mais profundamente sobre a quem servimos, o que devemos procurar alcançar para o indivíduo e a sociedade e que contribuição podemos dar em relação a um futuro e presente de justiça ‘verde’”*. Trata-se da consideração de formas coletivas de bem-estar que levam em conta o que Rochat chama de “necessidades do mundo” no artigo [Éco-orientation](#). Para Peter Plant, no seu artigo [Paradigms under pressure](#), isso implica uma mudança no paradigma do desenvolvimento de carreira, repensando-o fundamentalmente para garantir que reconheça e abrace a sua responsabilidade de contribuir para a justiça social e para um futuro sustentável.

Reconhecemos a complexidade do que propomos. Incorporar o meio ambiente na prática do desenvolvimento vocacional e de carreira exige uma reflexão sobre as responsabilidades do(a) profissional de carreira. Isso implica questionar algumas das premissas que internalizamos. Assim, gostaríamos de concluir este capítulo enfatizando o consenso já gerado sobre essas questões, com o exemplo do [Comunicado da International Association for the Educational and Vocational Guidance sobre a contribuição para o apoio ao desenvolvimento sustentável e à necessária transição socioecológica](#) (IAEVG, 2023): *“é urgente que também consideremos as interconexões entre as práticas contemporâneas e as carreiras com a ecologia e o meio ambiente”*. De facto, na atualização de 2017 das suas Diretrizes Éticas, [a associação destacou a importância de se considerar o impacto das circunstâncias sociais, económicas, ambientais e políticas nas carreiras e experiências do\(a\)s clientes.](#)

O(a) profissional deve refletir continuamente na sua prática os princípios humanistas que fundamentam a conduta ética e ter em consideração as mudanças sociais e políticas que têm implicações éticas para a prática. Como devem os serviços de desenvolvimento de carreira responder eticamente à tensão global entre as questões económicas e ambientais na vida profissional e nos locais de trabalho do(a)s clientes?

Reflexão

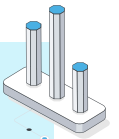
Considere os dois estudos de caso a seguir e reflita sobre quais considera serem os desafios. Como lidaria com um desafio semelhante?



Estudo de caso 1

Uma profissional de desenvolvimento de carreira dos serviços nacionais de emprego vai começar a dinamizar um grupo para desempregado(a)s de longa duração. O workshop tem como título “Competências de empregabilidade para ter sucesso no mercado de trabalho “. Durante a primeira sessão, enquanto apresentava os objetivos do workshop e de cada sessão (por exemplo, como elaborar um currículo de sucesso, como preparar um discurso pessoal para *networking*, um guia para se sair bem numa entrevista, como se promover como um produto, como desenvolver uma mentalidade empreendedora), a profissional de desenvolvimento de carreira percebe uma queda clara no interesse e entusiasmo do(a)s participantes.

- O que acha que pode ter acontecido?
- O que acha que a profissional de desenvolvimento de carreira poderia fazer para conquistar este público-alvo?
- O que teria que ter em consideração sobre os potenciais desafios enfrentados por esses participantes?
- O que poderia ajudar a promover a motivação deste grupo para participar neste workshop?

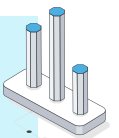


Estudo de caso 2

Anna está a estudar Engenharia Mecânica. Era a sua primeira opção e ela está a adorar estudar na universidade. Ela gosta de todas as disciplinas e está com notas excelentes. Agora, ela está a começar a ficar preocupada com o estágio e procurou-o(a) a si, profissional de carreira, para ajudá-la.

Todos os seus colegas já escolheram a área em que querem trabalhar: alguns vão para a indústria automóvel, algumas para a naval, outro(a)s para a aeroespacial e outro(a)s para empresas de petróleo e gás... mas ela não tem certeza. Ao longo da licenciatura, ela tornou-se mais consciente do impacto de todas estas indústrias no planeta e não sabe se é possível trabalhar na área que adora sem contribuir ainda mais para a poluição mundial.

- Como apoiaria Anna na exploração dessas indústrias, tanto como áreas de interesse como enquanto fontes de poluição?
- Como poderia promover a sua reflexão sobre a relação entre os seus interesses e as suas preocupações ecológicas?
- Como poderia ajudá-la a lidar com a ansiedade em relação a essas questões?





Leitura complementar

Se deseja explorar mais a fundo as abordagens críticas ao aconselhamento de carreira, pode ler:

- o artigo *Perspectives actuelles du conseil psychologique* de Poyaud & Cohen Scali, que reflete sobre como o aconselhamento de carreira pode ser cúmplice na manutenção da opressão e das injustiças sociais e como pode contribuir para o bem-estar individual e coletivo; e
- o artigo *The hegemonic psychological discourse and its implications for career counselling and psychological intervention*, de Lucas Casanova, que analisa as reflexões de profissionais sobre como o contexto socioeconómico e político influencia as experiências do(a)s clientes e a sua própria prática.

Resumo

Neste capítulo aprendemos que:

- Questões sociais, económicas e políticas sempre fizeram parte do aconselhamento de carreira;
- A IAIEVG, organização global que promove o aconselhamento de carreira, recomenda que o(a)s profissionais da área considerem as questões de justiça ambiental e social no processo de desenvolvimento de carreira;
- Existem diferentes maneiras de aplicar a Green Guidance de forma ética, mas há algumas orientações essenciais que podemos considerar; e
- Pode-se argumentar que a introdução de questões ambientais e de justiça social no desenvolvimento vocacional e de carreira é um imperativo ético.





Reflexão

Após a leitura deste capítulo, qual a sua opinião sobre a integração de dimensões sociais, económicas, ambientais e políticas no aconselhamento de carreira? Pense num(a) cliente que, por algum motivo, o(a) fez refletir sobre essas questões. Talvez por causa da experiência profissional que ele(a) estava a viver, talvez pela discussão que surgiu sobre a convergência entre valores, estilo de vida e interesses profissionais, talvez porque teve dificuldades em colocar-se no seu lugar.

Tente descrever esse(a) cliente e as dificuldades ou dúvidas que surgiram durante o processo.

Agora, tente descrever o(a) cliente e as suas necessidades, caracterizando o seu bem-estar com base nos cinco níveis de bem-estar ecológico, conforme descritos por Prilleltensky e Stead: o indivíduo, os seus relacionamentos, as organizações das quais faz parte, a sua comunidade e o meio ambiente – e refletindo sobre o seu nível de satisfação face a necessidades objetivas e subjetivas. Explore esse artigo para obter mais informações para a sua análise.

Esse(a) cliente tinha acesso a recursos materiais suficientes para garantir o acesso a oportunidades? Sentia-se autoconfiante e seguro(a) de si? Os seus contextos relacionais eram caracterizados por compaixão ou negligência? Sentia-se apoiado(a) pelas organizações com as quais interagia (por exemplo, escola ou trabalho)? Quais eram os valores da sua comunidade e como os descreveria?

O que faria de diferente num caso semelhante no futuro?

Se sentir necessidade de discutir este caso com alguém, procure o(a)s seus/suas colegas ou um(a) supervisor(a).

De facto, é importante questionarmo-nos, como experienciámos o relacionamento com o(a) cliente e as suas necessidades, e como abordámos essas necessidades. Mas esse tipo de questionamento é difícil e, portanto, procurar o apoio de outros profissionais para uma reflexão crítica é crucial.



5

Como implementar Green Guidance? Trabalhar com indivíduos e grupos.

Todo o desenvolvimento de carreira deve ser verde e, se estas conversas acontecerem desde cedo, podemos fazer a diferença na forma como as pessoas veem as suas escolhas de carreira e como o trabalho impacta o planeta.

(Profissional de desenvolvimento de carreira em resposta ao nosso questionário)

Precisamos de exemplos práticos da vida real, de situações em que a prática funciona e como foi implementado, bem como de resultados tangíveis, ou seja, indicadores mensuráveis, exemplos práticos de impactos positivos na natureza, nas pessoas e na sua mentalidade, mudanças de abordagem, etc.

(Profissional de desenvolvimento de carreira em resposta ao nosso questionário)

Como vimos nos capítulos anteriores, existem muitas boas razões para discutirmos as alterações climáticas e a necessidade de uma transição para uma abordagem mais sustentável no aconselhamento de carreira. No entanto, o nosso estudo com profissionais da área demonstrou que, embora muitos apoiem a Green Guidance em teoria, frequentemente não têm certeza sobre o que isso significa na prática. Além disso, como abordámos no último capítulo, muito(a)s manifestam preocupação sobre como tratar este tema sem infringir os padrões éticos da profissão. Assim, como podemos lidar com a crise ambiental na nossa prática de forma concreta, garantindo que continuamos centrados no(a)s nosso(a)s clientes e evitando politizar o nosso trabalho de maneiras potencialmente antiéticas? Nos dois capítulos seguintes, iremos explorar estas questões e apresentar uma série de modelos e exemplos práticos que ajudarão a compreender melhor este desafio e a implementar a Green Guidance na prática.

Acreditamos ser possível implementar a Green Guidance de forma a promover o envolvimento de quem procura esta intervenção e a valorizar as suas preocupações em relação ao mundo em que vive. Tanto a crise ambiental como a resposta da sociedade a essa crise (a chamada transição verde) são realidades que influenciam a vida social, o mercado de trabalho e o próprio mundo laboral. Isso significa que o envolvimento com as questões ambientais deixou de ser uma escolha para se tornar um elemento central da prática profissional. Ainda assim, existem muitas decisões a tomar sobre a forma como essa orientação ambiental pode ser concretizada.

Idealmente, a Green Guidance deve contribuir para que cada pessoa desenvolva conhecimentos sobre as questões ambientais e utilize esse saber para moldar a sua perspetiva sobre o próprio futuro e o futuro do mundo em que vivemos. Este capítulo apresenta diversas formas de tornar a prática profissional mais sustentável. Reconhece que o aconselhamento de carreira assume expressões muito variadas e analisa um conjunto de técnicas e abordagens que podem ser utilizadas nesse âmbito. Este capítulo foca-se em modos de trabalho com pessoas e grupos, enquanto o capítulo seguinte explora abordagens mais sistémicas.

Tudo o que aqui se apresenta baseia-se em experiências e ideias recolhidas junto de profissionais da área. Ao longo deste projeto, realizaram-se várias consultas e debates sobre como desenvolver a Green Guidance, e esse conhecimento foi utilizado para criar um conjunto de ferramentas destinadas à sua aplicação prática. Neste capítulo, de carácter mais operativo, serão apresentadas algumas dessas ferramentas. Importa recordar que, na Caixa de Ferramentas (Toolkit) de Green Guidance, estão disponíveis ainda mais recursos e sugestões.

O ponto de partida

Existem várias formas de integrar a Green Guidance no trabalho com clientes e estudantes. É importante desenvolver um estilo e uma abordagem próprios. Uma boa forma de começar é refletir sobre os seus próprios valores e sobre a sua prática profissional, considerando de que modo esses elementos podem ajudar a moldar a abordagem à Green Guidance.

Reflexão: Qual é o propósito da intervenção para o desenvolvimento de carreira?

Na sua opinião, qual é o objetivo da intervenção para o desenvolvimento de carreira (verde)?

Será:

- Ajudar as pessoas a alinhar as suas competências, aspirações e interesses com as necessidades da sociedade?
- Ajudar as pessoas a desenvolverem as suas competências, capacidades e aspirações, a sentirem-se confortáveis com as escolhas que fizeram e satisfeitas com o rumo que as suas carreiras tomaram?
- Ajudar as pessoas a desempenhar um papel ativo na construção do futuro da sociedade em que vivem, através das suas escolhas de carreira, da vida profissional e da cidadania?

Naturalmente, a resposta pode ser que o papel de quem trabalha em aconselhamento de carreira combine duas ou até mesmo estas três finalidades; ou algo completamente diferente. Isso é perfeitamente válido. No entanto, é útil dedicar algum tempo a refletir sobre qual acredita ser o propósito do seu trabalho, pois quanto mais pensamos sobre Green Guidance, mais importa considerar se é necessário mudar e adaptar a forma como entendemos a nossa prática profissional.

Informação	Fornecer aos e às clientes informações e novos conhecimentos para ajudá-lo(a)s a compreender o mundo e as suas carreiras.
Avaliação	Ajudar o(a)s clientes a avaliar as suas capacidades e a melhor forma de utilizá-las no mundo.
Aconselhamento	Trabalhar com clientes individualmente ou em pequenos grupos para ajudá-lo(a)s a refletir sobre si mesmo(a)s e o mundo.
Educação	Ajudar o(a)s clientes a aprenderem sobre si mesmo(a)s e sobre o mundo, seja individualmente, em grupo ou em sala de aula.
Mediação	Estabelecer relações com outras pessoas que possam ajudar o(a)s clientes a desenvolverem as suas carreiras - por exemplo, criando oportunidades para que tenham acesso a experiência profissional.
Advocacia	Falar em nome do(a)s clientes quando este(a)s não se sentem capazes de falar por si mesmo(a)s.
Dar feedback e desenvolver sistemas	Utilizar as informações recolhidas junto do(a)s seus/suas clientes para destacar problemas nos sistemas organizacionais ou políticos e fazer sugestões de melhoria.

Vamos agora analisar um conjunto de atividades de intervenção vocacional e de carreira e refletir sobre como cada uma delas se pode tornar mais sustentável. As atividades que iremos explorar são:

É muito provável que cada pessoa se envolva apenas em algumas destas atividades, por isso, o ideal será começar por se focar naquelas que já fazem parte da sua prática e, a partir daí, alargar a atuação a outras. Neste capítulo, iremos centrar-nos sobretudo nas atividades de informação, avaliação, aconselhamento e educação. No capítulo seguinte, abordaremos a mediação, a advocacia, e o feedback e desenvolvimento de sistemas.

Desenvolver uma abordagem pessoal à Green Guidance é um processo contínuo. Começa pelo autoconhecimento — pela compreensão da própria visão do mundo e das perspetivas éticas — e estende-se à capacidade de estar em sintonia com a realidade de cada pessoa ou grupo com quem se trabalha. O objetivo é integrar a sustentabilidade nas conversas sobre o percurso e desenvolvimento de carreira, de forma a evitar a criação de resistência, sentimentos de culpa ou um foco excessivo em ações individuais, que possa desvalorizar as causas sistémicas da crise atual. Esta abordagem procura estimular uma reflexão mais ampla sobre as escolhas de carreira, lançando sementes que, gradualmente, contribuam para a transformação da sociedade — tal como quem assenta um tijolo de cada vez na construção de uma catedral.

As carreiras são a forma como cada pessoa traça o seu caminho ao longo da vida, na aprendizagem e no trabalho. Todas as pessoas têm uma carreira, mesmo aquelas que podem nunca vir a ter um emprego formal. Nesse sentido, carreira é um conceito democrático, acessível a todas as pessoas. Assim, todas as pessoas constroem a sua carreira e recorrem aos recursos a que têm acesso. Isto já acontece e tornar-se-á ainda mais evidente à medida que avançamos na transição para uma economia verde, mas a crise ambiental significa que, no futuro, teremos recursos diferentes à nossa disposição. Ao longo das nossas carreiras, interagimos com outras pessoas e com diversas instituições enquanto procuramos moldar as nossas vidas. Isso pode incluir o apoio de amigo(a)s e redes de suporte social, entidades empregadoras, famílias e comunidades.

A Green Guidance é uma forma intencional de intervenção de carreira que procura oferecer, ativamente, novas oportunidades para que as pessoas tenham acesso a nova informação, aprendam e desenvolvam competências, estabeleçam contactos e tenham experiências no mundo real que as ajudem a desenvolver as suas trajetórias profissionais. Vamos agora centrar-nos em algumas das formas através das quais podemos concretizar este propósito.



Leitura complementar

Laura Nota e colegas publicaram um livro muito útil intitulado “*Sustainable Development, Career Counselling and Career Education*”. Outro livro útil é de Valerie Cohen-Scali e seus colegas: *Interventions in Career Design and Education - Transformation for Sustainable Development and Decent Work*.



Reflexão: Reavaliar a prática

Antes de começarmos a explorar novas abordagens, vale a pena refletir sobre o que já faz na sua prática. Use a tabela abaixo para apoiar esse exercício de reflexão sobre a sua prática atual.

	Faz isto atualmente?	O que faz concretamente?	Isso inclui algum exemplo que consideraria como “Green Guidance”?	Consegue imaginar alguma forma de tornar esta prática mais sustentável?
Informação				
Avaliação				
Aconselhamento				
Educação				
Mediação				
Advocacia				
Dar Feedback e desenvolver sistemas				

Neste momento, é provável que a sua tabela ainda tenha muitos campos em branco. À medida que for explorando este Manual, é expectável que consiga preencher mais espaços, ao reconhecer os aspetos sustentáveis do que já faz e gerando novas ideias para tornar a sua prática mais sustentável.

Informação

Uma função importante da intervenção vocacional e de carreira é fornecer às pessoas a informação de que precisam para desenvolver as suas carreiras. Normalmente, essa informação é descrita como “informação sobre carreira e mercado de trabalho” e inclui os seguintes elementos:

- **Informação sobre profissões:** que tipos de empregos existem e em que consistem.
- **Informação sobre qualificações e percursos de acesso a diferentes empregos e carreiras.**
- **Dados salariais:** quanto se auferem em diferentes profissões.
- **Informação geográfica:** onde se localizam diferentes cursos e oportunidades profissionais.
- **Dados de tendências:** o que economistas e outros especialistas consideram provável que aconteça a curto, médio e longo prazo.

Também é possível incluir uma variedade de outros tipos de informação que podem ser úteis para as pessoas nas suas escolhas de carreira. Estes aspetos podem envolver, por exemplo, apoiar a compreensão do sistema de benefícios e de proteção social, ampliar o conhecimento sobre as opções de transporte que podem facilitar o acesso a oportunidades ou disponibilizar informação sobre quem é, ou não, uma boa entidade empregadora, com base em critérios como segurança no emprego, acesso a formação, satisfação profissional e nível de envolvimento dos trabalhadores. Muitas pessoas interessam-se também pelos padrões éticos das entidades empregadoras que estão a considerar e querem saber se estas exploram pessoas em países do Sul Global ou se produzem bens considerados perigosos.

Esta definição alargada de informação sobre carreira e mercado de trabalho abre excelentes oportunidades para a Green Guidance. Seria claramente útil para as pessoas, ao tomarem decisões de carreira, acederem a mais informação sobre:

- Quais são as políticas ambientais de diferentes entidades empregadoras;
- Se essas entidades têm um impacto positivo ou negativo no ambiente;
- Como planeiam responder à crise ambiental e às políticas de transição verde; e
- Se as alterações climáticas poderão levar determinadas empresas, setores ou profissões a sofrer mudanças.

Esta abordagem tem, em primeiro lugar, o mérito de sensibilizar as pessoas para a diversidade de oportunidades e desafios que emergem ao construir uma carreira num planeta que atravessa um período de crise ambiental. Em segundo lugar, fornece-lhes a informação necessária para começarem a orientar as suas carreiras com foco na sustentabilidade e no bem-estar ambiental.

Conversar com clientes e estudantes sobre a transição para uma economia mais verde depende em grande parte da disponibilização de informação de qualidade. É essencial que compreendam como a transição verde já está a impactar os empregos e ganhem perspetiva sobre o que poderá implicar no futuro. A partilha deste tipo de informação ajudará a refletir sobre o impacto que essa transição terá nas suas vidas. Sem comprometer os princípios éticos nem provocar ansiedade ecológica, o(a)s profissionais de carreira podem apoiar o(a)s clientes na reflexão sobre a forma como a sua profissão atual ou futura pode impactar a nossa casa comum — o ambiente — e de que modo as alterações ambientais e políticas poderão influenciar essa profissão.

O objetivo não é direcionar todos o(a)s clientes e estudantes para carreiras verdes ou para formação em áreas diretamente ligadas à transição verde. No entanto, se houver abertura para isso, essas possibilidades

podem ser sugeridas e exploradas de forma proativa. Mais uma vez, tal requer acesso a informação de qualidade que possa ser partilhada para estimular o diálogo. Podem colocar perguntas como: «O seu emprego atual ou futuro poderá ser afetado pela transição verde?» ou «Como é que o seu trabalho atual ou futuro poderá impactar o nosso ambiente?»

Clientes ou estudantes também podem ser apoiado(a)s na identificação de formas para tornar os seus empregos atuais *mais sustentáveis*. Fornecer-lhes acesso à informação e incentivar a investigar é uma excelente forma de estimular a reflexão nesta área. Por exemplo, podem perguntar: «Qual a menor ação concreta que poderia tomar para tornar o seu trabalho mais sustentável?» e apresentar alguns exemplos de práticas de trabalho sustentáveis para despertar a imaginação. Convidá-lo(a)s a expressar as suas preocupações sobre a transição verde também pode ajudar a compreender o que este tema significa para ele(a)s, gerando novas questões, identificando motivações e aprofundando a discussão. Novamente, o acesso a informação factual de qualidade pode impulsionar o pensamento das pessoas sobre estes assuntos.



Ponto crítico

É importante refletir sobre como submeter a escrutínio crítico as alegações sobre ambientalismo feitas pela comunicação social e por organizações. Muitas empresas afirmam ser sustentáveis. Muitos anúncios de emprego apresentam-se como «verdes». Contudo, em alguns casos, trata-se apenas de *greenwashing* — ou seja, dizer o que é correto sem o concretizar na prática.

É essencial que a Green Guidance aborde a questão do *greenwashing* e incentive estudantes e clientes a investigar mais a fundo quando se depararem com este tipo de afirmações. Os e as profissionais de carreira devem estimular a procura de evidências concretas e a análise das motivações subjacentes às diferentes reivindicações de sustentabilidade.



Reflexão

Tem acesso a informação atualizada sobre a transição verde?

Onde de encontrar essa informação?

Como pode incorporar este tema na sua rotina de desenvolvimento profissional contínuo (DPC)?

Se tiver conhecimento sobre como a transição verde afetará o trabalho e a sociedade no futuro, e estiver habituado(a) a pensar criativamente sobre isso, imaginando cenários e oportunidades, será mais fácil identificar o que é relevante para o(a)s seus/suas clientes e esboçar com ele(a)s cenários profissionais mais sustentáveis.



Qual a ferramenta?

Ao promover a Green Guidance, verificámos ser útil oferecer aos e às clientes e estudantes um *mur* [eletrónico \(Padlet\)](#) no qual reunimos informações práticas, incluindo recursos de inspiração para empregos verdes e a integração de temas ambientais nas carreiras. Dessa forma, o nosso Centro de intervenção vocacional e de carreira (Katalyst Foundation) não precisa de explicar essas informações a cada cliente, bastando oferecer materiais de autoaprendizagem. Diversos recursos úteis estão disponíveis neste Padlet, como uma coleção de dados sobre sustentabilidade (para ilustrar as mudanças em curso, mostrando-as aos e às clientes, exibindo-as na parede do escritório ou partilhando-as nas redes sociais da organização ou do(a)s profissionais de carreira), vídeos sobre temas verdes para iniciar conversas e despertar curiosidade, e uma coleção de fotos de carreiras verdes para ajudar o(a)s estudantes ou clientes a verem profissões sob uma nova perspetiva. Sugerimos também que se trabalhe em conjunto com outro(a)s profissionais de carreira para investigar a transição para uma vida mais verde e para encontrar informações relevantes para o grupo de pessoas que atende com mais frequência, para a região em que atua ou o seu país.

Os cartazes afixados na sala de consulta (por exemplo, links para organizações e associações importantes ou informação sobre as medidas de sustentabilidade implementadas no serviço) também podem contribuir para a sensibilização.



Leitura complementar

Existem muitos recursos que pode usar para descobrir mais sobre carreiras verdes. É importante pesquisar no seu país e encontrar materiais relevantes para o(a)s seus/suas clientes.

Alguns pontos de partida úteis: [O que fazer para tornar sua carreira mais sustentável](#) ou [Construa o seu futuro numa carreira ambiental](#).

Existem também alguns recursos úteis no YouTube, incluindo este workshop [de intervenção vocacional e de carreira na área climática](#) e o vídeo [sobre perspectivas de carreiras ambientais](#).

Avaliação das necessidades do(a)s clientes

As abordagens convencionais para a avaliação de carreira focam-se na identificação cuidadosa das necessidades, desejos e capacidades do indivíduo. Numa abordagem de Green Guidance, isso provavelmente incluirá explorar o nível de interesse das pessoas na sustentabilidade ambiental, o seu conhecimento sobre carreiras verdes e questões mais amplas de sustentabilidade, bem como o seu desejo de seguir uma carreira verde ou incorporar considerações ambientais no seu desenvolvimento profissional.

Na sua forma mais básica, isto pode traduzir-se simplesmente em fazer perguntas às pessoas, como:

- Que papel desempenha o meio ambiente na sua vida ou nos seus interesses?
- Como se sente quando passa um tempo na natureza? De que tipos de espaços ao ar livre mais gosta?
- De que modo as questões ambientais ou de sustentabilidade se relacionam com os seus interesses atuais? E com outras dimensões do seu projeto de vida (por exemplo, estilo de vida, educação e objetivos profissionais...)?
- De que forma considera que as alterações climáticas ou a transição para uma economia de emissões zero poderão afetar a sua trajetória profissional ou as suas escolhas? O que gostaria de aprender ou explorar acerca de oportunidades em setores verdes e sustentáveis?
- Que competências possui que poderiam contribuir para a sustentabilidade?

Este tipo de perguntas permite revelar as ideias, os interesses e as preocupações das pessoas, ajudando o(a)s profissionais de carreira a determinar se será útil adotar uma abordagem de Green Guidance com determinada pessoa. Naturalmente, estas avaliações qualitativas podem servir de base ao desenvolvimento ou à utilização de novas avaliações quantitativas, que procurem medir de forma mais precisa os interesses e atitudes das pessoas neste domínio.

Vale igualmente a pena ponderar se, no âmbito da Green Guidance, devemos ir além da avaliação individual e recorrer a avaliações mais abrangentes. Tal poderá incluir a criação de ferramentas que nós e o(a)s nosso(a)s clientes possamos utilizar para avaliar as necessidades ambientais de uma determinada área ou comunidade. Podemos também trabalhar com o(a)s clientes para o(a)s apoiar na avaliação da sustentabilidade das várias opções que têm em consideração. Por exemplo, o curso de formação que estão a explorar ajudará a promover uma maior contribuição para a sustentabilidade, ou se as práticas que as empresas apresentam como sustentáveis são reais ou mero *greenwashing*?



Qual a ferramenta?

Use esses *iniciadores de conversa para se inspirar*. Abordar o tema da sustentabilidade ambiental em relação à carreira.

Também pode usar atividades como *Eco-competências* e *Eco-valores* para integrar naturalmente a sustentabilidade na autoavaliação das competências e valores de clientes e estudantes.



Leitura complementar

O Guia de Trevor Lehman sobre Carreira e Clima pode ser um ponto de partida útil para a avaliação de carreiras na área ambiental.

Aconselhamento

Para muito(a)s profissionais de carreira, o aconselhamento individual constitui uma das formas centrais de prática. As duas atividades que discutimos até agora (informar e avaliar) podem frequentemente ser integradas nas sessões de aconselhamento. Este pode ocorrer de diversas formas e em diferentes contextos, desde atendimentos previamente agendados a sessões abertas, realizadas em escolas, universidades, centros de emprego, empresas ou consultórios privados.

Independentemente do local e da forma de atuação, enquanto profissional de desenvolvimento de carreira é essencial trabalhar com a pessoa que tem à sua frente e partir do ponto de vista dessa pessoa. Assim, o aconselhamento tende a ser conduzido pelo(a) cliente e centrado no indivíduo. Por isso mesmo, pode constituir uma das abordagens mais desafiadoras quando se pretende abordar proativamente questões relacionadas com a transição para uma economia verde. Enquanto profissionais, devemos manter sempre em foco as necessidades, preocupações e ideias do(a)s clientes.

Naturalmente, o(a)s profissionais que colaboraram conosco no Projeto Green Guidance mostraram-se cauteloso(a)s quanto ao risco de impor as suas próprias ideias e valores aos e às clientes. Quando explorámos esta questão de forma mais aprofundada, este(a)s profissionais refletiram sobre a possibilidade de não ser ético ignorar a realidade da transição verde (ver Capítulo 4). A transição verde será, muito provavelmente, um dos fatores mais determinantes que as pessoas terão de considerar ao desenvolver as suas carreiras. Ajudar o(a)s clientes a refletir sobre como navegar nessa transição pode envolver tanto a exploração de oportunidades e decisões informadas como discussões sobre valores e questões políticas mais amplas.

Para abordar as questões ambientais no contexto do aconselhamento de carreira, é provavelmente necessário atuar em duas frentes. Em primeiro lugar, devemos ser capazes de oferecer informação sobre carreiras e mercados de trabalho sustentáveis, de modo a estimular a reflexão e incentivar as pessoas a considerarem novas oportunidades. Em segundo lugar, devemos ser capazes de atuar num nível mais profundo, discutindo os valores e as visões do mundo do(a)s clientes como parte integrante do desenvolvimento das suas carreiras.

Isto significa que o acesso a fontes fidedignas e atualizadas de informação sobre o mercado de trabalho (verde) é essencial. Identificar essas fontes e aprender com elas deve fazer parte da rotina de desenvolvimento profissional. É importante estar bem informado(a) para poder abordar a transição para uma economia verde no momento e no contexto adequados, e utilizar tópicos que sirvam de ponto de partida para a conversa.

No entanto, é igualmente fundamental reservar tempo para refletir sobre as questões mais amplas. Devemos sentir-nos confiantes e bem informado(a)s ao abordar essas temáticas mais complexas com o(a)s clientes. Este(a)s podem estar preocupado(a)s com o futuro das suas carreiras, desejar discutir a ética

de trabalhar em empresas poluentes ou simplesmente procurar a sua opinião sobre se a questão das alterações climáticas é algo que devem levar a sério. Não é necessário transformar-se num(a) filósofo(a) ou num(a) cientista climático(a), mas é importante estar preparado(a) para lidar com este tipo de questão mais profunda.

O aconselhamento vai muito além da resolução de problemas práticos: constitui uma oportunidade para promover uma reflexão profunda com o(a)s clientes. Perguntas sobre esperanças e receios em relação ao futuro podem abrir espaço para discutir a crise ambiental e até levantar questões relacionadas com a ansiedade climática. De igual modo, é perfeitamente legítimo conversar com as pessoas em contexto de aconselhamento sobre os seus valores e sobre a forma como desejam que o seu trabalho e a sua carreira se articulem com esses valores.

No decurso do projeto, através do trabalho com profissionais de carreira, verificámos que a sustentabilidade também se relaciona com outros valores. Por exemplo, indivíduos que privilegiam a segurança ou a tradição podem estar mais preocupado(a)s com os riscos associados à escassez de água ou à perda de paisagens queridas do que com a solidariedade para com as vítimas das alterações climáticas. Pessoas com uma mentalidade mais tradicional tendem, por vezes, a resistir à transição por recearem que esta perturbe o seu modo de vida. Contudo, o verdadeiro desafio consiste em preservar o que tem significado emocional para nós. Tentar modificar os valores das pessoas não é eficaz; devemos antes procurar compreendê-los e interagir com cada indivíduo a partir do que é importante para si.

A conversa deve ser guiada pela visão do mundo e pelas prioridades pessoais do(a) cliente, identificando ligações subtis com a sustentabilidade, em vez de recorrer a discursos diretos sobre temas ambientais. Por outro lado, a sustentabilidade pode estar relacionada com as ideias do(a) cliente sobre trabalho com significado e com o seu sistema de valores, mesmo que este(a) não a mencione espontaneamente — talvez porque não espere que a sustentabilidade seja um tema abordado em contexto de aconselhamento de carreira. Esta abordagem procura tornar explícitos os critérios e fatores latentes, muitas vezes não verbalizados, que influenciam as decisões profissionais.

Outro tema que pode gerar debates interessantes diz respeito às perceções do(a)s clientes sobre o significado de sucesso e à importância de o(a)s ajudar a refletir sobre esse conceito. Podemos questionar-nos, por exemplo, se trabalhar inúmeras horas para atingir o topo de uma organização é sustentável — tanto em termos pessoais como ambientais. Incentivar o(a)s clientes a refletir sobre este tipo de questões pode originar reflexões valiosas acerca das suas carreiras.

Algumas estratégias essenciais que poderá utilizar ao aplicar a Green Guidance através do aconselhamento incluem:

- **Contrato – declarar a sua abordagem.** Por uma questão de transparência, pode informar o(a)s beneficiário(a)s, logo desde o início, sobre as especificidades da sua abordagem durante a fase de contratualização ou ao apresentar o seu papel e serviços. Isso pode ser feito, por exemplo, com uma formulação como: *“A minha abordagem ao desenvolvimento de carreira integra considerações de sustentabilidade, tanto ambientais como sociais. Se estas questões estiverem alinhadas com as suas preocupações, poderemos explorá-las ao longo das nossas sessões.”* Se o/a cliente ou aluno/a indicar no início da sessão que procura uma mudança de carreira, pode reformular: *“Tenho um interesse particular por questões de sustentabilidade, empregos verdes e oportunidades relacionadas com a transição ecológica. Se for um tema que lhe interesse, poderemos explorá-lo em conjunto. Alguns e algumas profissionais recorrem ainda a mensagens implícitas, como elementos decorativos associados à natureza ou à sustentabilidade, uma citação relevante ou um cartaz temático no gabinete.*
- **Levantar questões.** Para além de partilhar abertamente a sua abordagem, esta prática cria espaço para introduzir o tema da sustentabilidade logo nas fases iniciais do aconselhamento. Muito(a)s clientes e estudantes preocupam-se com a sustentabilidade e a crise ecológica, mas poderão considerar que a sessão

de desenvolvimento de carreira não é o contexto adequado para debater esses assuntos. Ao expressar abertamente as suas próprias sensibilidades, valores e conhecimentos, poderá legitimar este tópico para discussão posterior.

■ **Como iniciar a conversa:** Uma primeira etapa possível consiste em colocar uma pergunta bem direcionada no início do diálogo, por exemplo:

- ▶ Perguntas sobre o futuro do trabalho e possíveis oportunidades: “Na sua opinião, quais serão os principais fatores que influenciarão o futuro do trabalho?”; “Que impacto poderão ter as alterações climáticas e a sustentabilidade no seu setor de atividade (atual ou futuro)?”
- ▶ Reflexão crítica sobre o trabalho e o sucesso: Muito(a)s clientes e estudantes terão tido experiências desafiantes no mercado de trabalho (discriminação, falta de reconhecimento, esgotamento, exploração...). Pode incentivar uma discussão que questione o discurso dominante sobre sucesso profissional, conformidade, crescimento e competição, relacionando-o com o conceito mais amplo de sustentabilidade — por exemplo, “Que mudanças positivas gostaria de ver neste setor daqui a 10 anos? Como poderia contribuir para essas mudanças?” ou “Que aspetos da sua profissão ou setor considera que deveriam evoluir para se tornarem mais sustentáveis?”
- ▶ Conexão com os desafios globais: “Quais os problemas no mundo, na sociedade ou na sua comunidade que mais o/a preocupam? Para quais gostaria de contribuir com soluções?”
- ▶ Reflexão sobre o papel individual: “Imagine a sua profissão num mundo em que a sustentabilidade, a justiça, a equidade e o bem-estar são a norma. Como acha que o seu papel mudaria?”; “Que legado gostaria de deixar neste planeta?”; “De que forma acredita que pode contribuir para a transição verde?”

■ **Imaginar opções de carreira.** Questões reflexivas podem ajudar a integrar a sustentabilidade no processo de geração de alternativas profissionais. Esse processo, geralmente baseado no pensamento criativo e no brainstorming, pode ser orientado através de perguntas como:

- ▶ “Na sua carreira ideal, que mudanças gostaria de ver à sua volta em matéria de proteção ambiental ou bem-estar coletivo?”
- ▶ – “Se pudesse projetar o seu futuro profissional ideal, que papel teria a sustentabilidade nesse cenário?”

■ **Apoiar na tomada de decisões de carreira.** Tradicionalmente, as escolhas profissionais baseiam-se em fatores como o salário, as competências ou os interesses pessoais, raramente ultrapassando a perspetiva individual. Porque não integrar a sustentabilidade nesses critérios de decisão?

- ▶ Ferramentas clássicas, como matrizes de decisão, listas de valores e quadros de competências, podem ser ampliadas para incluir indicadores de sustentabilidade. O/a beneficiário/a mantém sempre a liberdade de decidir se pretende ou não priorizar este fator. Encontrará alguns exemplos na nossa [caixa de ferramentas](#) (Toolkit), como a lista de eco-valores e a lista de eco-competências.
- ▶ Em vez de procurar influenciar as escolhas, esta abordagem ajuda as pessoas a ponderar todos os fatores relevantes que afetam o mercado de trabalho, a economia e também a sua comunidade e o planeta. Deste modo, alarga as perspetivas sem enviesar as decisões nem limitar a liberdade de escolha. A sustentabilidade passa, assim, a ser um dos muitos elementos a considerar na tomada de decisões de carreira informadas e conscientes.



Qual a ferramenta?

Sugestões para iniciar uma conversa fornecem alguns exemplos de perguntas que podem introduzir a sustentabilidade ambiental numa conversa.

Pode usar o *Cenário de eco-competências* para ajudar clientes e estudantes a identificar competências já existentes relacionadas à sustentabilidade.

Ou, partindo do ponto de vista oposto, se o(a) cliente se sentir sobrecarregado(a) ao tentar entender como sua carreira se relaciona com a crise ambiental, experimente um método *Ikigai adaptado* que começa com as necessidades do mundo. Trata-se de um guia com exemplos de perguntas, que ajuda o(a) s clientes a descentrarem-se de si mesmos.

Também pode usar a tomada de decisões e o estabelecimento de metas como meios para introduzir a sustentabilidade ambiental (consulte a *análise de custo-benefício e as objetivos SMOOTH*).

Para promover uma reflexão mais profunda sobre significado, pode experimentar a atividade *Carta do futuro*.



Reflexão

Quais são os valores importantes para o seu público-alvo, para as pessoas com quem trabalha? Além das diferenças individuais, existem tendências gerais? Como é que esses valores podem ser relacionados com a questão da sustentabilidade? Que estratégias específicas poderia utilizar?



Ponto crítico

É importante não atribuir excessiva importância ao papel das escolhas individuais nas alterações climáticas — não apenas porque isso pode gerar sentimentos de culpa ou de ecoansiedade, mas sobretudo para evitar desviar a atenção dos verdadeiros responsáveis pela crise ambiental.

De facto, foi a British Petroleum (BP), a segunda maior empresa petrolífera não estatal do mundo, que contratou especialistas em relações públicas para promover a ideia de que a responsabilidade pelas alterações climáticas não recai sobre as grandes empresas do setor, mas sim sobre os indivíduos. A BP popularizou com sucesso o termo ‘pegada de carbono’ e lançou a sua “calculadora de pegada de carbono” em 2004, incentivando as pessoas a avaliarem de que forma o seu estilo de vida quotidiano contribuía para o aquecimento global.

Isto não significa que os indivíduos não possam fazer a diferença. Existe, contudo, uma realidade psicologicamente desafiante que importa reconhecer: ajudar as pessoas a compreender que, embora a crise ambiental não seja da sua responsabilidade direta, podem ainda assim contribuir, através da forma como vivem as suas vidas e das escolhas que fazem no dia a dia.



Leitura complementar

Existe uma oferta crescente de ferramentas e informações úteis disponíveis para apoiar o aconselhamento de carreira na área ambiental. Veja, por exemplo, as ferramentas do [coach de carreira ambiental](#) e do [consultor de carreira na área ambiental](#).

Existem também alguns vídeos úteis no YouTube, incluindo [dicas para Green Guidance](#) e [orientações sobre como trabalhar com práticas verdes no setor de emprego público](#).

Se quiser aprofundar esse assunto, talvez queira ler o artigo “[Green guidance: which interventions for which problems?](#)” ou fazer download do [Guia Women 4 green para aconselhamento de carreira e recrutamento](#).

Educação

Todas as intervenções profissionais visam ajudar as pessoas a refletir e a aprender sobre si próprias e sobre o mundo. Por isso, um processo de educação (ou psicoeducativo) está no centro da maioria das atividades de desenvolvimento profissional.

Muito(a)s profissionais da área participam na organização de workshops, sessões de formação e até programas educativos completos que ajudam as pessoas a aprender sobre carreiras e a adquirir competências profissionais. Estas oportunidades educativas permitem abordar questões relacionadas com as alterações climáticas e a transição verde.

No Capítulo 2, apresentámos as cinco dimensões da intervenção vocacional e de carreira ambientalmente sustentável de Dimsits e Hooley. Estas dimensões podem ser reformuladas como potenciais resultados de aprendizagem na educação para a carreira. Assim, os programas de Green Guidance podem ajudar as pessoas a:



Estes resultados de aprendizagem oferecem-nos uma estrutura para discutir a transição verde e a sua relação com as nossas vidas ao nível educativo. Por exemplo, pode desenvolver aulas que apresentem aos grupos carreiras verdes (resultado de aprendizagem 3 — RA3), com o objetivo de estimular a sua imaginação sobre as carreiras possíveis (RA4). Contudo, este tipo de abordagem constitui apenas o início. Pode também apoiar as pessoas na exploração da relação entre as suas decisões profissionais (seja qual for) e os impactos ambientais que delas possam resultar (RA3). Este tipo de aprendizagem pode, muitas vezes, confrontar as pessoas emocionalmente (RA1), ao refletirem sobre os impactos que estão a ter nos outros e no mundo (RA2). Tais programas educativos podem igualmente incentivar as pessoas a considerar as alternativas disponíveis (RA4), bem como a forma como se podem unir a outros (RA2) para promover mudanças nas empresas, organizações e sociedades, tornando-as mais sustentáveis (RA5).

A forma como organiza este tipo de aprendizagem dependerá essencialmente do tempo disponível e do contexto em que atua, mas as abordagens educativas representam uma forma muito flexível de aplicar a Green Guidance, uma vez que permitem à e ao profissional de desenvolvimento de carreira conceber um programa de aprendizagem especificamente desenhado para aprofundar o envolvimento do(a)s estudantes numa determinada questão.



Qual a ferramenta?

Quando concebemos programas de educação para a carreira, é importante garantir que os estudantes têm tempo e espaço para aprofundar os processos de aprendizagem. O ideal é desenvolver projetos em que são incentivados(as) a investigar e explorar problemas, propondo soluções de forma autónoma, para promover uma aprendizagem mais profunda. Existem várias formas de o fazer, e apresentamos apenas alguns exemplos da nossa Caixa de Ferramentas (Toolkit) para vos ajudar a iniciar a reflexão sobre como conceber e estruturar atividades psicoeducativas de carreira com enfoque na transição ecológica.

- *Caminhos para tornar a sua carreira mais verde* é uma atividade que pede aos e às participantes que identifiquem profissões e as avaliem em termos de sustentabilidade. Através de um brainstorming em grupo, o(a)s participantes definem o que constitui uma profissão ecológica, categorizam os empregos em categorias ecológicas, neutras ou não ecológicas e avaliam como estas profissões evoluíram em relação à sustentabilidade. O exercício também o(a)s incentiva a explorar como as profissões não ecológicas podem ser tornadas mais sustentáveis, sugerindo mudanças que se alinhem com os objetivos ambientais.
- *A nossa empresa ecológica* é uma atividade em que o(a)s estudantes criam uma empresa ecológica simulada e desenvolvem a sua missão, visão, objetivos ambientais e serviços. Trabalhando em equipas, definem funções com base nas suas competências e aptidões individuais, considerando como cada função contribui para a sustentabilidade. Este exercício ajuda a imaginar e explorar percursos profissionais sustentáveis e as competências necessárias para apoiar um futuro mais ecológico.
- *Quem cuida do ambiente? Os empregos ecológicos à nossa volta* apresenta às crianças, desde cedo, a ideia de que os empregos podem ser ecológicos e ajuda-as a imaginar o seu trabalho ecológico no futuro.
- *Debate Oxford verde* é uma atividade que promove o pensamento crítico em torno da transição ecológica e convida os estudantes a adotar um determinado ponto de vista e a examinar criticamente os argumentos de apoio.

Resumo

Neste capítulo, ficámos a saber que existe uma grande variedade de formas de trabalhar com clientes e estudantes no âmbito da Green Guidance. Ao trabalharmos com indivíduos e grupos, podemos:

- fornecer informação sobre carreiras verdes que esclareçam as pessoas acerca das oportunidades disponíveis na economia verde e as incentive a refletir mais profundamente sobre as suas escolhas profissionais e a sociedade em que vivem;
- ajudar as pessoas a avaliar os seus pontos fortes, pontos fracos e valores no contexto das suas carreiras, bem como a ponderar as necessidades sociais e comunitárias e os méritos ambientais relativos das diferentes opções;
- envolver-nos em aconselhamento, escutando atentamente as preocupações do(a)s clientes sobre questões ambientais e levantando proativamente esses temas para discussão e reflexão;
- participar em atividades educativas para ajudar as pessoas a compreender a crise ambiental, a transição ecológica e os respetivos impactos na sua carreira e na sua vida.

6

Como implementar Green Guidance? Abordagens sistémicas

Ser um ativista é falar. Ser um defensor (advocate) é ouvir. A sociedade não pode avançar sem ambos.

Eva Marie Lewis

Quando o mundo está em silêncio, até uma única voz se torna poderosa.

Malala Yousafzai

Este capítulo assenta no anterior para analisar de forma mais aprofundada as opções disponíveis para o(a)s profissionais de carreira no âmbito da Green Guidance. Enquanto o capítulo anterior se centrou principalmente no trabalho com indivíduos e grupos, este explora as intervenções que um(a) profissional de desenvolvimento de carreira pode desenvolver a nível sistémico.

Trabalhar a nível sistémico pode ser menos familiar para muito(a)s profissionais de carreira, mas todo(a)s o fazemos constantemente. Consideramos que, na Green Guidance, este constitui o próximo passo lógico, pois existe um limite para o que podemos alcançar intervindo apenas com indivíduos e o seu ambiente imediato. Se pretendermos evitar que o(a)s nosso(a)s clientes enfrentem repetidamente as mesmas barreiras e limitações — em particular aquele(a)s que são afetado(a)s por múltiplas diferenças e formas como a sociedade o(a)s discriminou e tornou vulneráveis (etnia, género, contexto familiar, estatuto socioeconómico, etc.) —, temos de contribuir para alterar as regras do jogo.

Imagine um mundo em que trabalha doze horas por dia, seis ou sete dias por semana. O(a)s seus filho(a)s pequeno(a)s também trabalham, porque o trabalho infantil é a norma. Apenas as crianças privilegiadas (maioritariamente rapazes) frequentam a escola. O seu trabalho pode ser perigoso, com acidentes a ocorrerem diariamente e sem qualquer preocupação com a segurança. Não tem direito de voto e ninguém o(a) defende em tribunal, a menos que pertença à «classe social certa». Parece distópico? Contudo, esta foi a realidade num passado não muito distante. O sufrágio universal, a escolaridade obrigatória e gratuita, a jornada de trabalho de oito horas ou a igualdade perante a lei — realidades que consideramos hoje parte integrante e natural das nossas vidas — resultam da ação de pessoas que combinaram as suas vozes, conhecimentos e influência para promover mudanças sistémicas, ou seja, através da defesa de interesses e do ativismo.

Não se preocupe — este texto não o(a) convoca para as barricadas. Existe uma diferença significativa entre a advocacia e a defesa de direitos (outras formas de trabalho sistémico) e o ativismo. Faz parte do trabalho de um(a) profissional de desenvolvimento de carreira envolver-se com os sistemas com que ele e o(a)s seus/suas clientes interagem. Por outro lado, o ativismo pertence ao seu papel enquanto cidadão e cidadã. Muitas vezes, pode ser difícil distinguir o que integra o seu papel profissional do que diz respeito ao seu papel enquanto cidadão/cidadã, pelo que a tabela seguinte poderá ajudar.

	Ativismo (Papel de cidadão)	Advocacia/Defesa de interesses e mudança sistêmica (Papel profissional)
Objetivo	Mudanças sociais profundas, muitas vezes impulsionadas pela pressão pública.	Alterações específicas às políticas, legislação ou práticas em favor de um grupo-alvo.
Papel do indivíduo	O cidadão e a cidadã estão limitados apenas pelos limites legais; fora isso, pode fazer tudo com o que se sintam confortáveis.	O(a) profissional utiliza a sua experiência e cumpre padrões éticos.
Métodos	Manifestações, petições, campanhas, boicotes, etc.	Análises, feedback legislativo, consultas de especialistas, negociações, relatórios de políticas, prática profissional.
Riscos	Ações legais, ataques digitais, <i>burnout</i> .	Conflito de interesses se as dimensões profissional e pessoal da defesa de interesses/ativismo não estiverem claramente separadas. <i>Burnout</i> .

A nossa mensagem principal é que, enquanto profissional de desenvolvimento de carreira, tem a obrigação profissional de levar as vozes do(a)s clientes aos espaços institucionais e políticos, e de trabalhar para melhorar os sistemas por todos os meios ao seu alcance.

Vamos analisar três formas de trabalho sistémico com que o(a)s profissionais de carreira devem familiarizar-se: mediação, advocacia/defesa de direitos e fornecimento de feedback para o desenvolvimento dos sistemas. Antes disso, importa refletir um pouco mais sobre o seu papel e sobre como pode começar.

Começar a trabalhar de forma sistémica

O trabalho sistémico pode assumir múltiplas formas. Nem sempre implica discursar perante multidões com um megafone ou debater políticas com decisore(a)s em programas televisivos. Por vezes, resume-se a ações pequenas, mas consistentes — como colocar as perguntas certas ou introduzir temas de sustentabilidade em conversas sobre carreiras. É precisamente por isso que é tão importante que cada um descubra o seu próprio caminho. A sua forma pessoal de praticar advocacia/defesa de direitos, adaptada às suas características.

Então, como encontrar uma abordagem de advocacia que se adeque a si? Comecemos por algumas perguntas para reflexão:

- Quais são os meus valores? Como aplico os meus valores ao meu trabalho?
- De que outras formas poderia aplicar os meus valores ao meu trabalho? O que é que ainda não experimentei?
- Que tipo de impacto quero ver no mundo? Consigo medir esse impacto? Como vou reconhecer a mudança?

De seguida, pense nos seus pontos fortes neste tipo de trabalho. Pergunte a si próprio:

- Em que competências me destaco? (por exemplo, comunicação, organização, investigação, mentoria)
- Que experiências me prepararam para o trabalho sistémico?
- Como é que me relaciono melhor com os outros e inspiro a ação?

A sua abordagem ao trabalho sistémico deve estar alinhada com quem é. Se falar em público lhe gera ansiedade, talvez o seu ponto forte seja escrever artigos ou aconselhar estudantes. Se gosta de fazer *networking*, talvez o seu papel esteja na mediação e na reunião das pessoas certas. Não existe uma abordagem única que sirva todo(a)s.

O essencial é começar pelo ponto onde se encontra e crescer a partir daí. O mundo precisa de muitas vozes diferentes na Green Guidance — incluindo a sua.



Qual a ferramenta?

Tente utilizar algumas ferramentas da nossa caixa de ferramentas para ajudar a formular o seu contributo para o mundo (*IKIGAI*, *Desafios do mundo e uma carreira com significado*) e imaginar o futuro para o qual deseja contribuir (*A realidade da nossa utopia* ou *Carta do futuro*).

Como profissional de desenvolvimento de carreira, já possui as ferramentas necessárias para fazer a diferença. Pode começar com ações pequenas, mas significativas, no seu trabalho quotidiano: iniciar conversas, levantar questões e partilhar conhecimentos com clientes, colegas e outros intervenientes relevantes na comunidade. Estes passos poderão parecer modestos, mas, ao longo do tempo, podem desencadear mudanças mais amplas. A partir daí, poderá ganhar gradualmente confiança para avançar para atividades de advocacia mais visíveis ou estratégicas — a um ritmo que se adequa a si.

- **Discuta o tema da sustentabilidade com colegas.** Em reuniões formais e informais, pode sempre procurar oportunidades para promover os temas da sustentabilidade e da Green Guidance. Muito provavelmente encontrará outros colegas interessados no assunto, e o vosso grupo poderá crescer. Para além das reuniões presenciais, existem também excelentes oportunidades no espaço digital. Há vários grupos de discussão e outras comunidades profissionais online onde pode divulgar a Green Guidance. Graças ao feedback imediato que o ambiente digital geralmente proporciona, trata-se de uma excelente oportunidade para testar formas eficazes de comunicação.
- **Organize as suas próprias atividades de educação e de sensibilização.** Utilize os seus pontos fortes. São competências de comunicação? Conhecimentos específicos? Provavelmente já tem uma ideia do que as outras pessoas gostariam de aprender consigo. Articule isso com a promoção de ideias que lhe são importantes. O seu público-alvo poderá incluir clientes, assim como decisore(a)s políticos, empregadore(a)s ou outras partes interessadas. Os eventos que organize podem ser presenciais ou em linha. Outra possibilidade consiste em escrever blogs, gravar vídeos ou podcasts.
- **Defenda os interesses do(a)s seus/suas clientes.** Lembre-se de que não está a promover a sustentabilidade e a Green Guidance para si próprio/a. Parte do trabalho de um(a) profissional de desenvolvimento de carreira consiste em passar do trabalho isolado com indivíduos para uma abordagem mais ampla, contribuindo para melhorar as condições gerais de educação, emprego e desenvolvimento profissional em larga escala. O seu papel (enquanto profissional de carreiras «verdes») é comunicar de que forma as questões de sustentabilidade se relacionam com o desenvolvimento de carreira.
- **Participe em investigação e na recolha de dados.** O(a) profissional de desenvolvimento de carreira pode contribuir ativamente para o desenvolvimento sustentável, acompanhando as tendências do mercado de trabalho em empregos verdes. Pode colaborar com instituições académicas, organizações sem

fins lucrativos ou agências governamentais para recolher dados sobre opções de carreira sustentáveis. A advocacia e o *lobbying* incluem também a promoção dos resultados da investigação.

- **Trabalhe com escolas e universidades.** Estabeleça ligações com instituições académicas para ajudar à integração de temas de sustentabilidade no currículo ou no trabalho dos centros de carreira universitários. Pode organizar *workshops* para estudantes, colaborar em cursos sobre carreiras verdes e apoiar o(a)s jovens na descoberta de percursos para um emprego sustentável.



Leitura complementar

Muitas das questões abordadas acima são discutidas de forma acessível em [*A practitioner's guide to uncharted waters of career counselling. A critical reflection perspective.*](#)

Mediação

A prática de desenvolvimento de carreira pode incluir a mediação de contactos e oportunidades para as pessoas com quem trabalha, ajudando-as a contactar alguém que as possa apoiar, a experimentar algo novo ou até a encontrar um emprego ou uma oportunidade de aprendizagem sobre a qual queiram conversar. Isto pode ser especialmente importante para estudantes mais jovens nas escolas, sendo o trabalho que realiza como profissional de desenvolvimento de carreira para ligar o mundo escolar ao mundo profissional absolutamente central. Ao conectar o(a)s seus/suas estudantes e clientes a pessoas com experiência prática na economia verde, pode mostrar-lhes formas de viver de modo mais sustentável e incentivá-lo(a)s a refletir sobre a transição verde. A mediação pode proporcionar oportunidades de reflexão e aprendizagem, impulsionando as pessoas para a próxima fase das suas carreiras, ao desenvolverem experiência e capital social.

Enquanto profissional de Green Guidance, a mediação pode consistir em ajudar os indivíduos a estabelecerem ligações com organizações e pessoas envolvidas na transição verde. Isto pode assumir a forma de organização de palestras, criação de oportunidades de mentoria ou de realização de visitas e experiências profissionais. Existe forte evidência de que este tipo de relações e oportunidades de aprendizagem pode impulsionar significativamente as carreiras das pessoas.

A mediação pode também consistir em colocar pessoas em contacto com outras que partilham a mesma motivação e vontade de tornar as suas carreiras mais verdes. Quando as pessoas trabalham em conjunto, podem oferecer ajuda, apoio e incentivo, colaborando para progredir nas suas carreiras.

Construir uma rede sólida e uma ampla consciência das oportunidades no mercado de trabalho e na sociedade civil é provavelmente fundamental para o seu papel na mediação de oportunidades eficazes de aprendizagem sobre carreiras. Isto implica estabelecer contactos novos e existentes para ajudar o(a)s seus/suas estudantes e clientes a encontrar oportunidades de aprendizagem em carreiras verdes. Pode começar por procurar contactos na economia verde, pessoas com cargos relacionados com o ambiente e a sustentabilidade, e organizações ou indivíduos envolvidos em formas de ativismo ambiental. Deve também aproveitar as atividades de mediação já existentes, como iniciativas de envolvimento com empregadore(a)s nas escolas, para abordar questões ambientais — por exemplo, pedindo aos empregadore(a)s visitantes que discutam a abordagem das suas organizações à sustentabilidade.



Reflexão

Que contactos tem que possam ajudar o(a)s seus/suas estudantes e clientes a envolverem-se com questões de sustentabilidade e a transição verde?

Que oportunidades tem para desenvolver os seus contactos? A que conferências e reuniões poderia assistir?

Qual é a melhor forma de colocar o(a)s seus/suas estudantes e clientes em contacto com representantes do mercado de trabalho e do sistema de educação e formação de modo a apoiar a reflexão sobre questões verdes?



Qual a ferramenta?

As pessoas muitas vezes desconhecem os seus próprios recursos no que diz respeito a redes de contactos e como estabelecer contactos, por isso o ponto chave é tornar as pessoas conscientes dos recursos de que dispõem e criar formas de comunicar a outros que possam beneficiar destas redes.

- “*Conheço alguém que...*” é uma atividade de grupo que se foca em mapear redes de contactos e partilhar informações.
- “*A realidade da nossa utopia*” é outra ferramenta que pode ajudar clientes a ligarem-se a outros que partilham o seu idealismo. Isto pode ajudar a unirem-se e a apoiarem-se mutuamente rumo a um caminho mais verde.

Advocacia

Como profissional de desenvolvimento de carreira, frequentemente deparar-se-á com situações em que é chamado a falar em nome do(a)s seus/suas estudantes e clientes. Por vezes, as pessoas não dispõem das competências ou da confiança necessárias para se defenderem, especialmente ao interagirem com grandes instituições, como empregadore(a)s ou entidades educativas. Embora a principal responsabilidade do(a) profissional de desenvolvimento de carreira seja ajudá-las a ganhar confiança e competências para se representarem, por vezes pode ser necessário participar numa reunião com elas ou até escrever ou falar em seu nome.

Por exemplo, imagine que está a trabalhar com uma estudante muito entusiasmada por se tornar cientista ambiental. Contudo, como as suas notas são consistentemente das melhores da turma, tanto a escola como os pais pressionam-na a seguir Medicina. Se convocar uma reunião para discutir estas questões com todo(a)s os intervenientes, não é razoável esperar que a estudante apresente todos os argumentos sozinha. A dinâmica de poder nessa sala é manifestamente desigual. Por isso, pode ser uma boa ideia participar e dizer algo como: «Quando falei com a Anna, fiquei verdadeiramente impressionada com o seu conhecimento em ciências ambientais» ou «Existem excelentes oportunidades nesta área. Querem que vos mostre alguns exemplos?». Este tipo de apoio pode realmente capacitar a sua cliente para avançar na sua carreira e ajudar os pais e a escola a refletirem sobre as suas expectativas.

Existem alguns riscos importantes a considerar quando se envolve em advocacia individual. Se falar sempre pelo(a)s seus/suas clientes e nunca o(a)s desafiar a falar por si próprio(a)s — ajudando-o(a)s a desenvolver a capacidade de se defenderem —, corre o risco de os desempoderar. O(a)s profissionais de desenvolvimento de carreira precisam de equilibrar cuidadosamente os seus papéis: apoiar o(a)s clientes no desenvolvimento da confiança para se defenderem e afirmarem, estando também disponíveis para intervir quando necessário e atuar como seus defensores.

Para além de advogar e apoiar estudantes ou clientes individuais em situações específicas de crise, existem também formas mais amplas de construção de parcerias que podem ser entendidas como trabalho de advocacia. Por exemplo, se verificar que muito(a)s do(a)s seus/suas clientes levantam uma determinada questão — como o desejo de trabalhos mais éticos e sustentáveis —, pode abordar empregadore(a)s ou outro(a)s intervenientes para trabalhar essa questão. Nestes casos, está a advogar pelo(a)s seus/suas clientes de forma coletiva, em vez de individual.



Qual a ferramenta?

A ferramenta “*10 passos para a advocacia*” apresenta um processo completo de advocacia no desenvolvimento de carreira. Isto é particularmente útil se não tiver a certeza de como deve abordar as atividades de advocacia.

Dar feedback e desenvolver sistemas

Como profissional de desenvolvimento de carreira, ouvirá frequentemente falar dos problemas que as pessoas com quem trabalha enfrentam. Estes podem estar relacionados com a experiência que têm na escola, com entidades empregadoras, com o sistema de apoios sociais ou com qualquer outro aspeto das suas vidas. Sem dúvida que começará a detetar padrões nos tipos de problemas que experienciam, gerando ideias sobre como intervir. Em muitos casos, bastará simplesmente informar outras pessoas sobre essas dificuldades.

Por exemplo, talvez o(a)s estudantes estejam insatisfeito(a)s com o horário escolar, mas ninguém jamais o tenha comunicado ao/à professor(a) ou diretor(a) responsável para que sejam efetuadas alterações. Ou, no âmbito da Green Guidance, talvez peçam mais informação sobre empregos e indústrias verdes, mas os professore(a)s das diferentes disciplinas ou os empregadore(a)s em visita desconheçam o tema e, por isso, não possam preparar informação pertinente. Transmitir este feedback pode fazer toda a diferença.

Por outro lado, por vezes identificará problemas mais complexos e menos suscetíveis de resolução imediata. No contexto da transição verde, prevê-se que um desafio crescente seja o agravamento da desigualdade entre pessoas ricas e pobres, com os impactos da crise ambiental a afetarem desproporcionadamente quem tem menos acesso a recursos — financeiros, educativos e profissionais. Alterar esta realidade implicará um processo longo e complexo, mas vale a pena comunicar às organizações e pessoas com quem colabora como certos grupos continuam a receber, de forma persistente e muitas vezes inconsciente, menos oportunidades, defendendo em seguida a necessidade de mudança. Às vezes, isto poderá evoluir para a participação numa campanha de transformação social.

O(a)s profissionais de desenvolvimento de carreira devem estar preparados para intervir em todos os níveis, especialmente porque a transição verde englobará todos os domínios da vida e do trabalho. Se o objetivo é apoiar alguém na sua carreira, a abordagem deve adequar-se à natureza do problema. Por vezes, isso faz-se melhor fornecendo informação; outras vezes, através de uma sessão de aconselhamento. Mas, frequentemente, será essencial atuar ao nível das organizações, sistemas, estruturas e políticas. Este trabalho sistémico continua a ser parte integrante da prática de desenvolvimento de carreira, ainda que difira das abordagens tradicionais de informação e aconselhamento.

Ao trabalhar na transmissão de feedback e no desenvolvimento de sistemas, devemos sempre colocar-nos três questões fundamentais.

- **A quem diz respeito (Sobre quem é)?** Muitas vezes, o(a)s profissionais de desenvolvimento de carreira

trabalham com grupos desfavorecidos. Por exemplo, importa verificar se todo(a)s têm efetivamente acesso equitativo à educação, às oportunidades de emprego ou a salários justos. Se detetarmos que tal não acontece na nossa prática quotidiana, devemos transmitir essa informação — indicando o que está a ocorrer, as suas causas e as possíveis soluções.

- **Que ferramentas posso utilizar?** Do mais simples ao mais complexo: e-mail, carta ou telefonema a decisor(a)s e político(a)s; pareceres ou análises de especialistas; participação em mesas redondas ou painéis; elaboração e divulgação de recomendações; feedback legislativo; construção de parcerias estratégicas; e reuniões presenciais com político(a)s.
- **Porque é que é importante?** Sem advocacia, os problemas que identificamos na nossa prática de aconselhamento — sejam sistêmicos ou específicos de certos grupos-alvo — atingiriam um impasse. Nada mudaria para melhor.



Exemplos de desenvolvimento bem-sucedido de sistemas

Miroslava Smatanová, uma das nossas Embaixadoras da Green Guidance na Eslováquia, trabalha nos serviços públicos de emprego (UPSVar). Inspirada pela participação neste projeto, desenvolveu uma ferramenta metodológica para avaliar competências verdes junto de candidato(a)s a emprego. A abordagem está perfeitamente alinhada com o quadro GreenComp, apoiando o(a)s clientes na incorporação de valores de sustentabilidade (reconhecendo a importância das ações ecológicas quotidianas), no abraçar da complexidade (compreendendo como as suas competências se articulam com sistemas ambientais e sociais mais amplos), na imaginação de futuros sustentáveis (visualizando trajetórias profissionais em setores verdes) e na ação pela sustentabilidade (planeando passos concretos de formação ou trabalho). Reflete também as cinco dimensões da Green Guidance, ao reconectar o(a)s clientes com as suas práticas ecológicas, ajudá-lo(a)s a descobrir oportunidades verdes, a tomar decisões considerando as necessidades da sociedade, a imaginar futuros alternativos e a compreender o seu possível papel na mudança. A ferramenta foi testada num projeto-piloto num escritório regional dos serviços públicos de emprego na Eslováquia, demonstrando eficácia na motivação de candidato(a)s, incluindo clientes de meios desfavorecidos. Os serviços de emprego eslovacos planeiam implementá-la a nível nacional, integrando a sustentabilidade no apoio padrão a candidato(a)s a emprego em todo o país.

Um dos parceiros deste projeto, a Katalyst Education, desenvolveu um projeto de intervenção em carreiras de longa duração — o Mapa Karier. Neste âmbito, estabeleceram uma parceria com a região da Pomerânia Ocidental, na Polónia, focada na promoção ampla do setor offshore, particularmente da energia eólica offshore. Como parte desta iniciativa, irão criar materiais educativos para jovens, desenvolver descrições de novas profissões sustentáveis nesta área e realizar entrevistas com profissionais já inseridos na indústria.

Como resultado das campanhas e ações dos estudantes pela justiça social e climática, através da rede estudantil People & Planet, a Birkbeck, Universidade de Londres, tornou-se a primeira universidade no Reino Unido a terminar o recrutamento para a indústria de combustíveis fósseis no campus. Na sua Política de Carreiras Éticas, afirmou que “não manterá qualquer tipo de relação com empresas de petróleo, gás ou mineração, como parte do nosso compromisso com o aumento da sustentabilidade e a resposta à crise climática”. Mais informações sobre isto [aqui](#).



Qual a ferramenta?

Qual a ferramenta? Criámos uma ferramenta de *Feedback*, concebida para fornecer ideias sobre como recolher as opiniões de estudantes e clientes acerca de questões ambientais e climáticas. Estes dados podem ser usados tanto para desenvolver o serviço e a prática, como para influenciar as organizações e os sistemas com quem trabalha.



Reflexão

Quão confortável se sente ao trabalhar a este nível sistémico? Nem todos os profissionais de desenvolvimento de carreira se veem como ativistas, líderes ou agentes de mudança. Este é um papel que pode assumir, mas não é o único.

Importa também recordar que não é preciso ser radical para se preocupar com as alterações climáticas. Vale a pena dedicar algum tempo à reflexão sobre o tipo de papel que deseja desempenhar.

Resumo

Este capítulo apresentou diversas formas sistêmicas de trabalhar. As principais ideias a reter são as seguintes:

- Trabalhar a nível sistémico constitui uma responsabilidade do(a)s profissionais de desenvolvimento de carreira. Para que o(a)s nosso(a)s clientes e estudantes tenham as melhores oportunidades de construir carreiras bem-sucedidas, é essencial ajudá-lo(a)s a remover barreiras sistêmicas.
- Existe uma distinção clara entre este tipo de trabalho profissional sobre sistemas e o ativismo em que pode participar enquanto cidadão/cidadã. Neste contexto, atua como profissional, utilizando a sua experiência de forma ética para representar a voz do(a)s clientes nos espaços de decisão.
- O trabalho sistémico pode assumir múltiplas formas, desde ações quotidianas simples — como levantar questões de sustentabilidade em sessões com clientes —, até intervenções junto de decisore(a)s políticos para influenciar legislação. Apresentámos em particular três abordagens-chave: mediação, advocacia/defesa de direitos e *feedback*/desenvolvimento de sistemas.
- O(a)s profissionais devem encontrar as suas próprias formas de trabalhar sistemicamente, com base nos seus valores, competências e capacidades — não existe um modelo único que sirva todos.
- A mudança sistémica complementa o trabalho com indivíduos e grupos. Limitar-se a abordar questões ao nível individual, sem influenciar o sistema mais amplo, compromete o progresso significativo.
- Mesmo pequenas contribuições são importantes: uma única carta, resposta a uma consulta pública ou ação de sensibilização pode desencadear um efeito em cadeia e gerar impacto mais amplo.



7

Considerações finais

Este manual defendeu que a crise ambiental não é apenas uma questão definidora do nosso tempo, mas também algo que molda diretamente o presente e o futuro do trabalho, da aprendizagem e da vida. Como tal, o desenvolvimento de carreira pode e deve responder a este desafio, ajudando as pessoas a navegar num mundo em transição e a explorar como podem moldá-lo.

A Green Guidance apoia indivíduos, grupos e comunidades a pensar sobre as suas carreiras através das lentes da sustentabilidade ecológica e da justiça social. Promove também a imaginação, a ação e a esperança de uma transformação social mais ampla e justa. Ao longo deste manual, apresentámos diferentes abordagens à Green Guidance, utilizando o Modelo de Packer, desde abordagens “verde-claro” (que não desafiam o *status quo*) até abordagens “verde-escuro” (que contribuem para a mudança, reconstrução social, justiça e ação coletiva), com foco individual ou social. Ao apresentar estas abordagens e oferecer exemplos práticos, procurámos proporcionar aos e às profissionais de desenvolvimento de carreira oportunidades para explorar diferentes possibilidades, de modo a que possam adotar aquela que faça sentido para si, para o(a)s seus/suas clientes e estudantes, e para o seu contexto.

Explorámos considerações éticas e estratégias para envolver clientes com visões diversas sobre a crise ambiental. Ao refletir sobre as objeções à Green Guidance que encontramos, propusemos um conjunto de diretrizes para uma Green Guidance ética, que reconhece as suas próprias limitações. A Green Guidance convida os e as profissionais de desenvolvimento de carreira a desenvolver um aconselhamento de carreira ético, que assume responsabilidades e não ignora as implicações da prática para a justiça social e a sustentabilidade ecológica.

Ao identificar formas de realizar Green Guidance com indivíduos e grupos, fornecemos ferramentas práticas e exemplos, e sugerimos maneiras de levar a Green Guidance para escolas, serviços de emprego, universidades e outros contextos. Convidámos também o(a)s profissionais a refletir sobre o potencial das abordagens sistémicas, identificando como podem contribuir para a mudança nos seus próprios contextos.

Incorajamos-vos a explorar o [nosso website](#) e, em particular, todas as ferramentas desenvolvidas com o apoio de profissionais de desenvolvimento de carreira europeus, a ler estudos de caso, partilhar as suas próprias ideias e a conectar-se com outro(a)s profissionais. As ferramentas são de acesso aberto e adaptáveis — pode usá-las tal como estão ou ajustá-las ao seu contexto.

Queremos também reconhecer algo importante: a Green Guidance é uma prática emergente. Não é um modelo acabado. Não existe uma única forma correta de a implementar. A prática ainda está a desenvolver-se, tal como o contexto social, económico e ambiental em que atuamos, que evolui rapidamente. Isto significa que há espaço para experimentação, aprendizagem prática e reflexão honesta. Algumas estratégias funcionarão; outras podem não resultar. Faz parte do processo. Mantenha uma atitude de abertura, curiosidade e conexão com os seus valores e com as pessoas que atende.

Por fim, deixamos-lhe este pensamento: este trabalho importa. Os objetivos propostos pela Green Guidance — apoiar as pessoas a construir uma relação significativa consigo mesmas, com os outros e com o mundo; promover a solidariedade e o sentido de contribuição; compreender melhor o mundo do trabalho em transformação; imaginar futuros alternativos; e agir pela transformação ecológica e social — não são um luxo nem uma prática marginal. São centrais para o papel em evolução do desenvolvimento de carreira. E, apesar das questões pertinentes sobre o nosso impacto no panorama mais amplo, acreditamos que cada pequeno esforço conta. Esta mudança pode parecer incerta, mas é também necessária e plena de potencial. Não é preciso ser perfeito nem ter todas as respostas. Mas, ao agir com integridade, humildade e imaginação, *podemos* fazer a diferença.

Vamos começar.

O livro

Empregos verdes, empregos brancos ou empregos castanhos? Aconselhamento Sustentável: Manual para Conselheiros e Conselheiras de Carreira é um recurso essencial e extremamente atual para todos aqueles que desejam participar ativamente no desenvolvimento de uma prática de aconselhamento ambientalmente responsável. Este manual, criado no âmbito do projeto Exploring Green Guidance, financiado pela União Europeia, oferece um caminho claro, prático e acessível para integrar a sustentabilidade no trabalho diário de aconselhamento.

O que distingue este manual é o seu equilíbrio entre visão estratégica e ação prática. Ele traduz objetivos políticos complexos em procedimentos concretos que conselheiros e conselheiras podem aplicar na orientação de carreira, nos serviços de emprego e no desenvolvimento comunitário.

Numa época em que a responsabilidade climática já não é uma opção, mas uma necessidade, Aconselhamento Sustentável fornece aos profissionais as ferramentas necessárias para se tornarem agentes de mudança positiva. A publicação é inspiradora, cuidadosamente elaborada do ponto de vista profissional e extremamente útil, apoiando sem dúvida o caminho europeu rumo a um futuro mais sustentável e resiliente. As políticas e práticas de aconselhamento sustentável desempenham um papel fundamental nesta transformação.

Fico muito satisfeito por o projeto Exploring Green Guidance, financiado pela UE, ter aceitado o desafio de desenvolver o aconselhamento sustentável — um conceito que apresentei internacionalmente pela primeira vez há trinta anos. Já era mais do que tempo.

Prof. em. Dr. Peter Plant

Explorar a Green Guidance: um manual para profissionais.

Autores

Lucas Casanova, M., Šprlák, T., Hooley, T.,
Bakke, I. B., Dimsits, M., Kavková,
E., Košťálová, H., Ostroha, L., Przybysz, I.,
Stano, K. & Wrzosek, M.

