

EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO E DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL: CONTRIBUTOS PARA UMA METODOLOGIA DE *JOB SHADOWING*

EDUCATION FOR WORK AND VOCATIONAL DEVELOPMENT: CONTRIBUTIONS TO A JOB SHADOWING METHODOLOGY

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL: APORTES A UNA METODOLOGÍA DE *JOB SHADOWING*

Susana Barbosa^[0000-0001-8322-3741]

inED, Escola Superior de Educação, Instituto Politécnico do Porto, Portugal, susanabarbosa@ese.ipp.pt

Resumo

A orientação vocacional assume um papel fulcral no desenvolvimento e integração de jovens no mercado de trabalho, sendo entendida como uma ferramenta extremamente valiosa que os ajudará a tomar decisões de carreira informadas, promovendo o seu crescimento profissional, mas também pessoal. O *job shadowing* surge como uma técnica importante do desenvolvimento vocacional, ao proporcionar aos jovens a exploração de diferentes opções de carreira, um maior conhecimento da(s) profissão(ões) do seu interesse, preparando-os para o futuro, isto porque, estando munidos de maior conhecimento e de mais informação, irão ter as bases para tomar decisões acerca da sua carreira. O estudo procurou aferir o impacto do *job shadowing* no desenvolvimento vocacional dos estudantes do 1.º ano da Licenciatura em Tradução e Interpretação em Língua Gestual Portuguesa (TILGP) da Escola Superior de Educação (ESE) do Instituto Politécnico do Porto (IPP). O estudo, descritivo, segue uma abordagem de investigação de cariz quantitativo, no qual participaram nove estudantes. Mediante os resultados obtidos, conclui-se que o *job shadowing* tem um impacto positivo no desenvolvimento vocacional dos estudantes em formação para TILGP, seja ao nível da tomada de decisão vocacional, das atribuições de carreira e das atitudes relativas ao futuro profissional.

Palavras-chave: job shadowing, desenvolvimento vocacional, tradução, interpretação e guia interpretação em língua gestual.

Abstract

Vocational guidance plays a key role in the development and integration of young people into the job market, being understood as an extremely valuable tool that will help them make informed career decisions, promoting their professional growth, as well as their personal growth. Job shadowing emerges as an important vocational development technique, by providing young people with the opportunity to explore different career options, a greater knowledge of the profession(s) of interest to them, preparing them for the future, because, being armed with greater knowledge and more information, they will have the bases to make decisions about their career. The study sought to assess the impact of job shadowing on the vocational development of students in the 1st year of the Degree in Translation and Interpretation in Portuguese Sign Language (TIPSL) at the School of Education (SE) of the Polytechnic Institute of Porto (PIP). The descriptive study follows a quantitative research approach, in which nine students participated. Through the results obtained, it is concluded that job shadowing has a positive impact on the vocational development of students in training for TILGP, whether in terms of vocational decision-making, career attributions and attitudes regarding the professional future.

Keywords: job shadowing, vocational development, translation, interpretation and interpretation guide in sign language.

Resumen

La orientación vocacional juega un papel clave en el desarrollo e integración de los jóvenes en el mercado laboral, siendo entendida como una herramienta sumamente valiosa que les ayudará a tomar decisiones de carrera informadas, favoreciendo su crecimiento profesional, así como su crecimiento personal. El *job shadowing* surge como una importante técnica de desarrollo vocacional, al brindarles a los jóvenes la oportunidad de explorar diferentes opciones de carrera, un mayor conocimiento de la(s) profesión(es) de su interés, preparándolos para el futuro, porque, al estar armados con un mayor conocimiento y más información, tendrán las bases para tomar decisiones sobre su carrera. El estudio buscó evaluar el impacto del *job shadowing* en el desarrollo vocacional de los estudiantes del 1º año de la Licenciatura en Traducción e Interpretación en Lengua de Signos Portuguesa (TILSP) en la Escuela Superior de Educación (ESE) en el Instituto Politécnico de Oporto (IPP). El estudio descriptivo sigue un enfoque de investigación cuantitativo, en el que participaron nueve estudiantes. Con base en los resultados obtenidos, se concluye que el *job shadowing* tiene un impacto positivo en el desarrollo vocacional de los estudiantes en formación para TILGP, ya sea en términos de toma de decisiones vocacionales, atribuciones de carrera y actitudes frente al futuro profesional.

Palabras-clave: *job shadowing*, desarrollo vocacional, traducción, interpretación y guía de interpretación en lengua de signos.

INTRODUÇÃO

A orientação vocacional surge como um processo que pretende ajudar o indivíduo a tomar decisões informadas acerca da sua profissão, carreira e opções de emprego. Realizada ao longo do percurso escolar, a orientação vocacional tem sido alvo de um destaque cada vez mais significativo na medida em que, hoje, se reconhece a importância de se orientarem os jovens no processo de escolha profissional para que, no futuro, estes estejam preparados para desenvolver estratégias que lhes permitam ultrapassar e lidar com as dificuldades encontradas e procurar novos e alternativos caminhos que lhes permitam concretizar os seus projetos de vida (Pessenda et al., 2018).

Atualmente, a educação está voltada para a preparação do indivíduo na entrada no mercado do trabalho, o qual, no último ano da educação básica, tem que tomar decisões relativas ao seu plano de vida (Acuna, 2020). Ou seja, este tem que decidir sobre a área que pretende seguir ao transitar para o ensino secundário ou se pretende enveredar pelo ensino profissional. Além disso, no final do ensino secundário tem, novamente, que decidir se ingressa diretamente no mercado de trabalho ou se pretende prosseguir com a sua formação no ensino superior, tendo em vista uma formação em alguma área/profissão específica e que é do seu interesse.

Ora, não se pode esquecer que estas decisões são tomadas em plena fase da adolescência, a qual é reconhecida por ser uma etapa tumultuosa do desenvolvimento humano (Cazatti, 2022). Assim sendo, o jovem não só tem que lidar com as mudanças provocadas pela adolescência, como também tem que tomar decisões face ao caminho a seguir, independentemente deste passar pelo ensino superior, campo profissional, ou ainda não estar definido o que pretende, o que se assume, claramente, um desafio para o mesmo (Cazatti, 2022).

Nesta ordem de ideias, o papel atribuído ao "orientador profissional seria contribuir com informações sobre o mercado de trabalho, de forma a auxiliar os jovens em momentos de conflito em relação à escolha profissional, ou seja, desde a inserção, até a participação na sociedade" (Pessenda et al., 2018, p. 125).

Na verdade, estas escolhas exigem que os jovens possuam conhecimento teórico e prático acerca das áreas e profissões de interesse, pelo que as suas escolhas profissionais devem ser baseadas em sólidas referências e em meios que contribuam para uma tomada de decisão adequada e bem informada (Cazatti, 2022). Logo, o processo de orientação vocacional, segundo Alegria et al. (2019), assume-se como um fator de enorme relevância para o desenvolvimento dos jovens "proporcionando estratégias que favoreçam a aquisição e assimilação sobre qual a 'melhor escolha profissional', possibilitando que as dúvidas, as dificuldades e falta de esclarecimento por parte de determinados indivíduos sejam sanadas durante esse processo" (p. 180).

Mediante o exposto, considera-se que a orientação vocacional pode constituir-se numa mais-valia para os jovens, ajudando-os a estabelecer ligações com o mundo e a vivenciarem experiências que influenciem o seu desenvolvimento pessoal. Até porque, constata-se que nos dias de hoje "os jovens não conseguem planear e

projetar-se para o futuro de maneira adequada, ou, quando conseguem, esse futuro idealizado é irreal, causando-nos frustrações” (Alegria et al., 2019, p. 180). Daí a importância da orientação vocacional, a qual não serve apenas para ajudar o jovem a decidir sobre o futuro profissional que quer ter, mas também para que este tenha conhecimento e habilidades para contornar os eventuais obstáculos com que se possa defrontar ao longo deste processo e deste percurso. Nesta ordem de ideias, concorda-se com Bangale (2022) quando afirma que

as escolhas em relação à carreira profissional surgem na trajetória escolar como um passo no seu percurso profissional e, na maioria das vezes, coincide com um período de mudança, em que o jovem começa a refletir e buscar informações a respeito de si e da realidade que o cerca. Esse momento representa uma fronteira na constituição da identidade profissional e na inserção desse jovem no mundo adulto e da produção. (p. 2)

Por forma a auxiliar o jovem na tomada de decisão vocacional, o *job shadowing* surge como uma poderosa forma de explorar diretamente as suas escolhas profissionais, uma vez que proporciona uma experiência de aprendizagem onde o jovem observa e acompanha um profissional no seu local de trabalho, observando e recolhendo informações sobre as tarefas e responsabilidades associadas à profissão em questão e sobre o próprio ambiente de trabalho.

A realização do presente estudo foi instigada pela constatação da falta de motivação em alguns estudantes que frequentavam o 1.º ano do curso da Licenciatura em TILGP, da ESE/ IPP e onde a prática do *job shadowing* poderia ter um impacto positivo.

1 **JOB SHADOWING PERTINÊNCIA DA SUA ABORDAGEM NO DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL DO FUTURO TRADUTOR E INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL PORTUGUESA**

O *job shadowing* pode ser definido como um tipo de aprendizagem experiencial, onde o indivíduo observa um profissional experiente no seu local de trabalho, com a finalidade de obter informação acerca das tarefas, responsabilidades e ambiente geral de trabalho de determinada profissão. Se por um lado, o *job shadowing* há muito que tem vindo a ser aplicado no contexto empresarial enquanto técnica que visa facilitar a integração de novos indivíduos nas equipas, no sentido de compreenderem os papéis que irão desempenhar, por outro, e no âmbito da orientação vocacional, esta técnica permite um maior conhecimento da profissão, uma melhor representação da realidade laboral e formação dos interesses dos alunos (Jardim & Nascimento, 2018b).

A técnica "sombra do trabalho" permite que uma pessoa acompanhe um profissional e assista à sua atuação no quotidiano profissional, proporcionando um maior conhecimento acerca da profissão e do que é exigido ao profissional. Portanto, o *job shadowing* traduz-se numa oportunidade de aproximação e familiarização com uma profissão, implicando o emparelhamento e acompanhamento direto de quem a exerce ("first hand experience") e a imersão contextual, isto é, a presença nos espaços, momentos e situações reais da vida do profissional ("A day in the life of...") (Jardim & Nascimento, 2018a).

Apesar de ser aplicado em diferentes contextos, e remetendo-nos para o âmbito de desenvolvimento do presente estudo, o *job shadowing* é uma técnica e, concomitantemente, uma ferramenta

que possibilita o confronto com as representações já existentes de si próprio e do mundo vocacional e a construção de novas representações, revela-se uma opção com potencial para contribuir para a progressiva transformação dos investimentos atuais dos mais jovens e, assim, facilitar as suas escolhas vocacionais. (Jardim & Nascimento, 2018a, p. 82)

Neste sentido, o *job shadowing* é particularmente valioso para estudantes, ao permitir-lhes explorar diferentes opções de carreira antes de tomarem uma decisão quanto ao seu futuro profissional, ao fornecer-lhes informação que não é encontrada em livros, nem é ensinada nas escolas e faculdades e que só pode ser obtida através do contacto com aquela realidade profissional, estimulando ainda o desenvolvimento de um processo de reflexão acerca do que aprenderam e observaram. Deste modo, envolve "os jovens num processo inicial de reflexão que, tendo como ponto de partida a experiência concreta no contexto do *job shadowing*, lhes permitirá evoluir rumo à concetualização abstrata" (Jardim & Nascimento, 2018a, p. 87).

O presente estudo foca-se na aplicação do *job shadowing* na formação de futuros TILGP, considerando-se que o TILGP é um profissional qualificado, com uma formação específica, cuja principal função é proporcionar e viabilizar

uma comunicação eficaz e precisa entre pessoas surdas que utilizam a língua gestual para comunicar e pessoas que comunicam através da língua falada. Por outras palavras, é o profissional que medeia a comunicação entre as comunidades surda e ouvinte, sendo a língua gestual o instrumento de comunicação e aprendizagem (Lourenço, 2021).

Na verdade, o *job shadowing* pode ser uma mais-valia para o desenvolvimento vocacional do futuro TILGP, ao tratar-se de uma prática que consiste no acompanhamento e observação de um profissional experiente no seu trabalho, com a finalidade de conhecer as características, dificuldades e desafios das suas tarefas (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022).

Segundo Rodrigues e Coelho (2019), o TILGP deve dominar a língua falada e a língua gestual, como também deve possuir conhecimento e competências que lhe permitam ser versátil, sendo capaz de se adaptar e identificar as diferenças entre as duas línguas. Além disso, o TILGP trabalha diretamente com pessoas, pelo que o seu dia a dia não é linear, exigindo também competências interpessoais como a empatia. Nesta ordem de ideias, o *job shadowing* aplicado na formação do TILGP afigura-se extremamente benéfica, uma vez que se trata de uma abordagem de aprendizagem baseada no trabalho, onde o estudante segue e observa a intervenção do profissional que acompanha, sendo vários os estudos que demonstram que esta técnica é bastante eficaz para melhorar as habilidades cognitivas e de trabalho (Martina et al., 2019).

Por estas razões, o presente estudo visa aferir o impacto do *job shadowing* no desenvolvimento vocacional dos estudantes do 1.º ano da Licenciatura em TILGP, da ESE/IPP.

2 MÉTODO

Como se referiu anteriormente, o presente estudo focou-se em averiguar o impacto do *job shadowing* no desenvolvimento vocacional dos estudantes do 1.º ano do curso da Licenciatura em TILGP, da ESE/IPP. Considerando-se que o método de investigação deve ir ao encontro dos objetivos que se pretendem alcançar através da investigação realizada, entendeu-se que o método quantitativo era a abordagem de investigação mais adequada.

Visando a consistência entre os objetivos de investigação e o método adotado, realizou-se um estudo descritivo, no qual participaram nove estudantes, entre um total de 20 estudantes da turma. De facto, a dimensão das turmas do curso da Licenciatura em TILGP é pequena, o que se considera ser uma mais-valia para se aplicar a prática do *job shadowing*, e o que também justifica o facto deste estudo apenas contar com uma amostra composta por nove estudantes.

Para se proceder à recolha de dados, e uma vez mais, procurando manter-se a coerência ao longo da realização de todo o processo de investigação, por forma a dotar o estudo de uma maior consistência e credibilidade, elegeu-se o questionário como instrumento de recolha de dados. Deste modo, e atendendo à temática em estudo, procedeu-se à construção de um questionário com base em três escalas já adaptadas para a população portuguesa:

- a Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão Vocacional, desenvolvida por Betz et al. (1996) (*Career Decision-Making Self Efficacy Scale – Short Form*) e validada para a população portuguesa por Silva et al. (2009);
- a Escala de Atribuições para a Carreira, desenvolvida por Janeiro (2006);
- a Escala de Atitudes Relativamente ao Futuro (*Future Time Attitude Scale*, originalmente desenvolvida por Nuttin e Lens, 1985 e adaptada para a população portuguesa por Kumar et al., 2007).

No que concerne aos procedimentos seguidos para a realização do presente estudo, é imperativo começar por referir que, inicialmente, se procedeu à apresentação da técnica do *job shadowing* aos jovens, sensibilizando-os para a importância da sua participação no estudo.

Explicou-se que a experiência consistiria em acompanhar um TILGP no exercício da profissão, permitindo aos jovens perceberem possíveis futuros, incentivando o contacto direto com profissionais e com a realidade laboral. Concomitantemente, reforçou-se também que a experiência facilitaria a aquisição de informação detalhada e

atualizada acerca da profissão e que esta iria permitir ajustar a sua perceção face ao mundo do trabalho e à profissão de TILGP.

Aquando da apresentação do projeto aos jovens que frequentavam o primeiro ano da licenciatura em TILGP, ficou explícito que a participação era voluntária, que as despesas de deslocação associadas à sua participação no projeto eram da exclusiva responsabilidade dos estudantes e que a sua entrada, por exemplo, em eventos pagos e onde iam acompanhar o TILGP no âmbito do projeto era gratuita. Ou seja, a sua participação para acompanhar o profissional apenas implicava despesas de deslocação.

Ainda a este respeito, importa acrescentar que os estudantes foram informados de que as experiências por si vivenciadas, isto é, após a observação da intervenção do TILGP e do contexto de atuação, iriam ser partilhadas com os seus colegas de turma em contexto de sala de aula.

Os questionários construídos para a recolha de informação foram preenchidos por estudantes que atualmente frequentam o 2.º ano da licenciatura, no entanto, a experiência foi vivenciada durante o 1.º (ano letivo de 2021/2022).

Todo o projeto e experiência de *job shadowing* foi realizado em parceria com a ATILGP – Associação de Tradutores e Intérpretes em Língua Gestual Portuguesa, em que os intérpretes iam fazer um serviço e os estudantes acompanhavam e observavam a intervenção e desempenho do mesmo. Desde o primeiro contacto, os estudantes tinham conhecimento de que a sua participação no projeto era de cariz voluntário e que os serviços a acompanhar poderiam realizar-se em vários horários: manhã; tarde; noite; fins-de-semana; e feriados.

No final, era-lhes dada a oportunidade de falar com o profissional para o indagarem sobre a preparação do serviço prestado. Cada estudante acompanhou entre uma a duas situações e no final de cada serviço, foi passado um certificado de participação.

O processo de seleção para o estudante participante acompanhar o profissional no serviço que este último ia realizar implicou diversos passos, tendo sido feito da seguinte forma:

- 1) Em colaboração com a ATILGP, começou-se por escolher os serviços adequados para a realização desta experiência: concertos, missas, aulas do ensino superior, conferências, programas televisivos, eventos, entre outros;
- 2) Na seleção dos serviços mais adequados para serem acompanhados pelos estudantes, entendeu-se que o mais correto era excluir os serviços de saúde, os serviços jurídicos e os serviços de psicologia, devido ao contacto próximo e pessoal que os mesmos implicavam. Além disso, foram ainda excluídos os serviços remotos;
- 3) Em seguida, a ATILGP entrou em contacto com o cliente, explicando o âmbito e os objetivos do projeto, com a finalidade de obter a autorização do cliente e através da qual este aceitava a presença do estudante aquando da prestação do serviço do tradutor, intérprete e guia intérprete de língua gestual;
- 4) Já com a aprovação do respetivo cliente, a ATILGP contactava o(s) profissional(ais) que iria(m) prestar o serviço, apresentando o projeto e solicitando a sua colaboração;
- 5) Posteriormente, no grupo *WhatsApp* da turma, era pela docente responsável do projeto disponibilizada a informação referente ao serviço: dia, hora, local, tipo de serviço, língua falada, entre outros. Os estudantes tinham até quatro horas para responder e demonstrar o seu interesse, pelo que o primeiro a responder, era o estudante selecionado;
- 6) Após o estudante selecionado, a docente disponibilizava o contacto do profissional para que este pudesse agilizar todo o processo de observação.

3 RESULTADOS

Como referido, para se aferir o impacto do *job shadowing* no desenvolvimento vocacional dos estudantes do 1.º ano da Licenciatura em TILGP, ESE/IPP, aplicou-se um questionário baseado em três escalas que avaliam diferentes construtos.

Assim sendo, no que concerne à tomada de decisão vocacional, os resultados obtidos revelam que:

- 77.8% da amostra (n=7) estava muito confiante de que a experiência iria permitir encontrar informação sobre as atividades profissionais desenvolvidas pelo TILGP (item 1) e totalmente confiante de que a experiência iria permitir falar com uma pessoa que já está inserida no mercado de trabalho, em particular, na área do intérprete de LGP;
- 66.7% da amostra (n=6) estava muito confiante de que a experiência iria permitir avaliar, com precisão, as suas capacidades (item 4), perceber qual o ramo e o público com quem quer trabalhar enquanto TILGP (item 16), identificar empregadores e instituições onde gostaria de desempenhar funções enquanto TILGP (item 17), perceber o que é importante para gerir com sucesso o processo de entrevista de emprego (item 19). Por outro lado, 66.7% da amostra revelou-se totalmente confiante de que a experiência de *job shadowing* demonstrou a importância de trabalhar árdua e consistentemente para alcançar o objetivo de carreira, mesmo sentindo alguma frustração ou desmotivação (item 7) e moderadamente confiante quanto ao facto da experiência ter permitido conhecer o mercado de trabalho e as suas tendências num futuro próximo (5-10 anos);
- 55.6% da amostra (n=5) estava muito confiante de que a experiência iria ser importante para seleccionar um ramo ou uma área de formação do TILGP (item 2) e moderadamente confiante de que a experiência iria contribuir para definir os objetivos profissionais a alcançar nos próximos cinco anos (item 3) e iria permitir ter uma noção da média do rendimento auferido pelo TILGP (item 13).

Para se identificarem as crenças atribucionais, dos tipos interno e externo, contemplou-se e adaptou-se ao contexto em estudo a Escala de Atribuições para a Carreira. Os resultados obtidos demonstram que:

- 77.8% (n=7) discorda da afirmação "se não tiver sucesso no meu futuro como intérprete de LGP é porque não tenho amigos influentes que me ajudem" (item 9) e concorda totalmente com as afirmações "Se tiver sucesso com as minhas decisões de carreira é porque me empenho muito naquilo que faço, para aprender e evoluir como profissional de intérprete de LGP" (item 10), "As minhas decisões de carreira são sempre tomadas com base naquilo que considero ser o mais adequado para mim" (item 15) e "Trabalhar muito vai ser importante para ter sucesso no meu futuro escolar e profissional como intérprete de LGP" (item 16);
- 66.7% (n=6) discorda da afirmação "Se não tiver sucesso com as minhas decisões de carreira enquanto intérprete de LGP é por falta de sorte" (item 3) e concorda totalmente com a afirmação "As minhas decisões são tomadas tendo em consideração os meus interesses e gostos pessoais" (item 21);
- 55.6% (n=5) da amostra discorda das afirmações "Se não tiver sucesso com as minhas decisões de carreira enquanto intérprete de LGP é porque existem muitos obstáculos e dificuldades pelo caminho" (item 6), "Se não tiver sucesso no meu futuro escolar e profissional enquanto intérprete de LGP é porque não tenho o apoio necessário de algumas pessoas (professores, família)" (item 7), "Para ter sucesso no meu futuro escolar e profissional vai ser importante escolher atividades fáceis" (item 11), "As minhas decisões de carreira não dependem de mim, mas sim dos limites que a sociedade impõe" (item 20). Por seu lado, 55.6% da amostra demonstra-se neutra quanto à afirmação "Conhecer e ser amigo de pessoas influentes vai ser importante para ter sucesso no meu futuro escolar e profissional" (item 13), mas concorda com as afirmações "Ter capacidades elevadas vai ser importante para ter sucesso no meu futuro escolar e profissional enquanto intérprete de LGP" (item 2) e "A ajuda de outras pessoas vai ser importante para ter sucesso no meu futuro" (item 12) e concorda totalmente com as afirmações "Pondero com cuidado todas as alternativas sobre o meu futuro escolar e profissional" (item 1) e "Ser muito competente vai ser importante para ter sucesso no meu futuro escolar e profissional como intérprete de LGP" (item 18).

Por fim, os resultados obtidos através da aplicação da Escala de Atitudes Relativamente ao Futuro revelam que:

- 88.9% (n=8) da amostra discorda totalmente da ideia de que enquanto intérprete de LGP em formação, considera que o seu futuro profissional será inútil" (item 16);
- 77.8% (n=7) da amostra concorda totalmente com a afirmação de que o seu futuro profissional será um meio de divulgação da importância da profissão de TILGP (item 20);
- 66.7% (n=6) da amostra discorda totalmente da ideia de que enquanto intérprete de LGP em formação, considera que o seu futuro profissional será sem interesse (item 3) e conflituoso (item 6). A mesma percentagem não discorda nem concorda de que o seu futuro profissional será tumultuoso (item 9), mas concorda totalmente com a afirmação de que enquanto intérprete de LGP em formação, considera que o seu futuro profissional será valioso (item 7) e benéfico para outras pessoas, dignificando a profissão de intérprete de LGP (item 19).

4 DISCUSSÃO

Para aferir o impacto do *job shadowing* no desenvolvimento vocacional dos estudantes do 1.º ano da Licenciatura em TILGP, recolheu-se informação acerca da tomada de decisão vocacional, das crenças atribucionais relativamente à carreira e das atitudes face ao futuro.

Face à tomada de decisão vocacional, a generalidade da amostra revelou-se confiante de que a experiência de *job shadowing* foi benéfica para recolher informação sobre as atividades desenvolvidas pelo TILGP, para interagir com uma pessoa que já trabalha enquanto TILGP e para conhecer o mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, mais de metade da amostra estava confiante de que a experiência permitiu avaliar as suas capacidades, perceber qual o ramo e o público com que quer trabalhar, realçando a importância de se trabalhar árdua e consistentemente para alcançar o objetivo de carreira, apesar de poder vir a sentir alguma frustração ou desmotivação. Apesar de escassas as evidências científicas acerca da aplicação do *job shadowing* na formação do TILGP, interessa referir o estudo de English (2018), onde se procurou aferir se o programa *job shadowing* da Mountainside Junior-Senior High School fornecia, aos alunos, uma consciência mais apurada da autoeficácia na tomada de decisões de carreira, conhecimento dos requisitos de entrada na carreira e características ideais do trabalho. Os resultados não evidenciaram diferenças estatisticamente significativas, contudo, através da avaliação qualitativa dos alunos verificou-se que os mesmos desenvolveram uma consciência mais apurada de todo o processo que envolve a preparação para o trabalho e que é necessária para se conseguir um emprego. Além disso, a grande maioria dos alunos considerou a experiência de *job shadowing* "muito ou extremamente útil" (English, 2018).

Relativamente às atribuições de carreira, a maior parte da amostra considera que o seu sucesso profissional depende do seu empenho, trabalho árduo e de tomadas de decisão que entende ser o mais adequado para si, atendendo aos seus interesses e objetivos. Ao mesmo tempo, mais de metade da amostra reconhece a importância do apoio da sua rede familiar e social e de possuir competências para trabalhar enquanto TILGP. Estes resultados convergem com os resultados do estudo de Wart et al. (2020) que estudou quatro tipos de aprendizagem experiencial, onde o *job shadowing* estava incluído. As autoras constataram que no caso dos alunos que procuravam um alinhamento da carreira com as suas habilidades, interesses e valores, o ideal era direcioná-los para uma experiência de *job shadowing*, uma vez que lhes iria permitir alcançar esses objetivos (Wart et al., 2020).

No que concerne aos resultados relativos à Escala de Atitudes face ao Futuro, é importante sublinhar que a generalidade da amostra acredita que o seu futuro profissional enquanto TILGP é útil, que enaltecera a profissão, será valioso e benéfico para outras pessoas, dignificando a profissão. Na verdade, os participantes tiveram a oportunidade de vivenciar, em primeira mão, o impacto que a sua profissão tem na vida de outras pessoas. De facto, o TILGP pode atuar em diversos cenários e Gonçalves (2018), através do seu estudo, evidencia a importância do trabalho deste profissional no contexto educativo, bem como a colaboração entre o TILGP e os professores, sublinhando a necessidade de serem adotados métodos e criados materiais a fim de se assegurar, aos alunos surdos, a total compreensão, e o seu progresso académico. Ao mesmo tempo, Almeida et al. (2019) destacam a importância do professor surdo como um marcador cultural e linguístico, onde a língua das pessoas surdas surge com o principal intuito de garantir a igualdade de oportunidades no acesso à educação, sendo que a integração do docente surdo visou fundamentar a prática de ensino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo procurou aferir o impacto do *job shadowing* no desenvolvimento vocacional dos estudantes do 1.º ano da Licenciatura em TILGP, tendo-se recolhido informação em relação à tomada de decisão vocacional, às crenças atribucionais face à carreira e às atitudes face ao futuro.

Face ao impacto da experiência do *job shadowing* face à tomada de decisão vocacional, verificou-se que a experiência de *job shadowing* foi benéfica para recolher informação sobre as atividades desenvolvidas pelo TILGP; para interagir com uma pessoa que já trabalha enquanto TILGP; para conhecer o mercado de trabalho; a experiência

permitiu avaliar as suas capacidades, perceber qual o ramo e o público com quem quer trabalhar, realçando a importância de se trabalhar árdua e consistentemente para alcançar o objetivo de carreira.

Relativamente ao impacto da experiência do *job shadowing* nas atribuições de carreira, a maior parte dos participantes revelou que o seu sucesso profissional depende do seu empenho, trabalho árduo e de tomadas de decisão que entendem ser o mais adequado para si, atendendo aos seus interesses e objetivos.

Em relação aos resultados apurados na Escala de Atitudes face ao Futuro, verificou-se que a maior parte da amostra acredita que o seu futuro profissional enquanto TILGP é útil, que enaltecera a profissão, será valioso e benéfico para outras pessoas, dignificando a profissão.

Terminado o processo, apraz referir que as experiências de *job shadowing* tiveram um impacto positivo, tendo-se constatado que, no final do 1.º ano, duas estudantes não desistiram do curso devido a esta observação e experiência.

Por fim, no que concerne a limitações e sugestões para fins futuros de investigação, considera-se que seria importante contemplar uma amostra de maior dimensão para aferir o impacto do *job shadowing* nos estudantes do ensino superior e da sua importância na formação dos estudantes da licenciatura em TILGP.

REFERÊNCIAS

- Acuna, J. (2020). Desenvolvimento de autoconhecimento e projeto de vida na orientação vocacional: Um relato de caso. *Nova Perspetiva Sistémica*, 29(68), 91-104. <https://doi.org/10.38034/nps.v29i68.518>
- Alegria, M., Moraes, L., & Miazaki, M. (2019). A iminente importância da orientação profissional para uma escolha de carreira assertiva. *Revista Científica UBM*, 21(41), 178-188. <https://doi.org/10.52397/rcubm.v21i41.928>
- Almeida, V., Vaz, H., & Correia, I. (2019). A educação de surdos em Portugal: O sistema bilíngue, o currículo e a docência no ensino da língua gestual portuguesa. *Revista Educação Especial*, 32, 1-22. <https://doi.org/10.5902/1984686X34853>
- Bangale, M. (2022). Orientação vocacional e profissional. *Revista Povos, Diversidade e Educação*, 1, 1-24. <https://periodicos.uepa.br/index.php/pode/article/view/4965>
- Cazatti, V. (2022). A importância da orientação vocacional no ensino médio: O papel da escola e da família na escolha dos alunos. *Revista Binacional Brasil Argentina: Diálogo entre as Ciências*, 11(2), 136-148. <https://periodicos2.uesb.br/index.php/rbba/article/view/10932/7154>
- English, N. (2018). *Job shadowing as a mechanism for college and career readiness*. [PhD Thesis, School of Education]. Repository University of Pittsburgh. <https://d-scholarship.pitt.edu/33145/>
- Gonçalves, A. (2018). *O intérprete de língua gestual portuguesa e os seus desafios em sala de aula: Metodologias a adotar na colaboração professor-intérprete*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Fernando Pessoa]. Repositório Institucional da Universidade Fernando Pessoa. <http://hdl.handle.net/10284/6620>
- Janeiro, I. (2006). *A perspectiva temporal, as crenças atribucionais, a auto-estima e as atitudes de planeamento e de exploração da carreira*. [Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/42312>
- Jardim, C., & Nascimento, I. (2018a). Educação para o Trabalho e Desenvolvimento Vocacional: Contributos para uma Metodologia de *Job Shadowing*. *Educação em Debate*, 40(77), 75-90. <file:///C:/Users/ESE/Downloads/75-90.pdf>
- Jardim, C., & Nascimento, I. (2018b). O *Job Shadowing* como Dispositivo Estratégico de Exploração Vocacional Direta. In M. Taveira & A. Silva (Coord.), *Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento num Mundo Plural e Desafiador* (pp. 203-214). APDC Edições.

Kumar, M., Silva, J., & Paixão, M. (2007). Os projectos de vida dos estudantes do ensino superior: Relação com o optimismo e a auto-eficácia de carreira. *Psychologica*, 44, 45-62.

Lourenço, V. (2021). *Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa – Origem e Evolução. Motivação, formação, legislação, condições de trabalho, carreira e intervenção*. [Dissertação de Mestrado, Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Católica]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. <http://hdl.handle.net/10400.14/37716>

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2022). *Ser psicólogo – O início da carreira em psicologia*. 1ª Volume da Colecção de Artigos PsiCarreiras OPP. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_ebookpsicarreiras_serpsicologo_oiniociadacarr_eiraempsicologia.pdf

Pessenda, B., Mascotti, T., & Cardoso, H. (2018). Intervenção em orientação profissional em estudantes de escolas públicas brasileiras: Uma revisão narrativa. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 9(3), 123-138. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2018v9n3p123>

Martina, H., Jalinus, N., & Rizal, F. (2019). Job shadowing implementation to improve the work skills of Midwifery graduates. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 9(1), 3909-3012. [10.35940/ijeat.A1308.109119](https://doi.org/10.35940/ijeat.A1308.109119)

Rodrigues, A., & Coelho, O. (2019). A profissão de intérprete de língua gestual: Estudo sobre avaliação. *Medi@ções – Revista OnLine*, 7(1), 75-89. <https://mediacoes.esse.ips.pt/index.php/mediacoesonline/article/view/209/pdf>

Silva, J., Paixão, M., & Albuquerque, A. (2009). Psychometric characteristics of the Portuguese version of the Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form (CDSE-SF). *Psychologica*, 51, 27-46. https://doi.org/10.14195/1647-8606_51_3

Wart, A., O'Brien, T., Varvayanis, S., Alder, J., Greenier, J., Layton, R., Stayart, C., Wefes, I., & Brady, A. (2020). Applying experiential learning to career development training for biomedical graduate students and postdocs: Perspectives on program development and Design. *CBE Life Sciences Education*, 19(3), es7. doi: [10.1187/cbe.19-12-0270](https://doi.org/10.1187/cbe.19-12-0270)