

A promoção da mudança através do desenvolvimento de projectos de vida em Portugal

Sara Bahia

Professora auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, onde colabora com a formação de professores.

E-mail: sarabahia@netcabo.pt

Rosário Lima

Investigadora auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, onde desenvolve actividades ligadas a projectos de investigação e colaboração com a docência.

E-mail: rosariolima@netcabo.pt

Resumo

Numa cultura que dicotomiza os “uns” e os “outros”, valorizando claramente os “uns” e piedosamente tolerando os “outros”, é urgente promover a mudança no sentido de aceitar plenamente a diversidade e desenvolver a equidade. Nesta perspectiva, podem constituir um contributo possível o desenvolvimento de projectos de vida que permitam experimentar uma vivência pessoal e culturalmente relevante e o desenvolvimento de diferentes formas de expressão do potencial criativo dos indivíduos que o meio social rotulou como possuindo deficiência mental. Propõe-se uma investigação-acção com uma amostra de indivíduos portadores de deficiência mental com nível de autonomia pessoal e social razoáveis, visando à promoção do desenvolvimento de competências e a definição de objetivos de vida na comunidade envolvente. Apresenta-se a fundamentação teórica subjacente aos princípios orientadores da investigação-acção, bem como uma discussão das propostas concretas a desenvolver em colaboração com a instituição que os sujeitos frequentam.

Palavras-chave

Autonomia. Desenvolvimento pessoal. Comunidade. Inclusão. Projectos de vida.

Promoting changes by development of life projects in Portugal

Abstract

In a culture that holds a dichotomy between the “ones” and the “others”, clearly praising the “ones” and tolerantly pitying the “others”, it is urgent to promote a change towards a full acceptance of diversity and developing equity. From this view point, a possible contribution is the development of life projects that enable personally and culturally relevant life experiences and the development of different forms of expression of the creative potential of people that have been considered mentally retarded. A research-action- is proposed with a population of young people with mental retardation presenting reasonable levels of personal and social autonomy. This program aims at developing competences and defining life goals in the neighboring community. The theoretical background is presented, as well as the intervention proposals.

Keywords

Autonomy. Personal development. Community. Inclusion. Life projects.

INTRODUÇÃO

Historicamente, a diferença foi muitas vezes vista como pouco desejável. Na Antiguidade grega, o berço da educação, os espartanos atiravam ao mar os bebés que nasciam com um defeito físico: não serviriam do objectivo educacional de formar guerreiros. Esta prática perdurou no tempo e, quando o infanticídio é condenado por Filo, já em 374 d.C., o abandono passa a ser a regra (deMause, 1974). Só com os ideais do Iluminismo expressos no mote da Liberdade, Igualdade e Fraternidade, a atitude diante dos que apresentam “defeitos” se transforma e a “prisão” no domicílio ou em instituições passa a ser a prática comum. Ou seja, quem apresentava uma diferença visível (física ou mental) foi até há bem pouco tempo morto, abandonado ou, na melhor das hipóteses, escondido em casa ou condenado a viver num asilo.

O século XX trouxe consigo inúmeras mudanças na vida quotidiana. A ciência avançou, e com ela a prática médica mudou: a doença passa em muitos casos a ser vista como algo passível de ser superado. E a prática educativa em face da diferença também mudou. Proliferam as escolas para “deficientes” e surgem algumas preocupações com a educação de crianças portadoras de deficiências. A diferença começa, aos poucos, a ser aceita e toma-se consciência de que é preciso intervir da “melhor forma” no desenvolvimento de “crianças diferentes”, embora nem sempre o que se entendeu por “melhor” fosse o ideal, porque muitas vezes se adoptou uma atitude que acentuou o fosso entre os diferentes e os seus semelhantes e reavivou a cultura que dicotomiza “uns” e os “outros” (McGee Banks, 1993), ou pior ainda, “nós” e “eles”. No entanto, é com os crescentes avanços no domínio da ciência e da tecnologia, bem como a conscientização dos direitos humanos e a proliferação de movimentos de defesa de minorias étnicas, que se alarga o reconhecimento da necessidade de uma nova atitude para com a diferença. Faz-se necessária uma nova filosofia de

trabalho de qualidade com as pessoas com deficiência, que abra as portas à sua inclusão plena, proporcionando as oportunidades para a mais completa revelação e desenvolvimento do seu potencial (Andrade, 2005).

A aceitação da diversidade implica a consciência de que a diferença influencia e é influenciada pelo contexto familiar, comunitário, cultural e social onde se cresce. Neste sentido, a intervenção específica em termos da capacitação de competências que permitam a comunicação, a interação e a interiorização de regras de convívio social é de extrema importância num equilíbrio que permita que os indivíduos se sintam bem consigo próprios e com os outros.

Quando a diferença consiste numa deficiência no sentido de uma incapacidade ligeira ou severa devido a uma limitação mental, a sociedade parece concentrar-se mais na deficiência em si e não tanto nas situações sociais que limitam a vida dessas pessoas e as incapacitam ainda mais do que a própria limitação (Kendall-Tackett, 2000). Qualidades como a autonomia, a perseverança ou a determinação, bem como algumas competências invulgarmente desenvolvidas como a sensibilidade estética, não são devidamente notadas e desenvolvidas (Bahia & Moreno, 2006).

Muitas pessoas com limitações mentais podem desenvolver uma actividade profissional e social em tudo equivalente às dos seus pares que não apresentam tais deficiências (Kendall-Tackett, 2000). Cada vez mais proliferam exemplos de profissionais que conseguem desenvolver sua actividade de forma autónoma e cada vez mais os especialistas que lidam diariamente com pessoas portadoras de deficiência mental agem de forma a potencializar ao máximo as suas capacidades (Robinson, Zigler & Gallagher, 2000). Deste modo, a mudança de paradigma implica uma transição do cuidado curativo para o cuidado paliativo (Banks, 2003), ou seja, abandonar a atitude de “negação” ou “normalização” da deficiência (sob o lema “todos diferentes, todos iguais”) e respeitar a limitação, apoiando a pessoa com deficiência a atingir os seus objectivos de vida.

Uma pessoa com deficiência é alguém habitualmente considerado diferente, seja ao nível físico, fisiológico, neurológico ou psicológico e que pode ter limitações que lhe restrinjam a liberdade de escolha entre um leque variado de profissões, podendo em certos casos constatar-se certa descontinuidade no desenvolvimento da carreira. É, assim, importante que o conselheiro tome consciência deste tipo de situação e que tenha em conta a aplicação no trabalho e ajustamento ao trabalho de necessidades fisiológicas, pessoais e afectivas e de auto-estima e auto-actualização. As intervenções na área da orientação e desenvolvimento da carreira enfatizam técnicas diferentes das habitualmente utilizadas e a tendência vai no sentido de quanto mais se aprender sobre o desenvolvimento da carreira com este tipo de subpopulações, mais parecerá concluir-se que as diferenças de carreira entre estes grupos e a maioria das pessoas tratam mais de diferenças de grau do que de tipo (Herr & Cramer, 1996). É, assim, actual afirmar que o desenvolvimento da carreira deve ser cada vez mais visto como o desenvolvimento e a interação de papéis, contextos e acontecimentos ao longo do período de vida do indivíduo, perspectiva esta que se deve às mudanças na natureza e estrutura dos sistemas sociais e económicos, nos valores e crenças que os indivíduos têm de si próprios, dos outros e do mundo e à procura mais frequente das pessoas no sentido de encontrarem significado e coerência nos papéis que desempenham (McDaniels & Gysbers, 1992).

VALORIZAÇÃO DA DIFERENÇA

Os esforços em direcção à aceitação da diferença e sua inclusão na sociedade são, indubitavelmente, desejáveis e meritórios. No entanto, mais desejável seria a valorização da diferença, banindo a dicotomia “uns” e “outros”. A aceitação implica o reconhecimento de que “os outros” beneficiam-se da mudança de atitude dos “uns”. No entanto, a valorização implica um passo em frente: o reconhecimento de que ambos se beneficiam, ou melhor, não há “uns” e “outros”, simplesmente, pessoas com qualidades e limitações diversas.

Na realidade, a etimologia de diferença sugere tudo o que não é familiar, parecido, idêntico, uniforme, apelando para a necessidade da sua valorização.

O termo diversidade é utilizado na literatura especializada para descrever a aceitação e o respeito pela diferença. Abrange as semelhanças e as diferenças entre as pessoas e significa aceitar a unicidade de cada indivíduo bem como respeitar as suas diferenças. A equidade decorre da preocupação da sociedade democrática pela igualdade e justiça social. Refere-se ao respeito pelas oportunidades, acesso e resultados da educação para todos, procurando banir os obstáculos à igualdade e eliminar as práticas discriminatórias (Manitoba Educational and Youth [MEY], 2003).

Afinal todo o organismo humano procura atingir um equilíbrio, muito embora este assuma diferentes sentidos conforme as necessidades. Primeiro surgem as necessidades fisiológicas, essenciais à sobrevivência, bem como as de segurança, as de protecção contra a ameaça, as de estabelecimento de relações sociais e as de estima. A partir daí desenvolve-se a confiança, o respeito e a consideração por si próprio e pelos outros, permitindo a auto-realização (Maslow, 1954). Ou, como referem Ryan e Deci (2000), a nossa vida é determinada pela satisfação das necessidades universais de autonomia, de competência e de estabelecimento de relações sociais. E este é um direito que assiste a qualquer ser humano, independentemente da diferença. É interessante perceber como o sentido de autonomia, de competência e social difere de pessoa para pessoa, quer sejam considerados “uns”, quer “outros”.

Assistimos a mudanças, se bem que pontuais, em face da diferença, embora os que hoje sejam diferentes possivelmente continuarão a sê-lo. Até porque todos sabemos que a ciência não pode ultrapassar muitas das diferenças vividas por muitos. Como referia Helen Keller, que exemplarmente nos legou a idéia de que se pode ultrapassar a diferença, a ciência pode ter encontrado a cura para a maior parte dos males, mas ainda não remédio para o pior dos males – a apatia dos seres humanos.

Por isso, foi preciso que a Declaração dos Direitos Humanos fosse adoptada e proclamada pelas Nações Unidas em 1948 para que se tomasse consciência de que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. A implementação destes direitos trouxe consigo a idéia de que devemos incluir e não

apenas integrar os diferentes e a noção de que mais vale prevenir do que remediar. Mas é só no final do século XX que surge a teorização de um novo paradigma em face da diferença por oposição ao paradigma assente numa visão estática da diferença que tende a olhar as diferenças como um sério compromisso à qualidade de vida, adoptando a visão de “nós *versus* eles”. Olkin (1999) sugere a adopção de um paradigma mais abrangente para compreender a natureza multideterminada da diferença, fruto da interacção entre as características pessoais e as características de todo o meio envolvente e para permitir a persecução da finalidade que todas as partes interessadas pretendem: proporcionar qualidade de vida e bem-estar às pessoas portadoras de uma diferença.

Apesar da introdução da perspectiva desenvolvimentista, admitiu-se durante muito tempo que o trabalho tem a mesma importância para diferentes indivíduos e que representa para todos um papel central na vida que lhe confere significado e propósito (Super, 1968). Em contrapartida, foi introduzido o termo *saliência* para designar a “importância ou proeminência do trabalho revelada nas atitudes, conhecimentos e comportamentos do indivíduo” (Super, 1976, p.21). A prática da orientação e desenvolvimento da carreira abrange cada vez mais todas as faixas etárias, bem como as diferentes subpopulações resultantes dos fenómenos sócio-culturais que vão emergindo. A evolução e o alargamento do campo de intervenção no estudo dos comportamentos da carreira tendem assim a alcançar todas as idades (Ferreira Marques, 1993). Mas será que efectivamente abrange todas as idades e, sobretudo, todas as subpopulações?

A importância de outros papéis como meios de satisfação de necessidades e valores foi-se acentuando, sendo o papel de tempos livres o exemplo mais expressivo para a definição do estilo de vida que os indivíduos gostariam de ter. É uma actividade que se prolonga por mais tempo no ciclo de vida da maioria dos indivíduos e cuja importância tem vindo a aumentar devido a vários factores. Verifica-se, assim, cada vez mais a articulação entre os papéis de tempos livres e de trabalho, em que faz sentido incidir do ponto de vista da prática da

orientação e desenvolvimento da carreira no “trabalho que é realizado no âmbito dos diferentes papéis”, não confundindo o “trabalho” enquanto actividade com o trabalho como “profissão” (Afonso & Lima, 1995).

O papel de tempos livres não é mais visto apenas numa perspectiva de complementaridade do trabalho no que se refere à satisfação de necessidades ou valores. Proporciona também oportunidades de exploração de si próprio e da realidade circundante e de desenvolvimento de atitudes e competências que podem contribuir para o desempenho de outros papéis, em especial do trabalho (Seligman, 1994). Assim, se o objectivo de ajuda for encontrar equilíbrio, preencher o tempo, tratar-se-á também de encontrar objectivos nas actividades ou actividades de transição em que se desenvolvam eficácia, competência e controlo.

Numa perspectiva actual de contemplar os vários papéis em que os indivíduos implementam os seus autoconceitos, é interessante considerar as novas gerações, que ambicionam sucesso, mas para as quais o “trabalho” não é tudo na vida. Começa-se a reconhecer que os indivíduos estão em sintonia com as novas regras do emprego, predispondo-se a mudar de actividade e a considerar bom ter várias habilidades. Há, assim, atitudes diferentes para com o trabalho e a busca de um equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, o que só acentua a importância da saliência dos papéis na intervenção psicológica em orientação e desenvolvimento da carreira (Lima, 2001). Tal perspectiva, independentemente da “diferença” que se possa considerar existir, não deixa de ser adequada para quem pretende contribuir para o desenvolvimento de projectos de vida.

UM PROJECTO DE INTERVENÇÃO

A reflexão sobre a diferença e a subsequente intervenção passa pela adopção de uma perspectiva multidimensional que implica compreender até que ponto os factores culturais, sociais e mesmo políticos afectam as experiências de vida das pessoas com diferença. Até porque o conceito de diferença varia de cultura para cultura, de comunidade para comunidade, de núcleo familiar para núcleo familiar. Do ponto de vista sistémico, a adaptação é

perspectivada como um processo dinâmico em constante fluxo, em que os indicadores de bem-estar e os factores protectores são a tónica da intervenção e onde os problemas e as dificuldades que surgem resultam da negação dos direitos humanos e de preconceitos em face da diferença.

Toda a discriminação impede que os “outros” melhorem as suas circunstâncias de vida. Para Howley, Howley e Pendarvis (1995), a mudança de atitude deve passar pela resposta positiva à questão: Todos podem aprender a ajudar-se a si próprios? Para tal, é preciso acreditar que rotular pode ser prejudicial para a aprendizagem e o desenvolvimento. E é importante conhecer as várias dificuldades com que as pessoas que transportam um rótulo de diferentes se deparam ao nível físico, sensorial, cognitivo, cultural e emocional e que constituem a chave essencial para a construção da sua identidade pessoal.

Como referia Einstein, é mais fácil desintegrar um átomo do que um preconceito, porque provavelmente ainda vivemos uma cultura de tolerância da diferença sem a termos realmente aceito e percebido que é importante valorizá-la. Há, de facto, um vasto caminho a seguir para se conseguir mudar o paradigma que temos diante da diferença. E muito embora o modo de (re)olhar a diferença tenha evoluído, a tendência é para resistir-se à mudança e à inovação ante a diferença.

A presente investigação-acção visa promover o desenvolvimento de competências e a definição de objectivos de vida procurando contribuir para a grande lacuna da capacidade de resposta sociocultural e familiar, em relação à deficiência mental moderada ou grave. O grupo é constituído por 14 jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos que frequentam em regime ambulatorial um centro de actividades ocupacionais numa zona suburbana de Lisboa.

O objectivo do centro é proporcionar o desenvolvimento de actividades de carácter ocupacional com vista à promoção da autonomia pessoal e social. Contudo, para a persecução deste objectivo foi elaborado o presente projecto que estabelece uma série de metas mais concretas.

Pretende-se, assim, ajudar os indivíduos no autoconhecimento e no autodesenvolvimento, sensibilizar para a importância da construção de projectos de vida, proporcionar a concretização destes na comunidade envolvente e adaptar e implementar um programa de enriquecimento criativo¹. Tem-se como actividades, entre outras, a exploração dos recursos existentes na comunidade, a realização de entrevistas individuais e de sessões de acompanhamento, a dinamização de sessões de informação para a carreira e a promoção de actividades de grupo que visam o desenvolvimento da criatividade, vista não apenas como o resultado de acções individuais, mas sim construída através da interacção sistémica entre a pessoa e o contexto sociocultural (Csikszentmihalyi, 1988).

Se bem que o conceito de criatividade seja difícil (ou mesmo quase impossível) de definir, de documentar e de avaliar, a inovação e a flexibilidade são dimensões consensualmente aceites na sua descrição. O contacto com novas experiências e a proposta de actividades inovadoras constituem alicerces do programa de desenvolvimento criativo.

Do mesmo modo, outro dos vectores orientadores é a promoção de diferentes formas de expressão e comunicação de idéias: plástica, dramática, escrita, rítmica. Transversalmente, e adoptando o sentido etimológico grego – *krainen* – que salientava a dimensão da realização pessoal (e não apenas a de edificação de algo, como os latinos nos legaram), o desenvolvimento da criatividade não se reduz apenas à manipulação de diferentes materiais que procuram o “saber fazer” mas também à apreciação crítica de expressões criativas, isto é, uma intervenção no “saber ver”, por forma a fomentar a apreciação e fruição do mundo circundante.

No sentido em que a criatividade é resultado da pessoa (o biológico e as experiências pessoais), do domínio (área do conhecimento) e do campo (especialistas de uma área específica que têm o poder de determinar a estrutura do domínio e de julgar o

produto como criativo) (Csikszentmihalyi, idem), uma aposta do Programa de Enriquecimento Criativo, e de toda a intervenção, é a participação activa na comunidade, não apenas no sentido de solicitar o “apoio” desta como também no sentido de lhe “oferecer” algo que o grupo pretende que não se restrinja ao espaço a que foi confinado.

O tipo de actividade proposto também pretende traduzir a procura de causas explicativas para os problemas que podem surgir no decurso da adaptação dos indivíduos em desenvolvimento em ambientes diversos dos que encontram no seio da família ou da comunidade onde crescem, pelo que faz sentido procurar minorar, colmatar ou superar os obstáculos que dificultam o desenvolvimento harmonioso.

Com efeito, diferentes condições de vida da família, práticas educativas, percursos escolares e profissionais dos pais, e valores familiares aparecem associados a diferentes situações e comportamentos de carreira, que se diferenciam ainda por variáveis como sexo, idade ou nível de escolaridade dos filhos. Numa perspectiva desenvolvimentista, a influência parental é relacionada com o desempenho e a aprendizagem de tarefas vocacionais, em diferentes fases da carreira e em diferentes papéis; e com expectativas e compromissos vocacionais, realçando a importância de envolver os pais desde momentos mais precoces da carreira dos seus filhos. Num terceiro paradigma, analisam-se as interacções dinâmicas entre pais e filhos, considerando a família como um sistema inserido noutros sistemas mais vastos e sublinhando a interdependência do desenvolvimento da carreira relativamente às características dos contextos em que os indivíduos se inserem.

Neste quadro, têm sido propostas intervenções que acentuam a importância dos aspectos relacionais e procuram envolver pais e filhos em actividades conjuntas, tornando-se progressivamente mais competentes para o desempenho das tarefas de desenvolvimento da carreira a que têm de dar resposta e em que os factores contextuais são também enfatizados, não já em termos de determinantes situacionais exteriores ao sujeito, mas antes integrados de forma activa, na exploração do autoconceito (Pinto & Soares, 2001).

¹ O programa tem sido implementado há 5 anos com uma população de jovens também diferentes: crianças e adolescentes entre os 6 e os 13 anos que frequentaram o Programa de Enriquecimento “A Pirâmide” promovido pela Delegação de Lisboa a Associação Nacional para o Estudo e Intervenção na Sobredotação desde 2002 até a data.

A abordagem segundo a qual se procura perceber como os indivíduos interpretam e representam as tarefas que determinado contexto lhes coloca, que significado lhes dão e como integram essas representações na sua história e na sua construção pessoal da carreira (Savickas, 2005) é uma abordagem que mais facilmente se poderá adaptar a outras subpopulações e com necessidades mais diferenciadas. Não obstante a visão da carreira enquanto construção subjectiva, esta abordagem posiciona também a carreira segundo uma perspectiva contextualista, na medida em que o desenvolvimento decorre de uma adaptação ao ambiente, em vez do amadurecimento de estruturas internas do indivíduo. A carreira constrói-se, assim, à medida que o indivíduo realiza escolhas que exprimem o seu autoconceito e que estrutura os seus objectivos na realidade social do papel de trabalho (Savickas, *idem*).

Em suma, na teoria construtivista da carreira, os indivíduos adaptáveis são conceptualizados como manifestando *preocupação* com o seu futuro, aumentando o *controle* pessoal sobre o seu futuro vocacional, revelando *curiosidade* em explorar a si próprios e futuros cenários e fortalecendo a *confiança* para perseguir as suas aspirações. Contudo, estas quatro dimensões nem sempre se desenvolvem de forma harmoniosa, o que explica as diferenças na prontidão dos indivíduos para tomar determinadas decisões, bem como a variação nos padrões de desenvolvimento das suas carreiras (Savickas, *ibidem*).

Se as diferenças ao nível do desenvolvimento são e devem ser contempladas na presente investigação-acção, tal flexibilidade ante as mesmas pode constituir um contributo diante de indivíduos cuja autonomia pessoal e social é frágil. A preocupação com o futuro, o controle pessoal, a curiosidade e a confiança são, sem dúvida, dimensões a contemplar ao se desenvolverem actividades que visam, entre outros aspectos, a procura da concretização de projectos de vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Porque vivemos numa era que tem tudo para valorizar a diferença, e não meramente a tolerar, procuramos compreender melhor os factores que entram em jogo na qualidade de vida, ou falta desta. Cada caso é único, fruto de um contexto que precisa ser compreendido.

Todos temos direito de desenvolver um projecto de vida, mais concretamente, todos temos o direito de desenvolver as três necessidades universais sistematizadas por Ryan e Deci (2000) na teoria da autodeterminação: autonomia, competência e estabelecimento de relações sociais.

O comportamento autónomo ocorre quando a pessoa age de forma intencional e empreende actividades que envolvem valores expressos por si própria. Para tal, só uma comunidade autónoma, competente e preocupada com as relações entre as pessoas poderá satisfazer as necessidades de todos e de cada um dos seus membros, mesmo que apresentem diferenças evidentes.

Em suma, ser diferente é socialmente difícil de aceitar e de valorizar, porque a diferença muitas vezes é sinónimo de não agir de acordo com os padrões vigentes, aqueles que a sociedade espera, ou mesmo decreta, serem a conduta correcta para o bem-estar de todos. Uma contextualização das atitudes e intervenções na diferença permite-nos compreender as múltiplas variáveis envolvidas na premente procura de uma intervenção no sentido de uma educação para todos.

Somente uma intervenção autónoma, competente e preocupada com as relações entre as pessoas poderá satisfazer as necessidades de todos e de cada um dos alvos dessa formação, mesmo que apresentem diferenças evidentes.

Nesta seqüência, um outro conceito central na teoria construtivista da carreira de Savickas (2005) são os temas de vida. Segundo o autor, as histórias da carreira ou narrativas que os indivíduos produzem correspondem a representações da realidade que revelam os temas que estes utilizam para realizar escolhas significativas e para ajustarem aos papéis de trabalho, contextualizando esses indivíduos no

tempo, local e papel. No fundo, os temas de vida são aquilo que efectivamente importa ao indivíduo na sua história de vida. Assim sendo, este conceito pode contribuir para a promoção da autonomia pessoal e social, bem como para a definição e concretização de projectos de vida.

O resultado da intervenção proposta será objecto de futuras divulgações. Se por um lado todos os participantes neste projecto merecem ser conhecidos e reconhecidos, por outro, como membros de uma sociedade que visa a mudança, precisamos de muitos motivos para pensarmos. Como referia William James: “Muitas pessoas pensam que pensam quando estão simplesmente a reorganizar os seus preconceitos”. E todos nós precisamos reorganizar os nossos preconceitos.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, M. J.; LIMA, M. R. A saliência dos papéis em estudantes do ensino superior. In: JORNADAS DA SOCIEDADE PORTUGUESA DE PSICOLOGIA: desenvolvimento e cultura, 2., 1995, Lisboa. *Anais...* Lisboa, Portugal. Comunicação apresentada.
- ANDRADE, T. M. Pinceladas inteligentes?: a expressão plástica enquanto expressão de inteligência em pessoas com deficiência moderada. *Integrar*, v. 23, p. 9-18, 2005.
- BAHIA, S.; MORENO, J. Os talentos de uma sociedade sem talento. *Revista Fenacerci*, p. 26-27, 2006.
- BANCKS, C. A. MCGee. Restructuring schools for equity what we have learned in two decades. *Phi Delta Kappan*, v. 75, n. 1, p. 42-46.
- BANKS, J. A. *Cultural diversity and education*. 4th ed. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon, 2001.
- BANKS, M. E. Disability in the family: a life span perspective. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, v. 9, n. 4, p. 367-384, 2003.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. Society, culture, and person: a systems view of creativity. In: STERNBERG, R. J. (Ed.). *The nature of creativity: contemporary psychological perspectives*. New York: Cambridge University Press, 1988. p. 325-339.
- DEMAUSE, L. *The history of childhood*. New York: The Psychohistory Press, 1974.
- HERR, E. L.; CRAMER, S-H. *Career guidance and counseling through the lifespan: systematic approaches*. 5th ed. New York: Harper Collins College Publishers, 1996.
- HOWLEY, C. B.; HOWLEY, A.; PNDARVIS, E. *Out of our minds: anti-intellectualism and talent development in american schooling*. New York: Teachers College Press, 1995.
- KENDALL-TACKETT. Time as an issue of accessibility in the workplace. *Rehabilitation Psychology News*, v. 28, n. 4, p. 4-5, 2000.
- LIMA, M. R. A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento da carreira. *Psychologica*, v. 26, p. 151-160, 2001.
- MANITOBA EDUCATION AND YOUTH. *Diversity and equity in education: an action plan for ethnocultural equity*. Winnipeg: Crown in Right, 2003.
- MASLOW, A. *Motivation and personality*. New York: Harper, 1954.
- MARQUES, J. H. Ferreira. Metodologia y tecnicas de orientacion desde la perspectiva de la investigacion. In: SEMINARIO IBEROAMERICANO DE ORIENTACIÓN, 5., 1993, Tenerife. *Actas...* Tenerife: Asociación española para la Orientación Escolar, 1993. p. 67-75.
- MCDANIELS, C.; GYBERS, N. C. *Counseling for career development: theories, resources and practice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992.
- OLKIN, R. *What psychotherapists should know about disability*. New York: The Guilford Press, 1999.
- PINTO, H. R.; SOARES, M. C. Influência parental na carreira: evolução de perspectivas na teoria, na investigação e na prática. *Psychologica*, v. 26, p. 135-149, 2001.
- ROBINSON, N. M.; ZIGLER, E.; GALLAGHER, J. J. Two tails of the normal curve: similarities and differences in the study of mental retardation and giftedness. *American Psychologist*, v. 55, p. 1413-1424, 2000.
- RYAN, R.M.; DECI, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, v. 55, p. 68-78, 2000.
- SAVICKAS, M. L. The theory and practice of career construction. In: BROWN, S.; LENT, R. (Ed.). *Career development and counselling: putting theory and research to work*. New Jersey: Wiley, 2005. p. 42-70.
- SELIGMAN, L. *Developmental career counseling and assessment*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.
- SUPER, D. E. Vocational Development Theory: Persons, Positions and Processes. *Revista da Faculdade de Letras*, v. 11, p. 5-27, 1968. Separata. 3ª série.
- _____. Vocational guidance: emergent decision-making in a changing society. In: SEMINÁRIO DA ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DE ORIENTAÇÃO ESCOLAR E PROFISSIONAL, 8., 1976, Lisboa. *Actas...* Lisboa: Sociedade Portuguesa de Psicologia, 1976. p. 123-158.

Nota: As referências foram normalizadas conforme a norma brasileira NBR 6023, de 2002, da ABNT.