



Orientação profissional

Orientação profissional

Lilian Yepez do Lago

© 2017 por Editora e Distribuidora Educacional S.A.
Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida ou transmitida de qualquer modo ou por qualquer outro meio, eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia, gravação ou qualquer outro tipo de sistema de armazenamento e transmissão de informação, sem prévia autorização, por escrito, da Editora e Distribuidora Educacional S.A.

Presidente

Rodrigo Galindo

Vice-Presidente Acadêmico de Graduação

Mário Ghio Júnior

Conselho Acadêmico

Alberto S. Santana
Ana Lucia Jankovic Barduchi
Camila Cardoso Rotella
Cristiane Lisandra Danna
Danielly Nunes Andrade Noé
Emanuel Santana
Grasiele Aparecida Lourenço
Lidiane Cristina Vivaldini Olo
Paulo Heraldo Costa do Valle
Thatiane Cristina dos Santos de Carvalho Ribeiro

Revisão Técnica

Raquel de Oliveira Henrique
Paulo Roberto Grangeiro Rodrigues

Editoração

Adilson Braga Fontes
André Augusto de Andrade Ramos
Cristiane Lisandra Danna
Diogo Ribeiro Garcia
Emanuel Santana
Erick Silva Griep
Lidiane Cristina Vivaldini Olo

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Lago, Lilian Yepez
L896o Orientação profissional / Lilian Yepez do Lago. – Londrina
: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2017.
184 p.

ISBN 978-85-8482-880-7

1. Orientação profissional. 2. Orientação educacional.
Profissionais – Desenvolvimento. I. Título.

CDD 371.425

2017

Editora e Distribuidora Educacional S.A.
Avenida Paris, 675 – Parque Residencial João Piza
CEP: 86041-100 — Londrina — PR
e-mail: editora.educacional@kroton.com.br
Homepage: <http://www.kroton.com.br/>

Sumário

Unidade 1 Orientação profissional: caracterização e concepções	7
Seção 1.1 - Fundamentação teórica da orientação profissional	9
Seção 1.2 - Escolha profissional	21
Seção 1.3 - Tipos e contextos de orientação profissional	35
Unidade 2 O desenvolvimento da orientação profissional	53
Seção 2.1 - O público-alvo	55
Seção 2.2 - Demandas envolvidas na orientação profissional	69
Seção 2.3 - Carreiras e campos de atuação	81
Unidade 3 Projeto de orientação profissional e técnicas	99
Seção 3.1 - Projeto de orientação profissional	101
Seção 3.2 - Mapeamento de estratégias	113
Seção 3.3 - Projeto de orientação e técnicas	125
Unidade 4 Dimensões da orientação profissional	139
Seção 4.1 - Trabalho, indivíduo e categoria profissional	141
Seção 4.2 - Mídia, economia e profissão	153
Seção 4.3 - O psicólogo na orientação	167

Palavras do autor

A Orientação Profissional é uma disciplina que propõe um entendimento e discussão sobre as relações do homem contemporâneo e sua interface com a carreira profissional. A orientação profissional envolve nossas possibilidades de escolha e, por isso, nem sempre esse momento transcorre de forma tranquila e segura. O que era para ser um processo de busca prazerosa pode se transformar em conflitos intermináveis e sem respostas satisfatórias. Escolher é bom, mas envolve riscos e, sob esse aspecto, jovens e adultos podem experimentar as angústias de terem de ingressar ou reprogramar sua vida profissional. A relevância de conhecer tal assunto leva-nos à necessidade de entender uma atuação processual, que resulta em uma educação para a carreira. Podemos considerar essa intervenção como uma prática psicossocial, visto que as escolhas sofrem influências de várias facetas de nossa vida.

Cada seção do nosso livro didático é preparada para colocá-lo dentro desse universo de possibilidades e complexidade, que é auxiliar o ser humano no reconhecimento de suas habilidades e competências. Para isso, faz-se necessário o seu empenho na preparação para aula, com a leitura e reflexão de cada conteúdo abordado antes de chegar à sua sala de aula.

Vamos desenvolver algumas competências ao longo desse caminho, tais como conhecer o papel da orientação na sociedade e a prática do psicólogo no processo, considerando as diferenças individuais no planejamento da vida profissional e os aspectos específicos da sociedade e do mundo corporativo.

Na primeira unidade, temos a apresentação do conhecimento histórico de orientação profissional. Analisaremos seus conceitos e evidenciaremos quais são os reflexos na construção da escolha profissional.

Na segunda unidade, será o momento de conhecer um pouco mais sobre a definição ou redirecionamento de carreira e entender as possibilidades, as necessidades e dificuldades que serão encontradas nas estruturas ocupacionais, agregando uma maior consciência para a escolha dos caminhos.

Na terceira unidade, vamos estabelecer o planejamento e as articulações necessárias à confecção do programa de orientação profissional, além de operacionalizar, norteados pelo eixo teórico e prático, os atendimentos em si, projetando sua preparação, seus procedimentos e sua aplicação dentro dos contextos específicos.

Na última unidade, nossa reflexão será sobre o papel do orientador no auxílio às decisões, nosso posicionamento social e político, bem como a preparação necessária a esse profissional. Mais que escolher carreiras, podemos auxiliar os indivíduos a projetar sua vida.

Orientação profissional: caracterização e concepções

Convite ao estudo

Nesta unidade, você vai poder mergulhar na história e concepção do trabalho, relacionando esses conceitos com as dificuldades que encontramos em projetar nossa vida profissional. Através das discussões de vários autores apresentados, podemos montar um mapa das ideologias e preconceitos que envolvem a busca por uma opção da possível carreira profissional.

Nossa expectativa é que você confronte essas ideias e reorganize como seu o conhecimento trabalhado ao longo da unidade, apropriando-se desse saber e o inserindo na sua prática profissional. Fique atento agora às competências que estamos desenvolvendo nesta unidade, bem como aos nossos objetivos:

- Competência geral: conhecer o papel da orientação profissional na sociedade e para a prática do psicólogo, evidenciando possibilidades de atuação.
- Objetivos: conhecer a história da Orientação Profissional e de carreira, a evolução do processo e de suas concepções, reconhecendo as diversas áreas de atuação.

Para ilustrar as competências solicitadas, você vai poder refletir sobre uma situação que acontece muito no nosso cotidiano.

Seção 1.1

Fundamentação teórica da orientação profissional

Diálogo aberto

O que você vai ser quando crescer? Essa é a pergunta mais regular para as crianças. Alfredo tinha cinco anos, quando respondeu para sua mãe: quero ser mágico. Anos depois, Alfredo inicia sua faculdade de Economia e com esmero termina seu curso. Em seu trabalho, ele apresenta um alto nível de satisfação, está onde gosta e se empolga com os desafios de sua profissão.

Os familiares até hoje contam a história de Alfredo, com grande alegria e nostalgia, mas será que a escolha dele está tão distante do período de infância? De onde partiram suas ideias sobre o trabalho?

Precisamos agora relembrar um pouco até a sua história: você se recorda das emoções e sentimentos que permeavam sua fase de ingresso na faculdade? Lembra-se das dúvidas e ansiedades que marcavam suas opções? E o seu meio social como respondia ou até incitava esses sentimentos?

Pois é, nós também passamos por isso. Já temos uma memória afetiva desse contexto, mas não nos damos conta disso. Muitas vezes, defrontamo-nos com possíveis calouros sem considerar o turbilhão de emoções que estão vivendo.

Para ajudá-lo nesta recordação, preparamos um caso que nos remete a esse momento; a situação hipotética visa demonstrar e despertar você, para o desenvolvimento das competências e objetivos propostos nesta unidade.

Vamos lá? Vamos conhecer a história de mais um jovem, em uma das mais significativas empreitadas de sua vida.

Para responder a essas indagações, peço que mergulhe na atividade, que nos traz um pouco do respaldo histórico das nossas escolhas e nos apresenta as complexidades do ser humano nas suas escolhas e posicionamentos.

Não pode faltar

Discutir analiticamente que profissão e carreira mais se adéquam à vida do ser humano, a ponto de ele se dedicar à vida inteira a ela, faz parte da sociedade contemporânea. Hoje em dia, pertence ao desenvolvimento humano o questionamento “do que fazer para alcançar sua sobrevivência”, ao contrário dos nossos ancestrais, na era primitiva, que viviam para sobreviver e sobreviviam para viver.

Na era tribal, o trabalho seguia apenas uma hierarquia, era referente aos assuntos de guerra e aos cuidados com a saúde. O sexo determinava como você seguiria a vida, não havendo, assim, a possibilidade nem necessidade de grandes escolhas. Os homens cuidavam da caça e as mulheres eram encarregadas dos cuidados dos filhos e da agricultura.

Na Grécia antiga, a condição de vida e sustento era pré-determinada pela situação de dependência. O cidadão livre exercia a atividade humana mais valorizada na época, a contemplação do ócio. Já os homens não livres tinham a função de produzir a existência material. “Por consequência, ser cidadão, escravo, artesão, pequeno camponês ou trabalhador manual não dependia de qualquer tipo de escolha, mas da condição de classe da família do indivíduo, ou de acordo com as vitórias ou derrotas nas guerras”, afirma Bock (2002, p. 22).

Entrando no feudalismo da Idade Média, você pode observar que o mesmo fenômeno continua acontecendo. Mais uma vez, a luta pela sobrevivência não dependia de escolhas. A sociedade dividia-se em camadas sociais – clérigos, nobres, senhores e vassalos – e uns devem obrigações aos outros. A posição na sociedade é definida pelo nascimento; sendo assim, a estrutura social já estava cristalizada e determinava o que cada um iria fazer, seu prestígio social e o poder. Nessa época, a Igreja imperava e a ordem social era determinada pela “vontade de Deus”, sem possibilidade de questionamentos. Assim, seria um chamado divino que imporia uma missão aos indivíduos, revelando, desse modo, a vocação de cada um.

A escolha profissional passa a existir significativamente dentro da sociedade com a transição do feudalismo para o capitalismo. Com um sistema dependente e interligado, o trabalhador só pode alcançar sua sobrevivência se vender sua força de trabalho para os proprietários dos meios de produção. Para isso, é necessário livrar-se de qualquer possibilidade de sobrevivência autônoma. Ainda, nessa época, o trabalhador se torna livre de qualquer modo de servidão – conforme era no feudalismo – e adquire direitos iguais, sendo que o principal objetivo do trabalho não era mais satisfazer às necessidades humanas, e sim produzir para o mercado, com objetivo de aumentar o lucro.

Foi mais tarde, na Revolução Industrial, que a escolha profissional passa a ter real importância e a ganhar características que você conhece agora, pois prevalece a

ideia do homem certo no lugar certo, visando sempre a uma maior produtividade. Nesse momento, é introduzida a divisão técnica do trabalho e a posição na sociedade não é mais definida pelo sangue, e sim pelo esforço despendido para conquistar tal lugar. A ideia de que “Deus quer que a sociedade seja assim” passa a não fazer sentido para o indivíduo capitalista. O conceito de vocação passa a se relacionar com os aspectos até biológicos, o que significa que o indivíduo nasce com atributos específicos que poderá usar para sua profissão.

Assim, você consegue observar que a escolha profissional não pode ser considerada um problema natural dos seres humanos. Ela surge com o capitalismo e com a necessidade de sobrevivência do indivíduo em uma sociedade interligada, em que a sua força de trabalho é quem sustenta o ser humano. Diante desse novo contexto, você só consegue ser bom no que faz se tiver aptidões e gosto para isso.

Percebemos que o trabalho no passado sempre está associado a uma situação negativa. Em sua origem, como apresenta Gonçalves e Wyse (1994), a palavra trabalho vem do latim *tripalium* (era o nome de um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos na região europeia – Idade Média), mas as autoras apontam que essa concepção ruim dissipa-se na sociedade moderna, que passa a ver no trabalho a liberdade do ser humano em criar e recriar o mundo.

O trabalho, segundo Soares (2002), é presença constante em nossas vidas e na modernidade nos completa em uma identidade profissional. Ampliamos o conceito de vocação da história, que provinha de um chamado divino, para assumirmos a vocação como tendência, talento.

O trabalho, a vocação e a profissão serão sempre considerados no mundo moderno como uma das facetas da vida humana. O indivíduo se constrói e se reconstrói no reconhecimento de participação que possui na sociedade, e essa participação se dá através de sua produção, consequência de seu trabalho. “É pelo agir, pelo fazer, que alguém se torna algo: ao pecar, pecador; ao desobedecer, desobediente; ao trabalhar, trabalhador” (CIAMPA apud LUCCHIARI, 1993, p. 118). A identidade ocupacional, como afirma Bohoslavsky (1977), vai se acrescentar a identidade pessoal, construída a partir das minhas relações com o mundo.

A relação da subjetividade com o trabalho

Como evidencia Lucchiari (1993), nosso trabalho funciona como uma ponte de ligação entre o meu mundo subjetivo e o mundo objetivo (externo/meio). É na labuta do fazer e de encontrar maneiras de fazer que eu vou me transformando, vou buscando melhores possibilidades, vou me desenvolvendo e me reinventando. Esse processo deixa marcas no externo. O mundo objetivo recebe essa transformação e também se transforma, mostra outras possibilidades e se modifica. Nessa inter-

-relação estabelecida, o sujeito identifica-se com seu trabalho, enxerga nele uma maneira de ser, de estar e de se expressar neste mundo.

Mas, em um mundo capitalista, onde a força do trabalho é configurada como mercadoria, o homem pode experimentar a sensação de também ser uma mercadoria, instalando-se, assim, um processo de alienação. O resultado do trabalho, que antes refletia meu mundo interno, agora pode não ser reconhecido, não estabelecendo relação alguma com meu modo de ser.

Figura 1.1 | Crachá



Fonte: <http://br.freepik.com/icones-gratis/cracha-de-identificacao_739401.htm>. Acesso em: 18 dez. 2016.

A consequência da não identificação com o trabalho engrossa as fileiras de pesquisas sobre as relações do trabalho com a saúde mental, segundo Lucchiari (1993, p. 121): “O trabalho não é a causa, mas pode ser um fator desencadeante de distúrbios mentais”.

Podemos, portanto, considerar nossas escolhas profissionais como um indicador preventivo de nossa saúde e bem-estar.

Chegamos a um ponto que se torna relevante a conceituação clara dos seguintes conceitos, apontados por Bohoslavsky (1983): identidade vocacional e identidade profissional/ocupacional. A identidade vocacional estaria ligada mais à instância afetiva do indivíduo, sua história de vida, suas relações sociais, enquanto que a identidade profissional estaria mais relacionada com a instância socioeconômica. A identidade profissional/ocupacional reflete o significado que as profissões carregam, as profissões recebem um valor social.

Assim, entendemos que as profissões não se apresentam na vida das pessoas somente por um grupo de habilidades e competências, elas traduzem um estilo de vida, ou melhor, uma forma de ser e viver em um contexto específico.

O trabalho e o mundo adolescente

Diante da complexidade das relações entre o mundo interno (subjetividade) e o mundo externo (objetividade), as pessoas, principalmente os jovens, determinam suas escolhas profissionais. Escolhas envolvem benefícios ao indivíduo, como a sensação de prazer por ter liberdade, mas também carregam sentimentos de angústia e apreensão. Será que estou no caminho certo? É isso que quero? Vou ter sucesso? O que pode auxiliar a realizar uma escolha tão imprescindível na vida, como a carreira profissional?

Escolher a carreira profissional é um dos principais marcos do final da adolescência. Lucchiari (1993, p. 11) indica ser essa uma fase conturbada na vida dos jovens, uma vez que esse episódio ocorre em momento que coincide com sua definição de identidade: "quem ele quer ser e quem ele não quer ser". A luta interna desse jovem para se descobrir faz com que questione os valores da família, ao mesmo tempo que percebe outros valores sociais e abraça causas sociais e ambientais, como filosofia de vida.

Dentro deste universo revolto, o adolescente deve escolher e ele escolhe o que lhe parece possível naquele contexto. Muitas vezes, as escolhas são realizadas com base em estereótipos e preconceitos da atividade profissional; a falta de informações e o não reconhecimento dos reflexos das escolhas equivocadas fazem muitos jovens experimentarem nos primeiros anos da graduação o desânimo e a frustração com a formação profissional.

A orientação profissional tem por objetivo auxiliar o jovem nesse momento de escolha. Auxiliar, como descreve Lucchiari (1993), implica facilitar o ato de escolher, através da compreensão desse jovem de sua vida específica, da influência de seus anseios pessoais, dos anseios de sua família e de seus grupos sociais, sobre as suas escolhas.

Nessa nova concepção de orientação profissional, o nosso trabalho começa em facilitar o jovem a descobrir seu caminho. Facilitar, na proposta da autora, a reflexão, coordenar os questionamentos e descobertas que esse jovem terá de fazer. Sempre a escolha e decisão é dele; ele deve arcar com as satisfações e insatisfações de ter que se posicionar e escolher.



Assimile

Orientação vocacional X Orientação profissional

Apresentamos dois termos que são utilizados para nomear processos de facilitação à escolha profissional, denominados: orientação vocacional

e orientação profissional. As duas denominações contemplam em si os mesmos propósitos, mas com significados e destaques diferentes.

Para os profissionais que trabalham com esse serviço, as diferenças entre as duas denominações são conceituais, pois, enquanto a orientação vocacional se conecta mais com o conceito de vocação/ chamado e poderia ter uma conotação de predestinação, a orientação profissional volta-se para a busca das aptidões, mas sem deixar de fora o contexto profissional e cultural.

Indica, atualmente, a orientação profissional ser um conceito mais assertivo e amplo, que contempla a realidade externa da escolha, sem deixar de lado o mundo subjetivo de desejos e expectativas do sujeito.



Reflita

“É o que traduzirei dizendo que o homem está condenado a ser livre. Condenado porque não se criou a si próprio; e, no entanto, livre porque, uma vez lançado ao mundo, é responsável por tudo quanto fizer” (SARTRE, 1973, p. 15).

Nossas escolhas desenham nosso plano de vida e, por isso, causam-nos tanta angústia. Como retrata Sartre (1973), somos responsáveis por nossa construção, e a carreira profissional é a mais evidente destas escolhas. Podemos, portanto, facilitar as escolhas quando nos conhecemos, conhecemos o que escolhemos (as profissões) e temos consciência plena de que, a cada escolha, deixamos uma infinidade de opções para trás. Não há como ter tudo.



Exemplificando

Os primeiros contatos com algumas profissões acontecem dentro de um contexto lúdico de criança, na tarefa diária de brincar. Brincamos de médico, de professora, de bombeiro, de polícia e várias outras funções, que se apresentam em nosso espaço de convivência. Com nossos coleguinhas, reproduzimos os estereótipos, que norteiam nossa definição de cada profissão. Estamos representando e já experimentando as possíveis atitudes e habilidades que envolvem cada papel profissão.

Ingressando, posteriormente, na descoberta de outras possibilidades de estar no mundo, o adolescente está, agora, em busca de relacionamentos que lhe deem a condição de mostrar suas habilidades e desempenho,

recebendo, assim, a aprovação e admiração de colegas e familiares. As profissões podem se apresentar, nessa fase, como possibilidades de sucesso e reconhecimento dos grupos que pertencemos.

O desenvolvimento da consciência profissional nos leva a perceber que o reconhecimento e aprovação dos grupos são importantes na vida das pessoas, mas que nosso sucesso e satisfação se configuram pela identificação de quem somos e do que somos capazes de desempenhar neste mundo. São os caminhos que buscamos para nossas realizações pessoais e profissionais.



Pesquise mais

Você pode aprofundar as questões levantadas anteriormente e ainda ampliar seus conceitos assistindo ao vídeo do Instituto de Psicologia (IP) da USP, que promoveu uma palestra com a professora Maria Eduarda Duarte, da Universidade de Lisboa, sobre o tema: *Life design* (Delineamento da vida/Projeto de vida) e os paradigmas para a construção de carreira no século 21.

Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Xt-76F5Uqa4>>. Acesso em: 14 out. 2016.

O termo proposto por essa nova corrente de orientação profissional aponta para a perspectiva do *life design*, que significa construção de vida. Em suas concepções, o *life design* não adere à ideia de um aconselhamento de carreira; o processo descrito e assumido é muito mais amplo e profundo, uma vez que a proposta pauta-se em o próprio sujeito entender suas possibilidades e anseios, partindo para a construção de seu projeto de vida.

A modificação do olhar para o processo de orientação profissional é justificada como uma resposta mais assertiva aos novos padrões sociais de trabalho e de vida. Saimos de um momento de construção de carreira profissional atrelada ao emprego vinculado, ou seja, dentro da empresa, para uma realidade em que o sucesso profissional não depende da fidelidade para com o trabalho vinculado e longo na empresa.

"É um processo de coconstrução", sintetiza a professora Maria Eduarda em seu vídeo. O paciente precisa contar sua história e recontá-la analisando todos os pontos que a compõe. "Quando se observa sua própria história, é possível reescrevê-la, recontá-la seguindo os novos rumos que se deseja tomar".

Perceber-se e achar o seu lugar dentro desse mercado de trabalho é a proposta para uma construção de projeto de vida, que, além de outras facetas, engloba também a esfera profissional.

Sem medo de errar

Você pôde perceber na situação-problema inserida no *Diálogo aberto* que, desde a infância, de forma lúdica já nos deparamos com as possibilidades do mundo dos adultos. **As crianças, por meio da fantasia e do brincar, iniciam a reprodução das relações estabelecidas em contextos que ainda não fazem parte, brincamos de adultos e, assim, vamos assimilando seus valores, suas interpretações e suas maneiras de ver o mundo.**

Nossos grupos sociais nos inserem no contexto da vida e nos trazem um significado do que seja o papel do indivíduo nessa sociedade. O fazer e o se reconhecer no fazer é uma das prerrogativas da espécie humana; buscamos uma identificação com o nosso trabalho. No início, como aponta a história de Alfredo, de forma lúdica e despreziosa, só queremos mostrar ao grupo a nossa produtividade, mas, ao almejar ingresso na vida adulta, esse desprendimento se esvai e, agora, deparamo-nos com uma complexidade da escolha e suas consequências no nosso projeto de vida.

Nosso Alfredo realizou sua escolha e, apesar de parecer distante das brincadeiras de criança, carrega as expectativas e o desejo de aprovação, conquistado quando criança em suas apresentações à família, como o mestre da mágica. **Pode parecer distante, mas as nossas opções estão recheadas de significados e emoções que experimentamos no movimento de construir-se enquanto pessoa.**

Ao pensar no Alfredo e entender sua escolha assertiva, devemos considerar que nem sempre os jovens conseguem uma consciência tão clara de suas possibilidades e sentimentos, em relação à sua formação profissional. Leve sempre em consideração que nossas escolhas têm um passado e devem projetar-se para um futuro, que ainda nos é incerto. Posicionamo-nos no mundo pelas nossas escolhas, mas essas podem estar limitadas a nossas angústias de optar. Podemos nos refugiar do compromisso da escolha, nos preconceitos que norteiam o significado do trabalho.

Pense, critique e discuta com seus amigos esses contextos, busque outras percepções e reveja a sua. Isso nos ajuda a entrar em contato com seus conteúdos mais intrínsecos e o leva a uma identidade pessoal e profissional.

Avançando na prática

Plano de vida

Descrição da situação-problema

Renan, desde pequeno, sempre foi descrito como uma criança feliz e comunicativa. Na família, relacionava-se com todos de forma muito alegre e espontânea, afirmava a mãe: “Renan não estranha ninguém, é uma criança tranquila”. Na adolescência, continuava com seu carisma e se destacava em seus grupos de amigos como um líder positivo. Participava de vários grupos e não apresentava problema algum, em se relacionar com a diversidade de pessoas na escola. Sempre muito criativo e bem-humorado, teve uma vida escolar, até o ensino médio, muita tranquila, sempre com um desempenho muito satisfatório. Chegada a tão temida fase da escolha da profissão, nosso amigo Renan parecia um pouco indeciso, mas não angustiado. Em algumas conversas com o pai, profissional bem-sucedido na área de exatas, decidiu optar pela Engenharia.

Ingressando na faculdade, Renan experimenta agora uma realidade que não o motiva: o curso parece muito enfadonho; os desafios são legais, mas não chegam a mobilizar a vontade de Renan superá-los. Renan passa a ser um aluno passivo, faz o mínimo necessário, não apresenta aquela alegria e coleciona alguns resultados não satisfatórios nas disciplinas.

O que pode ter ocorrido com o nosso amigo, Renan? Será que sua competência diminuirá na faculdade? Como podemos ajudá-lo?

Resolução da situação-problema

Renan provavelmente optou pela sua área profissional sem muita consciência de quais seriam suas escolhas possíveis. Mesmo estando tranquilo, podemos nos deixar levar pelo exemplo e expectativas dos outros. Pode parecer simples o processo de projetar nossa vida profissional, usando como parâmetro o contexto elaborado pelo mercado de trabalho e o sucesso de outros profissionais, mas, como já discutimos anteriormente, a identidade profissional relaciona-se com nossa identidade pessoal. Talvez nosso amigo não tenha estabelecido uma visão clara da realidade profissional do engenheiro e das relações que isso teria com suas aptidões, conhecimentos e atitudes. Faltou a Renan não competência, mas se descobrir na profissão que escolheu. A autopercepção e o conhecimento objetivo da profissão nos garantiram uma escolha mais assertiva. Renan deve agora corrigir sua trajetória de vida e reestruturar seu projeto profissional, buscando outras possibilidades que mais se relacionam com sua personalidade, seus desejos e suas expectativas de vida.

Faça valer a pena

1. As pessoas também se descobrem por meio do trabalho. É através de nossa ação no labor que nós transformamos o mundo e somos transformados por ele.

Partindo da afirmativa apresentada, podemos entender que:

- a) O trabalho no mundo capitalista não apresenta relação com o meio externo.
- b) O trabalho não apresenta possibilidades de uma reconstrução interna, nem afeta a identidade pessoal.
- c) A identidade pessoal não tem como influenciar a construção de uma vida profissional.
- d) Trabalho no mundo capitalista é simplesmente o atendimento das demandas sociais.
- e) O trabalho possui um papel mediador entre a realidade interna (subjetiva) e o mundo concreto (objetivo).

2. Considere as afirmações:

A perda do significado do trabalho não é exclusividade de algumas profissões; está presente hoje na maioria das ocupações,

consequência

da modernização que destaca o lucro e a produtividade, afastando-se das preocupações com o bem-estar das pessoas.

Podemos afirmar que:

- a) A primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira.
- b) A primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.
- c) As duas afirmações são falsas.
- d) As duas afirmações são verdadeiras, e a segunda é uma justificativa correta da primeira.
- e) As duas afirmações são verdadeiras, mas a segunda não é uma justificativa correta da primeira.

3. O objetivo principal da orientação profissional é:

I – Auxiliar o momento da escolha, respeitando as habilidades e o interesse do adolescente.

II – Auxiliar e influenciar a escolha do jovem, minimizando possíveis

equivocos na escolha profissional.

III – O homem é livre, a escolha é dele, mas podemos facilitar auxiliando o jovem a compreender suas expectativas e possibilidades.

Assinale a resposta correta:

- a) Somente as proposições I e II estão corretas.
- b) Todas as proposições estão corretas.
- c) Somente as proposições II e III estão corretas.
- d) Todas as proposições estão incorretas.
- e) Somente as proposições I e III estão corretas.

Seção 1.2

Escolha profissional

Diálogo aberto

Seja bem-vindo à Seção 1.2, que traz para você uma discussão bastante instigante sobre nossas escolhas. Você já pensou sobre a quantidade de coisas, que temos de escolher no nosso dia a dia? Escolhemos desde o momento em que acordamos. São escolhas, às vezes, simples, rápidas, difíceis ou demoradas, e por aí vai...

Parece estar no repertório natural da nossa vivência escolher, se fosse sempre tão tranquilo esse processo, não deveríamos mais ter incômodo em escolher, mas é só olharmos para nossas decisões e vemos que não é bem assim. Estamos falando aqui do nosso cotidiano, e é nele mesmo que de repente surgem possibilidades de escolhas que ficaram impressas em um grande percurso de nossa vida.

Ao seguir o estudo por esta unidade, pretendemos que você reveja seus conceitos e se aproprie de uma reflexão mais sistemática de como elaboramos nossas decisões em um segmento da vida importante, que é a carreira profissional.

Para esquentarmos nossas ideias, vamos pensar na situação-problema reorganizada para esta unidade. Vamos lá!

Lembra-se do nosso querido Alfredo?

Voltando ao caso de Alfredo, ser mágico no período de infância o fazia receber uma conotação de graça e esperteza da criança, mas o caminho vai seguindo e desafios diferentes são lançados. O Alfredo adolescente depara-se com uma família, que se preocupa agora com sua subsistência. Passar os valores de desejos e ganhos, para atender às suas necessidades, é responsabilidade e compromisso da família. A relação que ele estabelece com o trabalho, ganha mais um componente, o lucro. Somado a esse contexto, Alfredo possui um grupo de amigos e conhecidos que está às voltas com seus projetos de vida. Nosso amigo agora está definindo e redefinindo seus conceitos de vida e suas posições assumidas neste mundo.

Como esse cenário constituído dos fatores família, sociedade, amigos, status social, entre outros, pode influenciar suas convicções profissionais?

Quais são suas possíveis ideias a respeito da indagação? Vamos trabalhar esse assunto ao longo da unidade, mas gostaríamos que você parasse um pouco e se deparasse com suas ideias a respeito disso. Ao estudar o assunto, você vai se surpreender em relação a quantas ideias nossas podemos confirmar e quantas delas nós precisamos questionar e fundamentar mais. Ver e rever conceitos faz parte da formação profissional ideal que almejamos.

Não pode faltar

Identidade X identidade profissional

O conceito de identidade passa pela Psicologia e pela Sociologia, com alguns representantes teóricos como Ciampa (1984), Bauman (2005) e Soares (2002). Assim, podemos estruturar uma compreensão do que venha a ser a formação de identidade nos jovens e, conseqüentemente, podemos relacionar esse conceito com a identidade profissional.

Vamos começar com o conceito de identidade apontado por Ciampa (1984), que apresenta a identidade não como um processo estático, mas como uma relação entre a história do sujeito – suas expectativas e interesses – e o seu contexto social. Para o autor, a identidade se produz em um movimento constante de transformações. Durante o percurso da vida, vamos nos modificando e modificamos o mundo.

O homem é o autor e ao mesmo tempo personagem de sua própria história, isso porque há aspectos em nossa identidade que são nossos, mas também há aspectos que são dos outros. A identidade se mostra como uma resposta a um momento, e, por meio dos papéis que desempenhamos, nossa identidade nos diferencia e também nos iguala. Exemplo disso podemos encontrar na nossa vida familiar: meu nome me identifica e me torna único em minha casa, mas meu sobrenome me torna igual ao grupo familiar a que pertencço.

Podemos, nessa visão, acionar várias identidades para nos adequar a uma situação específica. Posso ser mãe, irmã, filha. Dependendo da situação em que me encontro, aciono uma das minhas facetas da identidade, que responderá de forma mais assertiva àquele momento de vida. A pessoa é uma totalidade que se manifesta através de papéis, e esses papéis representam uma parte dessa totalidade chamada de identidade (CIAMPA, 1984).

O polonês Bauman (2005) traça o conceito de identidade que considera as ideias de Sartre, mas se refere também, no que ele aponta como “modernidade líquida”, descreve está “época líquida-moderna” como o “mundo em nossa volta

está repartido em fragmentos mal coordenados, enquanto as nossas existências individuais são fatiadas numa sessão de episódios fragilmente conectados" (BAUMAN, 2005, p. 18). Em um mundo fluido, construir-se com uma única identidade para toda a vida é extremamente arriscado.

Nosso projeto de vida, através das possibilidades de escolha de Sartre, torna-se um desafio árduo em uma sociedade de mudanças rápidas e constantes. Nossa identidade se constrói entre o querer a liberdade para escolha e o precisar da segurança do pertencimento. Como em um quebra-cabeça, nossa identidade é formada por pedaços, porém no brinquedo podemos ter uma visão concreta do que se formará no final. Já na identidade não conseguimos essa imagem acabada; o processo de formação sempre será incompleto.

Na fundamentação filosófica de Sartre (1973), a identidade não se herda: ela deve ser criada entre as nossas escolhas e as que as outras pessoas nos lançam, tomando sempre o cuidado de defender as nossas escolhas daquelas que os outros nos apresentam.

Os dois autores em questão validam uma identidade dinâmica, que busca os anseios do sujeito, mas que se relaciona com o social; a identidade se concebe em um processo de reformulações, sofrendo influências sociais e históricas. Dessa forma, podemos mudar nosso jeito de ser.

Soares (2002) também apresenta a identidade construída entre os fatores internos da pessoa e nas relações sociais que estabelecemos ao longo da vida. A criança em seu grupo familiar experimenta seus primeiros papéis sociais quando interage com esse grupo, assim, ela vai construindo sua identidade futura.

A identidade é constituída por diferentes facetas, como a identidade vocacional, identidade sexual, profissional, portanto, uma dificuldade em reconhecer e assumir uma dessas áreas pode refletir nos outros campos da identidade. O estereótipo das profissões que são para homens e as que são para mulheres pode atrapalhar e muito o jovem que enfrenta dificuldades para assumir sua identidade sexual.

A ansiedade do jovem na escolha da carreira profissional advém da complexidade que é relacionar todas essas facetas de sua identidade. Ele busca um auxílio para o conflito de integrar na sua opção profissional, sua vocação e seus desejos pessoais.

Esse conflito é descrito por Bohoslavsky (1975) como a possibilidade de ter um lado mais afetivo/pessoal determinado pela identidade vocação, que busca os desejos de para que eu fui chamado, minhas habilidades, e conciliar esse com uma identidade profissional que tem por características um apelo mais socioeconômico, que está relacionado a um contexto de espaço e tempo social, ou seja, qual área profissional neste momento é mais promissora.

O dilema que esse jovem enfrenta está relacionado com quanto de suas opções está atendendo às suas características pessoais, sua vocação e com o quanto está impregnado da influência social a que esse jovem é exposto.

A entrada para o mundo adulto se estabelece pela escolha profissional, que, muitas vezes, erroneamente, carregamos o estigma de ser a única e definitiva escolha para toda a vida.

Na escolha profissional, ter a liberdade de escolha está em ter consciência do que nos está determinando uma profissão específica. Atualmente, decidimos nossas escolhas profissionais considerando diversos aspectos como: a quantidade de carreiras profissionais ofertadas, o acesso às opções para as classes sociais, o cenário político econômico, as crenças e valores dos nossos grupos sociais (família e amigos), entre outros.



Assimile

Escolher para elaborar seu projeto profissional não é uma parte da vida das pessoas, mas é uma resultante de processos que foram nos acompanhando desde o nascimento. É um processo de crescimento e reflexão pessoal (SOARES, 2002).

Nosso projeto profissional inicia-se nas vivências familiares, mas extrapola para os grupos posteriores e se configura em uma determinada realidade e contexto, portanto, são muitos os fatores de apoio para o jovem desenvolver sua reflexão e ideias sobre como desenhar uma vida adulta.

Auxiliar o jovem e sua família a lidar com as incertezas e aflições desse processo é elucidar sempre que não existe só um caminho. Como afirma Soares (2002, p. 95): "O que vai existir sempre é uma escolha possível, dentro de determinadas possibilidades e contingências".

A ansiedade da escolha apresenta-se pela complexidade do ato da escolha. Escolher algo é também abrir mão de outras tantas possibilidades. Para ter, eu preciso perder outros, não dá para se ter tudo ao mesmo tempo. Agregado a esse sentimento de perda, junta-se a cobrança de uma sociedade capitalista que enfatiza o sucesso como instantâneo.

Como aponta Soares (2002), para se chegar ao sucesso profissional é necessário todo um caminho; é um processo construído aos poucos, e precisa-se de motivação e esforço para alcançá-lo. Essa possibilidade de esforço, que vem da motivação, só pode surgir de uma escolha livre e consciente.

Experimentamos essa liberdade de escolha não na intenção de ter tudo, mas buscando a consciência de quais são os fatores que estão nos influenciando em nossas possíveis escolhas.

Na situação de escolha deve estar consciente a necessidade do reconhecimento de que toda a liberdade humana é uma liberdade situada, uma liberdade enquadrada no real, condicionada ou relativa porque pensar numa liberdade absoluta implicaria desconhecer que determinado grau de obediência aos determinismos sociais e certa forma de dependência constituem uma propriedade de toda *existência social* (BOHOSLAVSKY, 1975, p. 39).

A nossa história de vida, o cenário vivido e as relações estabelecidas na construção de nossa identidade refletem e comunicam-se com os nossos gostos e desejos, nossos anseios e nossas escolhas.

Fatores que influenciam nossas escolhas

Apresentamos aqui os fatores que interferem de alguma maneira nos nossos posicionamentos frente às escolhas. São os fatores políticos, econômicos, sociais, familiares e psicológicos. Todos serão colocados separadamente para seu melhor estudo, mas não há como separá-los no processo de escolha. Esses fatores se misturam e se completam no ideário daquele que, inserido no contexto social, formula seu projeto de vida, tanto pessoal como profissional.

Fatores políticos

Nosso processo educacional sempre foi estruturado mais em ideologias pautadas na doutrinação do que em reflexões críticas de contexto. Já no Decreto nº 477 e no ato nº 5, citados por Soares (2002), pode-se interpretar a posição dos governos em impossibilitar a integração da ciência com a vida cotidiana, desconectando a participação do estudante das decisões sociais.

O sistema político brasileiro também nunca apresentou grande atenção à área educacional, sempre tendo prestado um serviço de qualidade duvidosa, como afirma Chauí (apud SOARES, 2002, p. 53): “desde o período do regime militar temos cada vez mais falta de comprometimento do governo, que através de suas reformas, aumenta sim o número de alunos, mas não acompanha nos incrementos para melhores condições de ensino”.

Atualmente, a educação passou a ser vista como um bem de investimento associada ao capital. A política educacional não atende aos interesses da maioria

da população e a educação mais uma vez é desprezada como possibilidade de desenvolvimento.

O projeto econômico e social defendido pelos nossos políticos objetiva adequar a produção nacional às demandas e pressões do capital internacional. Assim, não conseguimos planejar adequada e realisticamente as nossas necessidades na área de formação profissional. Para tentar atender às necessidades da imprevisibilidade do capitalismo, corremos sempre o risco de preparar técnicos em excesso para o mercado, enquanto que em outros campos profissionais temos carências.

Nosso poder público ainda pensa em um projeto social bem diante das nossas necessidades e realidades. Assim, fica difícil projetar qualquer possibilidade de ascensão do país.

Fatores econômicos

No Brasil, nas décadas de 1970 e 1990, aponta Soares (2002), há um aumento significativo do número vagas nas universidades, e a classe média reconhece o ensino superior como mecanismo para realizar a sua ascensão social. Ter um filho formado passou a ser sinônimo de status social e possibilidades de melhores condições para a família.

Nesse cenário, os números de formandos aumentam, mas o mercado de trabalho interno não consegue absorver essa população de novos profissionais e as primeiras sensações de insucesso aparecem com esses jovens se direcionando a outras atividades profissionais, longe de sua formação para garantir sua sobrevivência.

Outro fator econômico que atinge a formação desse jovem é a impossibilidade de ele manter seus estudos sem uma atividade remunerada, ou seja, sem possibilidades de ser só estudante, o jovem vira estudante trabalhador. A família de classe média com seu poder aquisitivo achatado não consegue contribuir com a formação desse jovem, que se insere no mercado de trabalho para estudar, tendo novamente de gerenciar as dificuldades que é conciliar estudo e trabalho. Muitos estudantes abandonam seus cursos pela dificuldade enfrentada.

Na visão de Soares (2002), o jovem é lesado de duas maneiras, não tem independência econômica e não pode assumir sua condição de adulto em conduzir sua vida, porque está atrelado financeiramente à família para estudar e, por outro lado, muitas vezes, não realiza um bom curso, sendo prejudicado posteriormente em um processo seletivo de trabalho já em sua profissão almejada.

Para esse jovem, o trabalho é importante, é fonte de sobrevivência, mas a formação profissional também é desejada, por isso ele acumula em seu cotidiano dois papéis de **estudante e trabalhador** e, muitas vezes, um papel é totalmente

desconectado do outro. As universidades, por sua vez, em muitos casos prolongam essa desconexão, fornecendo um ensino com conteúdo fragmentado, em que a teoria nunca se encontra com a prática.

O capitalismo atua, assim, com uma reserva de mercado, com um grande número de profissionais disponível ao mercado, e os salários são rebaixados. O modelo econômico do Brasil não atende às expectativas da população que se esforça para modificar sua situação social e econômica.

Fatores sociais

Esses fatores estão relacionados com a classe social em que nossos jovens nascem, afirma Sores (2002). Sua condição social também apontará suas possibilidades de formação profissional e de trabalho, sendo que a maioria dos jovens depende de recursos financeiros para custear uma formação em instituições particulares.

O histórico de vida em seu contexto social também reflete nos objetivos da formação profissional no terceiro grau. Um jovem que nasce em famílias mais simples, com baixo nível de instrução, tende a ter ao longo de seu desenvolvimento menos contato com os estudos. Mas, mesmo que esses jovens não tenham valorizado tanto os estudos, a família ainda pode apresentar um enorme desejo de ter um filho estudado.

Na classe média ou alta, o cenário configura-se de outra maneira, com a ausência das dificuldades financeiras e uma vida escolar iniciada logo cedo. Na primeira infância, o jovem pode apresentar certo desestímulo para o terceiro grau. O cansaço de estudar desde a tenra idade pode desencadear o desejo para outras atividades, hoje muito valorizadas pelas grandes empresas, como, por exemplo, as viagens e intercâmbios culturais. O jovem se insere em outras culturas e experimenta novas maneiras de reorganizar e responder ao mundo, desenvolvendo competências como autonomia, criatividade, adaptação, competências valorizadas no mundo do trabalho.

O posicionamento da família frente à perspectiva de realizar a faculdade também é determinante, como afirma Soares (2002, p. 53): "[...] culturalmente em nossa sociedade é visto como um desperdício de capacidade e de inteligência um jovem não cursar a universidade quando ele é inteligente e a família pode sustentá-lo".

Temos de considerar com fator social também o fato de que, na escolha, algumas profissões possam ter mais prestígio social que outras. A explicação de tal evento pode considerar que, na visão histórica de poder político, observamos os grandes dirigentes do país com uma formação profissional mais ligada a essas áreas de "status", como, por exemplo, advogados, médicos e, atualmente, engenheiros e economistas.

O grupo familiar do indivíduo tem a tarefa de estabelecer uma ligação desse

jovem com a sociedade; é por meio da família que nos socializamos e nesse processo aprendemos os valores, as crenças e a cultura em geral. Esse processo de socializar serve, na maioria das vezes, como um mecanismo de reprodução de sistema que já está consolidado. A família replica o que a sociedade estabelece como adequado, e, assim, evita-se o mínimo de mudanças sociais.

Na escolha, pode-se perceber, em outros momentos, a presença dos valores culturais desse jovem, quando busca através dos estudos um caminho para a solução dos problemas sociais, que enfrenta em sua comunidade. Problemas raciais podem ser outro fator marcante na escolha. Quando aquele que se sente discriminado assume a postura passiva e nem pleiteia chegar à universidade, essa possibilidade não é para ele.



Refleta

Escolhemos sempre com muita tranquilidade e liberdade? Nossa liberdade, vivendo em uma sociedade e em contato com o outro, pode ser absoluta, uma vez que o outro também dispõe da mesma possibilidade de liberdade?

Não há como fazer tudo; eu esbarro até nas dificuldades que o momento e o contexto me trazem. Algumas coisas eu posso e a elas tenho acesso e a outras eu posso não ter o mesmo acesso. A liberdade que Sartre defendia era a consciência de saber o que me conduzia, ou seja, a clareza de saber o que e como eu estava escolhendo, mesmo porque eu teria que, posteriormente, me responsabilizar pelas minhas escolhas.

Fator familiar

Na relação familiar, os pais sempre apresentarão expectativas na vida dos seus filhos. A criança já é socializada pela família, que escolhe alguns estilos e maneiras de estar no mundo em detrimento de outras formas. Nosso primeiro grupo social, a família, interfere na nossa visão de mundo, estabelecendo parte de nossos hábitos e interesses.

As representações sociais das profissões também refletem a identificação e os valores pregados no grupo família. Como apresenta Soares (2002), várias pesquisas retratam que o projeto profissional dos jovens contamina-se com as expectativas dos pais e dos próprios jovens em relação à sua vida futura.

As expectativas da família para esses jovens ultrapassam a área profissional. Os pais estruturam sua família, na esperança que seus filhos sejam melhores e mais felizes, que busquem suas realizações sempre. Em nossa sociedade, as realizações

estão conectadas com o status profissional, e a valorização das pessoas faz-se pela sua atividade e resultados alcançados na sua vida profissional, por isso o nível superior se torna para as famílias um status social almejado.

A posição de nascimento dos filhos na família pode se configurar em outros graus de influência nesse projeto profissional. No filho mais velho, geralmente se depositam grande parte das expectativas dos pais, o que pode desencadear uma angústia ainda maior para a escolha profissional. O filho mais novo também recebe uma dose forte de expectativas dos pais, uma vez que ele é a última opção de realização dos pais. Estar como filho do meio parece ser uma posição um pouco mais tranquila. Em geral, nessa posição, os jovens podem ter mais liberdade para assumir seus próprios interesses. O filho único não tem com quem dividir as expectativas dos pais, e, assim, escolher pode se tornar muito mais difícil.

O contexto familiar pode, portanto, direcionar o jovem para escolhas que estão longe de suas habilidades e potencialidades. Isso justifica a orientação profissional envolver, nesse processo, o auxílio à escolha dos pais.

O projeto profissional deveria contemplar o subjetivo do jovem, mas considerar também a objetividade da realidade vivida por esse, nesse mesmo momento de ligação entre subjetivo e objetivo; o passado – através de sua história e as influências que recebeu –, deve se relacionar com suas expectativas de futuro desses jovens e família. O projeto profissional, portanto, pode ser a conquista de autonomia desses jovens em relação à sua família.

Fatores psicológicos

Na confecção de um projeto de vida, o jovem deve considerar como um dos pontos de partida o conhecimento que tem de si mesmo. Esse autoconceito não é trabalhado nas escolas e, portanto, a empreitada da construção de seu projeto já começa com a alienação de quais são suas potencialidades e dificuldades.

Uma das etapas importantes no processo de orientação profissional está em estabelecer meios para que esses jovens voltem a sua atenção para si mesmos. O jovem deve pensar suas rotinas, seus gostos, suas habilidades, suas dificuldades, seu passado e seus anseios futuros. Pensar em si proporciona um autoconceito e assegura a ele reconhecer quanto dele há em suas escolhas profissionais.

Outro olhar importante para clarificar suas opções é repensar quais foram suas experiências com as diversas profissões? Qual é o contato que esse jovem já estabeleceu com as profissões? Esses contatos com as profissões foram momentos difíceis? Ou foram momentos prazerosos? Podemos escolher, por exemplo, uma profissão como fisioterapia, por ter passado momentos difíceis em uma cama, para recuperação de algum acidente.



Exemplificando

Escolher o que se vai fazer a vida toda como profissão é difícil para a maioria dos adolescentes, pois muitos deles ou não entraram ainda no mercado de trabalho e não possuem experiência neste universo do trabalho ou estão trabalhando impulsionados pela necessidade e fazem parte de um espaço profissional que não escolheram. A maioria das escolhas é feita por ideias vagas do que seria a profissão desejada, com muitas considerações levantadas pelas necessidades e expectativas da família, desconsiderando, às vezes, um conhecimento de mercado e competências necessárias da área escolhida.

Deparamo-nos no ensino superior com alunos cursando determinadas áreas com a justificativa de “queria fazer outra coisa, mas não dá dinheiro e não vou conseguir trabalhar, portanto, vim para este curso, uma vez que a área sempre aparece em solicitações de emprego”.

Outras justificativas podem chegar a resolver a insegurança de não ter potencial de desempenho: “Querida Engenharia, mas é muito difícil, então resolve vir para esta área; assim, consigo me formar”.

Essas e muitas outras justificativas simplistas revelam que o jovem negligencia o autoconhecimento e descarta sua autonomia de escolha, para não escolher, e sim ser escolhido pelas contingências.

É necessário ao jovem ter muita clareza não só da escolha, mas o que o levou a escolher, afirma Soares (2002). Esse momento na vida dos jovens não se caracteriza só pela escolha profissional; outras escolhas estão acontecendo ao mesmo tempo para ele se consolidar como adulto. O jovem, nessa fase, está definindo suas várias facetas da identidade. Como já discutimos anteriormente, ele está definindo sua identidade sexual, sua identidade vocacional e todas essas fazem parte da sua identidade profissional, definir a ocupação é reflexo de outras identidades já trabalhadas.

Quadro 1. 1 | Evolução humana

Etapas de evolução humana		
1	Crescimento	Até 14 anos
2	Exploração: tentativa, transição e ensaio	Dos 15 aos 24 anos
3	Estabelecimento	Dos 25 aos 44 anos
4	Manutenção	
5	Declínio	

Fonte: adaptado de Soares (2002, p. 90).

Segundo Buhler (apud SOARES, 2002), o momento da escolha do adolescente acontece no período de experimentação desse com todas as suas possibilidades. Ele está explorando e desvendando novos espaços e condições, tendo, portanto, a possibilidade de experimentar tudo seria muito atrativa, até em termos profissionais.

Considerar também como esse jovem percebe a participação de sua família em suas escolhas é relevante no processo de orientação profissional, pois nosso projeto de vida se estabelece refletindo o papel que ele assume em sua família, e ter conhecimento desses papéis dará ao jovem a possibilidade de pensar sobre eles e escolher de maneira mais autônoma.



Pesquise mais

Para entender melhor esse complexo processo e debater mais com seus colegas de sala, veja no site da CBN, em Mundo Corporativo, a entrevista de Milton Jung com Denis Giacometti, publicitário e coordenador do Projeto 30.

No Projeto 30, foram entrevistadas 1.200 profissionais que completaram 30 anos de vida para avaliar como foi o desenvolvimento de carreira desses jovens. Os resultados são impressionantes. Segundo o publicitário, 62% estão frustrados com relação a sua vida e 52% estão frustrados com a carreira que escolheram.

Vale a pena conferir!

Disponível em: <<http://cbn.globoradio.globo.com/comentaristas/mundo-corporativo/2016/10/29/FALTA-A-NECESSIDADE-DO-AUTOCONHECIMENTO-APROFUNDADO.htm>>. Acesso em: 30 out. 2016

Sem medo de errar

Agora que já aprofundamos e reformulamos alguns conceitos que possuíamos, vamos voltar ao caso do nosso amigo Alfredo em suas ansiedades de escolha profissional.

Fica evidente que Alfredo se encontra em uma fase de vida em que muitas definições estão acontecendo. Ele organiza, nesse momento, sua estrutura de identidade, que é composta por várias facetas. Ele não está só definindo a vida profissional; ele tem de se consolidar no mundo adulto com todas as suas nuances de personalidade e, para isso, utilizará todos os recursos subjetivos e objetivos que estão à sua disposição. Para tomar as decisões e escolher entre as possibilidades que surgem, nosso amigo lançará mão dos conceitos que incorporou em sua história de vida, mas também terá de olhar para o objetivo que quer alcançar.

A percepção que ele vai ter desse passado e das possibilidades de futuro vai estar relacionada às percepções de outros que cruzaram o seu caminho. A visão dos valores e das crenças de sua família, amigos e sociedade vai estar presente na vida desse jovem, mas cabe a ele resolver o que deve ser considerado e o que deva ser repensado.

Alfredo conseguirá sua autonomia de decisão, quando compreender qual é a sua parte nessa escolha e como os outros podem apenas contribuir para ela. **A responsabilidade da escolha é dele, e não se alcança a realização tanto pessoal quanto profissional delegando as decisões aos outros.**

Temos de enfrentar nossos conflitos e ansiedades, descobrindo-nos e compreendendo qual é o nosso papel nessa sociedade moderna.

O que você pensou a respeito? Reflita, discuta com os outros alunos. Só assim nos construiremos profissionalmente.

Avançando na prática

O vestibular

Descrição da situação-problema

Beatriz realizou o vestibular pela primeira vez; queria Engenharia, mas em conversas com a família e amigos acabou se convencendo que isso não era lá muito fácil para mulheres, portanto, resolveu seguir pela carreira que mais tem conhecimento. Sua mãe é médica, seu pai também e seu irmão mais novo já fala no assunto. Ao pensar sobre seu futuro, essa escolha facilitaria bem a sua vida, já tem consultório e sabe o que lhe espera no dia a dia profissional.

Ela só não considerava o percurso para chegar até dia a dia profissional. As primeiras aulas da faculdade já se mostraram enfadonhas, na grade a ser estudada só biológicas: "Cadê os cálculos?", perguntava desesperada Beatriz. Os trabalhos acadêmicos se empilhavam e ela não conseguia encontrar motivação para realizá-los; com isso discutiu com seu grupo de trabalho na faculdade, que a acusava de irresponsável. Deprimida, Beatriz tentava achar uma resposta para tamanha apatia: "O que está acontecendo, se sempre fui uma excelente aluna? Será que não tenho inteligência suficiente para medicina? Como posso estar com estas notas se passei tão bem no vestibular?".

Resolução da situação-problema

Beatriz realizou sua escolha de vestibular como se estivesse respondendo a um ritual de passagem. Escolhendo qualquer coisa, ela resolveu sua ansiedade, desencadeada pela obrigatoriedade em seu grupo social de realizar o terceiro

grau e em uma área de aprovação desse grupo. Nossa amiga negligenciou suas habilidades e desprezou os seus interesses, só poderia ter resultado nisso. A identificação profissional é uma parte dentro de um conjunto que resume nossa identidade pessoal, uma depende da outra. Ao não refletir e compreender as suas possibilidades, Beatriz deixa de contar, na sua formação profissional, com o seu potencial e interesses; não há como se tornar profissional sem eles. A metodologia de escolha que ela selecionou, delegando a outros suas escolhas, pode ter sido no primeiro momento a mais prática, mas nem sempre o prático é o mais certo. Assim, Beatriz experimenta a frustração de não estar completa em sua formação. O nosso autoconhecimento e a clareza dos motivos de nossas escolhas nos dão a verdadeira autonomia e perspectiva de sucesso.

Faça valer a pena

1. A identidade ocupacional se constitui durante a adolescência.

Sobre esse processo, assinale a alternativa correta:

- a) A construção da identidade profissional independe da identidade pessoal.
- b) A escolha profissional reflete a primeira escolha feita sem influência familiar.
- c) A escolha profissional madura refere-se ao momento de identificação projetiva com as figuras do mesmo sexo.
- d) A identidade ocupacional define-se a partir da história de escolhas infantis e do núcleo familiar, já resolvendo a escolha futuro do indivíduo.
- e) A identidade é constituída de diferentes facetas, como a identidade vocacional, identidade sexual, profissional, portanto, uma dificuldade em reconhecer e assumir uma dessas áreas pode refletir nos outros campos da identidade.

2. Com base em uma visão teórica sobre adolescência e escolha profissional, analise as afirmativas a seguir.

I – A adolescência é marcada pela busca de identidade.

II – A ansiedade do jovem na escolha da carreira profissional advém da complexidade que é relacionar todas estas facetas de sua identidade.

III – A entrada para o mundo adulto estabelece-se pela escolha profissional, que, muitas vezes, erroneamente, carregamos o estigma de ser a única e definitiva escolha para toda a vida.

Analisando-se essas afirmações, é CORRETO afirmar que:

- a) Somente a afirmativa I está correta.
- b) Somente a afirmativa II está correta.
- c) Somente as afirmativas I e II estão corretas.
- d) Somente as afirmativas I e III estão corretas.
- e) Todas as afirmativas estão corretas.

3. Na confecção de um projeto de vida, o jovem deve considerar como um dos pontos de partida o conhecimento que tem de si mesmo,

e

esse autoconceito não é trabalhado nas escolas. Portanto, a empreitada da construção de seu projeto já começa com a alienação de quais são suas potencialidades e dificuldades.

Analisando-se essas afirmações, é CORRETO afirmar que:

- a) A primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira.
- b) A primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.
- c) As duas afirmações são falsas.
- d) As duas afirmações são verdadeiras, e a segunda é uma justificativa correta da primeira.
- e) As duas afirmações são verdadeiras, mas a segunda não é uma justificativa correta da primeira.

Seção 1.3

Tipos e contextos de orientação profissional

Diálogo aberto

Nesta Seção 1.3, apresentamos os conteúdos conceituais na atuação em Orientação Profissional, e o aprofundamento das questões que envolvem as diversas possibilidades de aplicação da orientação profissional se faz necessário, para que você desenvolva uma percepção da especificidade de cada contexto de sua atuação nesse processo, bem como relacionar a ampliar as ofertas de serviço nesta área de nossa formação.

Veremos ainda os cuidados necessários do profissional orientador com o manejo dos documentos e matérias decorrentes de seu atendimento. O que pretendemos é que você tome ciência, discuta e incorpore na sua prática profissional uma postura assertiva e ética no atendimento ao seu cliente.

Esse é um momento importante da nossa prática profissional. Na seção a seguir, vamos discutir alguns conceitos-chaves que nos possibilitarão ampliar a visão sobre a aplicabilidade do processo de orientação profissional. **Pretendemos demonstrar que as dificuldades até aqui trabalhadas de escolha podem estar presentes em vários momentos da vida, não só se remetem à escolha da primeira profissão.**

O ser humano visto sob o olhar do contínuo desenvolvimento deverá passar em toda sua vida por vários momentos de redefinição. Assim como o jovem pode escolher, os adultos não perdem sua capacidade e desejo de escolha, mas, nessa fase, a escolha envolve outros processos e sentimentos.

Apresentamos então para você uma vertente de auxílio diferente da prática de atendimento ao jovem. O jovem ainda continua sendo o objeto de estudo desse procedimento, mas somam-se a ele outras instâncias da vida que também se encontram em conflito entre vocação e atuação ocupacional.

Vamos voltar ao nosso caso do Alfredo. Ao abrir os processos seletivos da faculdade, ele se depara com uma infinidade de opções e chega a se questionar: Para que tantas? Ele se remete à lembrança de uma loja de brinquedos da infância. Tantas opções,

algumas nem sabia o que eram, mas outras eram conhecidas e veneradas por ele e por seus amigos. Difícil de acreditar, mas, em todo esse paraíso de brinquedos, havia alguns que Alfredo nem prestava atenção; eram para bebês, e ele já era um mocinho com cinco anos. Porém, todos os brinquedos tinham seus encantos, alguns mais que outros. Alfredo, agora na adolescência, se vê diante dos catálogos de profissões em que busca aquelas opções mais acertadas ao seu jeito de ser.

Lembram nossa satisfação quando escolhíamos o brinquedo mais legal? Ou a emoção de comprar aquilo que esperamos muito para ter?

Quais são os recursos de que nosso amigo pode lançar mão para buscar a opção profissional que mais combina com seu projeto de vida?

Do outro lado da família, Alfredo convive com sua tia Lúcia, que é considerada pela família uma referência de profissional de sucesso. Lúcia é comissária de bordo em uma grande companhia aérea, desde cedo sempre teve muito êxito nos estudos, sabia qual profissão seguiria e se preparou para tal. Voava o mundo todo e conhecia vários países, tinha uma independência financeira e era invejada por grande parte da família. Com os anos de profissão, Lúcia acumulou muitas experiências, que transformaram um pouco sua visão de mundo e de vida. Lúcia agora pensava de forma emotiva em todos os momentos que não pôde estar com a família em casa e, no interesse e prazer de cozinhar. Sempre apreciou a área de gastronomia, mas nunca teve tempo para tal atividade.

Lúcia se questionava: seria agora o momento de buscar outras atividades profissionais?

O que podemos perceber de semelhanças e diferenças nas duas citações expostas? Você conseguiria relacionar os conflitos desses dois personagens e buscar formas de auxílio para eles?

Leia o capítulo e procure compreender qual é a relação e as particularidades que estão presentes nos conflitos de Alfredo e Lúcia. Convido você a fazer uma reflexão e debater com seus colegas os conceitos que envolvem as duas problemáticas descritas.

Não pode faltar

Educação profissional: uma relação entre educação, trabalho e profissão

Pode-se considerar como uma das modalidades de orientação profissional, de acordo com Levenfus (2016), a **educação para a carreira (EC)**. **Esse processo de trabalhar a formação profissional junto com a escolarização das crianças se dá**

com o objetivo de relacionar educação, trabalho e carreira desde a infância. Como aponta a autora, até a metade do século XX, a orientação vocacional está voltada à tarefa de colocar o homem certo no lugar certo, ou seja, identificar onde o sujeito estudado se encaixava no mundo do trabalho. Buscavam-se medidas, avaliações de características pessoais, traços de personalidade que se encaixassem em uma ocupação.

O que se estabelecia como processo de orientação profissional era baseado na teoria de vocação, em que se procurava descobrir, através de entrevistas e testes individuais, as tendências naturais do jovem.

Na metade do século XX, surgem as abordagens desenvolvimentistas. Como o próprio nome da abordagem sugere, o olhar agora estava na explicação de como se desenvolve e não mais na busca pelas diferenças individuais daquele que teria de escolher uma profissão.

O foco não é mais a escolha, mas os processos de desenvolvimento que antecedem a escolha, bem como as trajetórias da carreira ao longo da vida. As intervenções voltam-se para o aconselhamento pessoal e da carreira, ressaltando o papel do autoconceito e da tomada de decisão individual (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011, apud LEVENFUS, 2016, p. 50).

Não se trata, nessa visão, da concepção de uma carreira profissional descoberta na adolescência, mas admite-se que a carreira profissional vem sendo construída com a história biopsicossocial do indivíduo; é um processo que se desenvolve com a vida do indivíduo em suas relações com o social e o ambiente.

Na interação com a vida, o sujeito assume diversos papéis sociais para responder a diferentes contextos sociais e, nesse movimento, vai estruturando seu autoconceito, que desenha o seu estilo de vida de acordo com essa percepção que faz de si. Consequentemente, o indivíduo é direcionado para uma ou outra opção de trabalho, ou seja, a suas possíveis escolhas profissionais.

Esse desenvolvimento da carreira profissional seria como um ciclo, segundo Super (1980) (apud LEVENFUS, 2016), composto de cinco etapas que se relacionam com fases de vida de um indivíduo.

Quadro 1.2 | Estágios da vida

Fases	Estágio	Idades	Tarefas de desenvolvimento de carreira
Infância	Crescimento	Período de 4 a 13/14	• Início de visão de futuro. • Gradativo controle da vida. • Atividades escolares e trabalho começam a ter importância. • Surgem as habilidades e atitudes de trabalho.
Adolescência	Exploração	Período de 14 a 24 anos	• Autoconhecimento. • Conhecimento do mundo profissional. • Experimentação de papéis sociais e ocupacionais na escola.
Início fase adulta	Estabelecimento		
Adulto	Manutenção		
Velhice	Desengajamento		

Fonte: Super (1980 apud LEVENFUS, 2016).

Pode-se observar pelo Quadro 1.2 que, na fase de crescimento, já ocorrem algumas atividades que darão suporte para a visualização de futuras possibilidades de escolha profissional. Nesse período, o contato com as ocupações se inicia, com a fantasia através das brincadeiras, passa pelos interesses e realça algumas habilidades da criança.

No estágio de exploração, o jovem começa seu processo de escolha ocupacional, baseando-se primeiro em um autoconceito que construiu de si, através de interações pessoais, e, posteriormente, confronta isso com a realidade externa percebida por ele, como: mercado de trabalho e oportunidades. É no final desse estágio que o jovem, agora por volta de 24 anos, poderia experimentar e decidir por uma área de trabalho.

A escolha profissional seria construída desde a infância até a adolescência, e, como afirma Levenfus (2016), a escola tem uma presença marcante na vida dos indivíduos nessa fase, portanto, assim se configura a importância da participação do contexto escolar nas discussões e percepções sobre o mundo do trabalho.



[...] programas de educação para a carreira, no contexto escolar, poderão contribuir para o desenvolvimento de valores relativos ao trabalho e de competências-chave que serão utilizadas, no futuro, para o planejamento, o desenvolvimento e a progressão na carreira, com habilidades

para administrar as muitas transições possíveis ao longo da carreira (LEVENFUS, 2016, p. 52).

Os Estados Unidos, em 1960, apresentavam preocupação em elaborar políticas públicas que suscitassem, por meio de participação da escola, família e comunidade, a relação entre educação e trabalho, desenvolvendo as competências necessárias para uma carreira, que possibilitaria a obtenção de um estilo de vida almejado (HOYT, 2005 apud LEVENFUS, 2016).

A educação para carreira teria como objetivo utilizar-se do sistema educacional para estabelecer uma ligação clara entre seus conteúdos e as práticas profissionais, despertar nos alunos a percepção da relação entre o trabalho e o estilo de vida escolhido, além de poder incentivar o desenvolvimento das competências necessárias para o mundo do trabalho.

No Brasil, nossos programas de orientação profissional ainda estão restritos aos atendimentos com jovens do ensino médio, individual ou em grupo, mas, com um único objetivo de orientar para a carreira universitária, o modelo de orientação, como parte de um projeto político pedagógico da escola, não se apresenta na realidade das escolas brasileiras.

Como podem ser os programas de orientação para o trabalho nas escolas?

Segundo Levenfus (2016), podem ser:

- Extracurricular: um curso fora da grade curricular.
- Disciplina própria: uma disciplina específica na grade curricular.
- Integrado a uma disciplina geral: insere o assunto em outras disciplinas ligadas a ciências humanas ou sociais.
- Integrado ao currículo: seria um tema transversal em todo o currículo, com o objetivo de interligar educação e trabalho.

O processo educacional pode despertar e fortalecer o planejamento do aluno para desenvolver as competências necessárias à construção de seu projeto de vida profissional, sabendo interpretar, avaliar e escolher suas possibilidades, considerando suas habilidades e o cenário real.

Orientação profissional em clínica

A orientação profissional na instância clínica surge com Bohoslavsky (2007), como uma maneira de substituir as até então estratégias estatísticas de orientação,

baseadas na teoria dos traços e fator, que mensura, avalia e classifica os indivíduos. Influenciado por Carl Rogers entre outros autores, Bohoslavsky (2007), buscou sair do diretivo de outras posições teóricas e destacou a entrevista como ferramenta principal no processo de orientação.

O modelo inicial clínico de orientação, proposto por Bohoslavsky, consistia em um atendimento individual, de curto período (15 a 20 sessões), abordando contextos definidos, o que nos remete aos conceitos de psicoterapia breve.

Na perspectiva clínica, a orientação profissional está situada em um modelo de psicoterapia breve, desenvolvida por S. Ferenczi e O. Rank, em 1924, que consiste em uma intervenção com tempo e objetivos limitados. As estratégias clínicas são configuradas para atender a um foco específico de conflito do cliente.

As indicações desse modelo de intervenção psicológica atendem de forma satisfatória aos possíveis conflitos, que os indivíduos podem desenvolver em situações de mudanças como a adolescência, aposentadoria, entre outras, portanto, encaixam-se nas especificidades do processo de orientação profissional (FIORINI, 2004).

No processo clínico de orientação, defende-se a postura neutra do orientador, não conduzindo o atendimento, não sugerindo caminhos e muito menos apresentando juízo de valores sobre as possibilidades que o nosso orientando terá de projetar o seu futuro. O orientador deverá estar nessa caminhada de descobertas, junto com seu orientando, cabendo aqui uma compreensão empática explicitada por Carl R. Rogers com o outro; não será nunca uma condução direcionada para uma determinada escolha.

Para se apropriar dos sentidos atribuídos pelo nosso orientando às suas escolhas, Bohoslavsky (1977) institui a entrevista como uma das ferramentas mais relevantes. Ele objetiva com a entrevista obter informações sobre como esse orientando está percebendo e conceituando o mundo do trabalho, os papéis que se apresentam nesse contexto, as possibilidades de atuação e carreiras.

Conhecendo as percepções do cliente, podemos entender o quanto dessas informações podem estar equivocadas ou associadas a fantasias e contextos não reais, portanto, parte do processo de orientação é também destinada à correção dessas percepções distorcidas da realidade, utilizando momentos bem definidos com o orientando para essas conversas. Aqui, é importante ressaltar que a correção destas percepções não deve ser feita pela imposição de uma postura de "sabe tudo" do orientador, mas pelo caminhar com o orientando, compreendendo e desafiando esse a desenvolver uma reflexão mais crítica sobre seus conceitos assumidos.

Outra maneira de utilização da entrevista, feito por Bohoslavsky (2007), é como fonte de esclarecimento visualizar e entender o conflito em que está imerso nosso

orientando, nos torna possível auxiliá-lo na busca de sua verdadeira vocação e interesses, podemos identificar quais são os fatores que estão conduzindo as suas escolhas e, **assim, através da conscientização de seus conflitos o orientando terá maiores condições de relacionar o que lhe é ideal com sua real possibilidade.**

Ter clareza dos mecanismos e influências que utilizamos nos nossos processos de tomada de decisões nos leva a uma conscientização de como escolhemos e por que escolhemos, livramo-nos do conflito e podemos de fato entender nossa identidade vocacional.

A entrevista inicial nos habilita a traçar um diagnóstico inicial e o levantamento de um possível prognóstico, entendendo como o nosso cliente está problematizando a escolha. É o momento também do enquadre, de estabelecermos como se desenvolverá nosso trabalho juntos.

A fala do orientador deve ter a perspectiva de menor intrusão possível. Se definimos esse encontro terapêutico na postura rogeriana, a psicoterapia seria a liberação da capacidade latente do cliente em resolver seus conflitos; ele só precisa estar em uma relação terapêutica de aceitação, em que possa ser ele mesmo. “O cliente tem a chave de sua recuperação, mas o terapeuta deveria ter determinadas qualidades pessoais que ajudam o cliente a aprender como usar tais chaves” (FADIMAN, 1979, p. 238).

Os testes são vistos por Bohoslavsky (2007), assim como por autores da atualidade. Uma das ferramentas possíveis para o processo de orientação profissional. Vale a pena ressaltar, é uma das possibilidades de compreensão do outro e não a única possibilidade. **Os testes devem ter um caráter complementar e não obrigatório.**

Orientação profissional nas organizações

Dentro das empresas também encontramos espaços e necessidades para se trabalhar a orientação profissional, vista nesse contexto, como a reorientação profissional e/ou planejamento de carreira. Nosso público para essa intervenção modifica-se um pouco. Como mostram Super e Bohn Júnior (1975), podendo ser necessário também dar assistência às pessoas adultas.

Os adultos são impulsionados no mundo do trabalho para a mudança, por diversos fatores, como: o avanço da tecnologia, profissões que se extinguem, profissões que são criadas, situações de crise que geram desempregos, o avanço da idade que obriga a aposentaria etc.

Como mostram Vasconcelos e Oliveira (2004), as pessoas querem que sua atividade profissional garanta sua sobrevivência, mas não é só sobreviver que estamos buscando. Também buscamos com nosso trabalho uma fonte de

realização profissional. Essa realização profissional vem com uma ocupação profissional, que nos traga prazer e nos proporcione não só o atendimento das necessidades básicas de sobrevivência, mas nos traga uma felicidade em produzir.

Considerando esse contexto, o mundo do trabalho para o adulto já estabelecido também pode apresentar conflitos que desestabilizem aquele que já passou pelo momento da escolha. Preparar-se para a aposentadoria ou para o desemprego são possibilidades reais de trabalhar a saúde mental do trabalhador.

Fontes de estresse são geradas e disseminadas no ambiente de trabalho, causando sofrimentos psicológicos ao trabalhador. O mercado está cada vez mais fechado e seletivo, com a oferta elevada de profissionais, reconfiguração de perfil do trabalhador e profissões modificadas, fazendo com que os adultos precisem se reposicionar no seu projeto profissional.

O jovem está pensando a carreira profissional como escolha; seu movimento está em escolher. No adulto, o movimento está em repensar a sua relação com o trabalho, e atualizar-se para ajustar-se ao mercado será uma tendência natural em um mundo globalizado.

O fato é que mesmo aqueles que já escolheram podem se encontrar em processos de novas escolhas. Mudar é preciso, e, por vários motivos, podemos mudar nossos interesses ao longo da vida.



Como suas experiências e conhecimentos, as atitudes de uma pessoa se modificam, e as considerações que a levaram para um determinado emprego podem não ser relevantes para sua atual maneira de pensar. (SUPER; BOHN JÚNIOR, 1975, p. 212 apud VASCONCELOS; OLIVEIRA, 2004, p. 111)

O objetivo da orientação profissional, nesta etapa da vida, seria a reprogramação da carreira profissional. O orientador tem por objetivo auxiliar o orientando a rever seus objetivos profissionais. Esse processo apresentará conflitos específicos desse contexto. O fato de reprogramar não retira os sentimentos de insegurança, frustração e indefinição.

Nosso público agora apresenta outras características de postura, que refletem em outros possíveis conflitos para resolver. Se pensarmos que esse adulto, que se classifica no estágio de maturidade, estando em uma fase de vida mais voltada à permanência, ou seja, preservar o que já conquistou até aqui, de repente se depara com a necessidade de reprogramar e deixar o estado de segurança conquistado, é possível compreender os entraves que terá de gerenciar nesse processo.

Diferente do jovem que escolhe para ainda iniciar a vida profissional, o conflito do adulto está em ter de escolher novamente. Nessa condição, ele poderá cobrar dele mesmo e ser cobrado mais fortemente, uma vez que se esperava que já estivesse na sua estabilidade profissional. Dessa forma, o sentimento de insegurança e frustração podem estar presentes nesse contexto.

A orientação profissional cabe nessa situação, promovendo a reflexão e a recolocação deste indivíduo nos seus objetivos de vida. Quando o indivíduo percebe que existe uma distância relevante entre o que ele vive e o que deveria ser é o momento de ele deixar a passividade e assumir novamente a sua condução e responsabilidades em construir seu estilo de vida.

No processo de reorientação profissional, existe um questionamento da escolha anterior e uma vontade de escolher de novo. Como afirma Soares (2002), esse processo pode ser feito em vários momentos da vida profissional: durante a formação profissional/graduação, já na carreira profissional por estar insatisfeito com a realidade da ocupação escolhida, pode ser por dificuldades enfrentadas na carreira, e na chegada da aposentadoria, como já citamos.

A mudança para uma nova escolha implica romper com que se tem agora. Deixamos o habitat seguro e nos lançamos ao novo. Mudar paradigmas nos causa insegurança pela instabilidade gerada na nova situação. "A ruptura põe fim às ilusões, isto é, ela obriga a pessoa a tomar consciência de si mesma, de seus desejos, de todos os determinantes internos e externos que a impediram de realizar-se profissionalmente" (SOARES, 2002 p. 155).

A reorientação profissional tem por objetivo facilitar a atualização do profissional ao mundo do trabalho, auxiliar na ruptura com a antiga escolha e clarificar novas reais possibilidades, além de propiciar a reflexão das relações que se estabelecem com o trabalho ao longo da vida. A intervenção do psicólogo deverá sempre caminhar para a integração entre a vocação e sua identidade profissional.

Atendimento de orientação profissional: individual x grupo

As duas maneiras podem ser utilizadas para o processo. No atendimento individual pela própria situação, pode-se ter um maior aprofundamento de algumas questões trazidas pelo cliente, uma vez que o foco é só nele, mas, segundo Lucchiari (1993), o trabalho em grupos com os jovens apresenta melhores resultados.

A própria característica da fase da adolescência em necessitar o convívio com a turma, na busca de sua identidade ele se aproxima do igual e se diferencia da família, no grupo ele pode compartilhar suas inseguranças e dúvidas e cada um no grupo também pode ser facilitador para que os outros tenham a percepção de quem é.

Alguns aspectos técnicos decorrentes do processo de atendimento em orientação ou reorientação profissional

Em sua prática profissional, o terapeuta poderá ter de produzir certos documentos pertinentes à sua atividade com o cliente. De acordo com as orientações do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e dos Conselhos Regionais de Psicologia (CRP) – órgãos que possuem perante o Estado a responsabilidade de acompanhar o exercício profissional dos psicólogos, assegurando a qualidade e ética dos serviços prestados pelos profissionais desta área – a responsabilidade da escolha e confecção de documentos é exclusiva do profissional.

A Resolução CFP nº 07/2003 regulamenta a elaboração de documentos escritos pelos profissionais, decorrentes de uma avaliação psicológica. Um Manual de Elaboração de Documentos Escritos se encontra disponível no site do CFP, para orientar os profissionais nessa tarefa (Disponível em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2003/06/resolucao2003_7.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2016).

Esse manual traz informações sobre princípios que norteiam a confecção de documentos e explica as diferentes modalidades de documentos, trazendo seus conceitos finalidades e estrutura, além de orientar sobre a validade dos conteúdos inseridos nos documentos e o tempo de guarda desses documentos pelo psicólogo.

O material divulgado pelo CFP aponta já no princípio o cuidado do profissional, na elaboração dos documentos, que devem zelar pelas técnicas da linguagem escrita e os princípios éticos, técnicos e científicos da profissão. Em seguida, encontram-se disponíveis informações de como elaborar cada um dos documentos usados em atendimento como: atestado, declaração, laudo/relatório e parecer.

Outra referência indispensável para qualquer prática psicológica é o *Manual de Orientações – Legislação e Recomendações para o Exercício Profissional do Psicólogo*, iniciado em 2006, com o objetivo de sistematizar a prática profissional e divulgá-la para auxiliar a condução das atividades profissionais dos psicólogos. Foi revisado e atualizado e, hoje, constitui-se em informações importantes para nortear o psicólogo sobre as questões éticas e técnicas de sua prática cotidiana.

Esse documento conceitua a *Orientação Profissional*, como “[...] processo pelo qual, com o apoio de Métodos e Técnicas Psicológicas, se investigam os interesses, aptidões e características de personalidade do consultante, visando proporcionar-lhe condições para a escolha de uma profissão”.

Na parte III sobre *Orientações sobre a Prática profissional*, além de discutir a postura na atuação do exercício profissional, o manual descreve os cuidados no registro documental e/prontuários, por conter informações do trabalho prestado e ser de caráter sigiloso. Informa a necessidade de se manter o registro documental dos serviços prestados, a possibilidade de acesso do usuário de seu prontuário

de atendimento, a responsabilidade do psicólogo na guarda desses documentos em local apropriado devido ao seu caráter sigiloso e, por fim, indica o período necessário de arquivamento desses registros por cinco anos, podendo ampliar esse prazo em casos previstos por lei.

Divulgam-se também as dúvidas em relação ao sigilo profissional, deixando claro que é dever do psicólogo em seu exercício profissional proteger as informações expostas na intimidade do atendimento psicológico. A falta do sigilo profissional incorre em falta ética do profissional, passível de punições pelo órgão competente CRP/CFP.

Segundo o órgão regulador da profissão CRP, é dever de cada profissional manter-se atualizado sobre a legislação profissional, portanto, faz-se necessária a consulta e o estudo desse material, não só para evitar futuros problemas e punições, mas para assegurar que, em seu exercício profissional, você estará contribuindo para uma maior qualidade de prestação de serviços e praticando uma profissão não de qualquer jeito, mas do MELHOR jeito.



Assimile

A orientação profissional tem por objetivo levar jovens e adultos, os novos ou os mais maduros profissionais, a repensarem seu posicionamento perante seu projeto de vida. A escolha profissional reflete as facetas de uma identidade a qual busca por satisfação e felicidade, por realizações e aceitações, que também são possíveis de se concretizar no mundo do trabalho. A atividade ocupacional nos possibilita experimentar e vivenciar a busca inerente da condição humana de se autodesenvolver e de se atualizar.



Refleta

No mundo atual, globalizado e em constantes transformações, a orientação profissional assume outras possibilidades de atuação. Você imagina como podemos trabalhar e retrabalhar nosso projeto de vida com tantas inquietações no cenário profissional? Escolhemos como e quando nosso caminho profissional? Qual é o processo que usamos para chegar à maturação de um conceito de aptidão profissional? As escolhas podem ser definitivas em nossa vida, nosso projeto de vida se transforma sempre em um produto acabado?



Exemplificando

As brincadeiras de criança iniciam com elementos importantes, como a fantasia, imitação e a construção das regras. Ao brincar imitando o mundo adulto, as crianças vão assumindo e incorporando a cultura e os valores que nortearão suas ideias e sentimentos sobre a vida. O jovem já traz essa visão de mundo, mas em muitos momentos ela não atende a todas as complexidades dessa nova etapa da vida. O indivíduo se vê no ímpeto de questionar e construir sua visão mais particular do que é viver. Na idade adulta, pensamos o mundo diferente das outras fases. Conceituamos o que é importante para vida, com uma série de informações e considerações diferentes. O adulto, também busca a realização e felicidade, no entanto agora atrelada a outras situações sociais, como família, amigos, amigos e status profissional.

São fases distintas, mas todas elas recheadas de possibilidades e conflitos. O ser humano, enquanto dispor sua capacidade de livre arbítrio, poderá se construir e reconstruir. A nossa existência baseada na liberdade de ter um leque de escolhas nos leva ao prazer, mas também às angústias. Podemos brincar com os amigos ou brigar com eles, podemos ser médicos, engenheiros, psicólogos ou artistas, podemos casar ou ficar solteiros, podemos ter filhos ou não.... Esses poderes nos tornam humanos responsáveis sobre o enredo que traçamos para nossa vida e nos apontam a importância de ter consciência de como gerenciamos nosso projeto de vida.



Pesquise mais

Seria interessante aprofundar seu contato com uma das áreas específicas de reorientação profissional: a preparação para a aposentadoria. Essa fase ainda não muito explorada pela sociedade em geral, parece não obter muita atenção também das ciências. Possuímos muitos estudos que indicam os problemas no ingresso do jovem ao trabalho, outros que discutem os problemas da qualidade de vida, de quem já está no mercado, mas poucos voltam a atenção para esta fase de afastamento da atuação profissional.

Esperamos com essa pequena leitura do artigo sobre o assunto que você possa suscitar ideias de novas possibilidades de trabalhar o processo de orientação.

ZANELLI, José Carlos. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista**

de Ciências Humanas, Florianópolis, p. 157-176, jan. 2000. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/25796/22594>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

Realize a leitura, você não vai se arrepender!

Sem medo de errar

A situação-problema inserida nesta seção nos leva a relacionar os conhecimentos que adquirimos dos conflitos e a relação estabelecida com a atividade profissional em cada uma das etapas da vida. O foco sempre está no auxílio ao outro, portanto, se não consideramos particularidade das posições que os nossos clientes se encontram, não poderemos realizar movimento de compreensão e ajuda ao outro.

Devemos reconhecer que podem ser problemáticas diferentes, com contextos diferentes, mas que em todos os conflitos existe a carga emocional e perceptual daquele que enfrenta essa situação.

Atente-se para o fato que Alfredo, com suas características específicas da fase da adolescência, trabalha no seu projeto de vida, de forma diferente de sua tia, que em outra fase da vida já adquiriu algumas ferramentas a mais para a resolução do mesmo problema, seu projeto de vida.

Preste muita atenção para não emitir juízos de valores sobre como **cada um deve lidar com seus problemas**. O fato de estarem em posições diferentes da vida pode ajudar ou mesmo agravar algumas tomadas de decisão, portanto, não podemos afirmar que o jovem sofre mais ou menos em suas escolhas ao compará-lo com o adulto.

O que nos compete no exercício profissional é compreender e auxiliar cada um em sua caminhada, rumo às novas possibilidades almejadas.

Avançando na prática

Minha filha vai ser médica!

Descrição da situação-problema

Ane é uma garotinha americana de oito anos que vive sonhando em ser médica. Seus pais apoiam a sua ideia e ficam felizes com a possível escolha. Ainda que prematura, já aponta para uma situação de status profissional. O único contato que Ane tem com a medicina são as idas ao seu pediatra, que possui um lugar legal de trabalho e uma cadeira giratória ainda mais fascinante. Ele a atende feliz e no final tem balinhas. Alguns de seus amiguinhos também já escolheram suas profissões:

a maioria se divide entre bombeiro e policial. Nas brincadeiras do parquinho, cada um pode atuar dentro da sua profissão e fica muito divertido. No inverno, a escola de Ane promoveu uma conversa entre os pais e as crianças, o tema era “Em que trabalham”. Os alunos gostaram muito da atividade, mas a nossa Ane se frustrou um pouco com uma mãe médica, que, ao apresentar sua profissão, disse que não tem horários muito definidos e, por isso, pode passar muitas festas sem estar presente, como, por exemplo, o Natal.

Resolução da situação-problema

Conforme discutimos no texto, os primeiros contatos com as atividades ocupacionais iniciam na infância, mas esses são recheados de fantasia e imaginação. As crianças constroem seus conceitos com as poucas informações que recebem nessa área e imaginam um mundo profissional desconectado da rotina do profissional. A parceria estabelecida entre escola e família serve para agregar possibilidades de trabalharmos mais informações e realidades com essas crianças. É no ambiente escolar que os pequenos, ao brincarem, desenvolvem noções do que é o papel social e profissional, das limitadas atuações que conhecem no mundo dos adultos. A escola pode auxiliar o processo de orientação profissional, inserindo informações mais próximas da realidade do trabalho, assim como relacionando seus conteúdos ao contexto das atividades profissionais.

Faça valer a pena

1. A escolha profissional seria construída desde a infância até a adolescência, como afirma Levenfus (2016).

Considerando a afirmação, é correto dizer que:

- a) A educação para carreira teria como objetivo direcionar as futuras práticas profissionais.
- b) A educação para carreira teria como objetivo utilizar-se do sistema educacional para expor seus conteúdos.
- c) A educação deveria utilizar-se do sistema educacional para estabelecer uma ligação clara entre seus conteúdos e as práticas profissionais.
- d) A educação não poderia ter objetivo em conteúdo que diz respeito às práticas profissionais.
- e) A educação deveria direcionar o indivíduo exclusivamente para as práticas profissionais.

2. Considerando o processo clínico no processo de orientação

profissional, analise os itens a seguir:

I – No processo clínico de orientação, defende-se a postura neutra do orientador, não conduzindo o atendimento.

II – Conhecendo as percepções do cliente, podemos entender quantas dessas informações podem estar equivocadas ou associadas a fantasias e contextos não reais.

III – A fala do orientador deve ser incisiva, ou seja, devemos conduzir o orientando para uma opção de atuação, se definimos esse encontro terapêutico na postura rogeriana.

Assinale a alternativa correta:

- a) Somente a afirmativa I está correta.
- b) Somente a afirmativa II está correta.
- c) Somente as afirmativas I e III estão corretas.
- d) Somente as afirmativas I e II estão corretas.
- e) Todas as afirmativas estão corretas.

3. Analise as afirmações a seguir:

No processo de reorientação profissional, existe um questionamento da escolha anterior e uma vontade de escolher de novo, portanto,

a mudança para uma nova escolha implica romper com que se tem agora: deixamos o hábitat seguro e lançamos o novo.

De acordo com sua análise, é CORRETO afirmar que:

- a) A primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira.
- b) A primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.
- c) As duas afirmações são falsas.
- d) As duas afirmações são verdadeiras, e a segunda é uma justificativa correta da primeira.
- e) As duas afirmações são falsas, e a segunda é uma justificativa incorreta da primeira.

Referências

AUDVIS IPUSP. **Life Design e os paradigmas para a construção de carreira no século XXI**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Xt-76F5Uqa4>>. Acesso em: 9 jan. 2017.

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2005.

BOCK, Silvio Duarte. **Orientação Profissional**: abordagem sócio-histórica. São Paulo: Cortez, 2002.

BOHOSLAVSKY, Rodolfo. **Lo Vocacional**: teoría, técnica e ideología. Buenos Aires: Búsqueda, 1975.

_____. **Orientação Vocacional**: Teoria, técnica e ideologia. São Paulo: Cortez, 1983.

_____. **Orientação vocacional**: a estratégia clínica. São Paulo: Martins Fontes, 1977.

_____. **Orientação vocacional**: a estratégia clínica. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

CIAMPA, Antônio da Costa. Identidade. In: CODO, Wanderley; LANE, S. T. M. (Orgs.). **Psicologia social**: o homem em movimento. São Paulo: Brasiliense, 1984.

DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO. **Trabalho**. Disponível em: <<http://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 15 out. 2016.

FADIMAN, James. (Coord.). **Teorias da personalidade**. Tradução de Camila Pedral Sampaio, Sybil Safdié. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1979.

FIORINI, Hector Juan. **Teoria e técnicas de psicoterapias**. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

GONÇALVES, Maria Helena Barreto; ABAURRE, Nely Wyse. **Ética e Trabalho**. Rio de Janeiro: Senac, 1994.

JUNG, Milton. **Falta a necessidade do autoconhecimento aprofundado**, 2016. Disponível em: <<http://cbn.globo.com/comentaristas/mundo-corporativo/2016/10/29/FALTA-A-NECESSIDADE-DO-AUTOCONHECIMENTO-APROFUNDADO.htm>>. Acesso em: 9 jan. 2017.

LEVENFUS, Rosane Schotgues (Org.). **Orientação Vocacional e de Carreira em**

Contextos Clínicos e Educativos. Porto Alegre: Artmed, 2016.

LUCCHIARI, Dulce Helena Penna Soares (Org.). **Pensando e vivendo a orientação profissional.** São Paulo: Summus, 1993.

MANUAL DE ORIENTAÇÕES. **Legislação e recomendações para o exercício profissional do psicólogo.** Conselho Regional de Psicologia da 6ª Região – São Paulo – São Paulo: CRP SP: 2011.

SARTRE, Jean-Paul. **O existencialismo é um humanismo.** Tradução de Vergílio Ferreira. São Paulo: Abril/S.A., 1973.

SOARES, Dulce Helena Penna. **A escolha profissional:** do jovem ao adulto. São Paulo: Summus, 2002.

VASCONCELOS, Zandre Barbosa de; OLIVEIRA, Inalda Dubeux. **Orientação vocacional:** alguns aspectos técnicos e práticos. São Paulo: Vetor, 2004.

ZANELLI, José Carlos. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, p. 157-176, jan. 2000. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/25796/22594>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

O desenvolvimento da orientação profissional

Convite ao estudo

Caro aluno, estamos aprofundando nossos conhecimentos e reflexões sobre o mundo do trabalho e seus desdobramentos no processo de orientação. Trazemos nesta seção uma discussão mais pontual, para que você conheça um pouco do universo que comporta esse período da vida que denominamos de adolescência e idade adulta. Você poderá até se reconhecer em algumas dessas situações por tê-las vivenciado, embora quase sempre não paremos para refletir sobre essas experiências.

Conhecer e compreender as especificidades de quem estamos orientando nos fornece maiores possibilidades de desenvolvermos um trabalho produtivo e interessante para o nosso cliente.

Por fim, é necessário conhecermos também um pouco mais sobre as carreiras e suas tendências. Afinal, como vamos orientar sem ter um embasamento das características, possibilidades e dificuldades desse novo modelo de mercado de trabalho? Só conseguimos oferecer ao outro aquilo que dominamos. Quando entendemos a dinâmica econômica, política e social que está por trás do mundo do trabalho, podemos visualizar inúmeras formas de trabalhar com o processo.

É emocionante desvendar as transformações e reconstruções que podem ser realizadas pelo ser humano.

Nosso objetivo com esta unidade é:

- reconhecer as diferenças individuais no planejamento da vida profissional, considerando os aspectos específicos da sociedade e do mundo corporativo;
- evidenciar as diferenças que o jovem pode apresentar, na escolha

de uma carreira, considerando as condições socioeconômicas e as diversas formas de trabalho exercidas.

Vamos desbravar mais um trecho do caminho rumo à construção de uma orientação profissional prazerosa e eficiente!

Seção 2.1

O público-alvo

Diálogo aberto

Olá, aluno! Nesta seção, vamos conhecer mais profundamente algumas das etapas de vida do ser humano. Entender o mundo interno e externo daquele que nos procura para um auxílio pode nos capacitar de maneira bem clara a atuar profissionalmente. Geralmente, a pessoa que chega até nós está ansiosa e tem muitas expectativas com relação a encontrar uma direção em seu projeto de vida profissional. Cabe a nós, profissionais de orientação, fornecermos as ferramentas necessárias para que essa pessoa possa desbravar seus limites e possibilidades. Só podemos ter desenvoltura quando entendemos o processo, as pessoas envolvidas e também quando realizamos uma leitura real do contexto externo.

Vamos ver o caso de Suzana, personagem que ilustra o contexto desta seção. Como podemos orientá-la?

Suzana sempre foi uma adolescente irrequieta. Ela queria saber sobre tudo e sempre dominava as rodas de conversas entre amigos. Quando completou 17 anos, ingressou no seu primeiro emprego: recepcionista em um consultório médico. No início, a novidade de trabalhar neutralizava a ansiedade natural de Suzana, mas, aos poucos, ela dominou o processo, e o que antes era desafio passou a ser rotina. Ela tentou fugir da inércia, implantando algumas ações novas ao processo. Algumas dessas ações deram muitos resultados, mas outras precisavam mais de aprimoramento do que só boa vontade. Foi em um desses momentos que o Dr. José, seu empregador, a chamou e lhe perguntou: "Suzana, por que você parou de estudar? Como você planeja seu futuro?".

O que Suzana deveria considerar para rever suas opções profissionais?

Não pode faltar

Adolescência e escolha de carreira: revisitando as características desse público

Vamos primeiro situar em termos exatos quem é o adolescente que estamos estudando.

O período de adolescência tem como concepção, na maioria das culturas, a fase de transição entre a infância e a idade adulta. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estabelece a adolescência como o período entre os 10 e os 19 anos. Já a Organizações das Nações Unidas (ONU) considera o adolescente aquele entre 15 e 24 anos (EISENSTEIN, 2005). Tais critérios são utilizados por esses órgãos com fins estatísticos e políticos para implantação de programas de atendimento a essa fase da vida. No Brasil, o Ministério da Saúde propõe as Diretrizes Nacionais para a Atenção Integral à Saúde de Adolescentes e Jovens na promoção, Proteção e Recuperação da Saúde, que faz parte do processo de construção da Política Nacional de Atenção à Saúde Integral de Adolescentes e Jovens, trabalha considerando o período de adolescência aquele entre 10 e 24 anos. Tal parâmetro, como foi citado, é utilizado para estruturar políticas públicas de atendimento no país. Na maioria dos países, o início da idade adulta se estabelece em termos legais com a maioridade aos 18 anos.



No Brasil, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei 8.069, de 1990, considera criança a pessoa até 12 anos de idade incompletos e define a adolescência como a faixa etária de 12 a 18 anos de idade (artigo 2º), e, em casos excepcionais e quando disposto na lei, o estatuto é aplicável até os 21 anos de idade. (artigos 121 e 142) (BRASIL, 1990 apud EISENSTEIN, 2005, p. 6)

Na questão numérica, parece relativamente tranquilo delimitar e conceituar essa fase. Os pontos mais complexos são as especificidades características de tal fase do desenvolvimento humano, que compreende não só uma maturação biológica, mas também uma transformação psíquica e social, que depende do físico e do contexto social.

Com relação às características físicas, a fase é marcada por um aumento súbito de hormônios, o que desencadeia o desenvolvimento das características físicas sexuais primárias e secundárias. Segundo Myers (2012), o que pode influenciar meninos e meninas nesse amadurecimento físico não é somente o período em

que ele acontece, mas como as pessoas ao redor reagem às mudanças – meninos que conquistam um corpo próximo ao adulto mais cedo podem ser até disputados; já para as meninas, pode ser estressante ter um corpo de mulher sem a maturidade emocional proporcional.

Na questão da estrutura cerebral, a fase também guarda certas especificidades: o cérebro ainda está em transformação. Todas as conexões neuronais passam por um processo de seleção, e o que conquistamos até então é revisto e reestruturado. De acordo com Myers (2012), o processo funciona mais ou menos como o de engenheiros de trânsito, que reduzem o congestionamento através da eliminação de certas ruas para a construção de autoestradas, que farão o tráfego fluir com mais eficiência.

As transformações cerebrais desse momento visam a trazer um maior discernimento e a aprimorar o controle dos impulsos. Porém, o lobo frontal se desenvolve em um ritmo diferente do sistema límbico. Assim podemos explicar a impulsividade presente em certos momentos nesse período. Portanto, as atitudes podem ser configuradas em um córtex não inteiramente desenvolvido. Myers (2012) relata que, em 2004, a American Psychological Association participou de um julgamento, na Suprema Corte dos Estados Unidos, rebatendo a condenação à pena de morte para jovens de 16 e 17 anos, documentando a imaturidade do cérebro dos adolescentes, o que afeta seu processo de decisão.

No campo cognitivo, o adolescente, a princípio, possui uma forma de pensamento autocentrado: para eles, ninguém pode entendê-los, uma vez que suas experiências são vistas como particulares e únicas.

Como afirma Piaget (apud MYERS, 2012), o adolescente caminha para o que o autor chamou de operações formais de pensamento. Aos poucos, o adolescente é capaz de raciocinar de forma abstrata: sai de um pensamento baseado no concreto da infância e avança para uma nova possibilidade de pensar. Ele agora pensa no que não está presente, detecta incongruências, reflete e questiona o raciocínio alheio. Há a probabilidade de tal fase ser difícil para os pais.

No desenvolvimento social, podemos buscar explicação em Erikson (apud BEE; MITCHELL, 1984), que propõe a construção da identidade através da passagem da pessoa por uma série de estágios psicossociais durante toda a vida. A cada fase, estabelece-se um período de crise para ser solucionado. Erikson (apud BEE; MITCHELL, 1984) descreve a fase do início da adolescência como uma crise de identidade versus confusão de papéis. Para o autor, a fase que iria dos 13 aos 18 anos teria como tarefa resolver essa crise, de modo que o indivíduo revesse seus papéis assumidos até então e desse conta de duas identidades para estabelecer sua identidade sexual e ocupacional.

Erikson: o jovem construindo sua identidade

A tarefa do jovem é reiterar o seu “eu” decidindo o que deseja fazer e ser. O adolescente, em seu convívio social, experimenta diferentes papéis, ele formas de ser: com seus pais, apresenta um “eu” diferente do que apresenta a seus amigos; nas redes sociais; na escola. Nesse emaranhado de papéis ele deve descobrir-se, ou seja, entender como de fato é. **A crise dessa fase deveria levar o jovem a formar um autoconceito que fosse coerente e realista, a consolidar um senso de si e sua identidade.**

O objetivo do adolescente é achar o seu propósito, é ser significativo e produtivo, é fazer a diferença nesse mundo. Alguns, para isso, estruturam sua própria identidade. Outros podem assumir identidades que não são suas, atendendo a expectativas dos pais e da sociedade. Outros, ainda, podem estabelecer uma identidade negativa, só para se opor aos pais e à sociedade. O fato é que, conforme ele resolve essa crise, a solução vai lhe dar condições melhores ou piores para seguir em frente na vida.



Assimile

A articulação de um projeto de vida profissional sempre deverá contemplar os desejos e habilidades pessoais, considerando-se as opções disponíveis da realidade. A escolha da profissão está relacionada à história do indivíduo, mas deve contemplar o futuro, portanto, a orientação profissional objetiva levar a pessoa a pensar sobre si mesma e a ampliar sua percepção com uma leitura do mundo no qual está inserida.

Quando falamos em orientação profissional, estamos trabalhando, na maioria das vezes, com um processo de escolha, que se dá junto a um período de crise e de questionamentos em busca de uma identidade. Imagine que nesse turbilhão de descobertas o jovem deva ser capaz de, ao final desse período, ter uma identidade estável, adaptar-se ao mundo adulto e conquistar sua independência, que está atrelada à escolha da carreira profissional.

Para aumentar um pouco a complexidade desse momento, como afirma Soares (2002), a escolha da profissão direciona o jovem para uma questão temporal: escolher significa projetar-se no futuro, considerando o que ele foi no passado e reconhecendo o que ele é no presente. A escolha da profissão assume um peso grande quando, no meio desses processos de desenvolvimento natural, ele tem de decidir o ser e fazer e, com isso, atrelar toda a possibilidade de felicidade futura nessa escolha.

Em suma, recebemos o jovem para a orientação profissional num período de reconhecimento de sua identidade ainda não totalmente claro para ele. O

adolescente está inserido em uma sociedade capitalista que, em muitos aspectos, não o leva a ter uma reflexão de si mesmo e, ainda, ele chega em um estado de urgência para a decisão, pois está às portas do vestibular e não quer decepcionar seu grupo social.

Soares (2002) evidencia que, em muitos momentos, o jovem escolhe a profissão sem ter conhecimento de si mesmo nem do mundo do trabalho, o que poderá gerar um desinteresse futuro pela profissão escolhida.



Refleta

A orientação profissional objetiva capacitar a pessoa a fazer uma escolha. Para isso, o profissional deve considerar o orientando como um ser ativo, com possibilidades de constante desenvolvimento, que busca conhecer suas potencialidades e, ao mesmo tempo, aumentar sua consciência do meio em que vive. No aprimoramento de uma visão sistêmica do mundo, o orientando se aproxima de uma posição mais clara do que será sua atividade de trabalho.

Adulto e redefinição de carreira

O início da vida adulta é marcado pela adaptação a essa nova fase da vida. Na sociedade ocidental, essa passagem da adolescência para idade adulta está mais demorada. A separação do ambiente familiar e a conquista da independência estão levando mais tempo. Nesse período da vida, podemos afirmar que as pessoas ainda continuam se desenvolvendo. "As pessoas de 50 anos são diferentes do que foram aos 25". (MYERS, 2012, p. 157)

Com relação ao desenvolvimento físico, a meia-idade (após os 40 anos) parece estar mais relacionada ao estilo de vida da pessoa do que à própria idade. Algumas pessoas nessa idade que praticam esportes podem apresentar um desempenho melhor em atividades físicas se comparadas a jovens sedentários.

Atualmente, o aumento da expectativa de vida faz com que tenhamos uma população com um perfil mais velho. Segundo dados de Myers (2012), o espírito humano também influencia a expectativa de vida das pessoas: sentimentos como raiva e depressão tendem a alterar essa expectativa para menos.

Apontando alguns declínios possíveis com a idade, o cérebro também recebe o reflexo: nosso processamento neural fica mais lento, além de levarmos um pouco mais de tempo para reagir a estímulos. "A atrofia dos lobos frontais que controlam a inibição aparentemente explica perguntas diretas e ocasionais e comentários francos de pessoas mais velhas: 'Você andou engordando?'". (VON HIPPEL, 2007 apud MYERS, 2012, p. 160)

Nossa habilidade mental como processo biológico do corpo vai apresentando um declínio com a idade. Isso justifica o posicionamento de muitas empresas estabelecerem a aposentadoria compulsória e substituírem os mais velhos pelos mais jovens, que teriam maior capacidade de aprendizagem.

Pesquisas longitudinais (pesquisas com as mesmas pessoas durante um período longo) apontam que a inteligência não se deteriora com o tempo: mudamos a forma de acionar a capacidade cerebral, mas não deixamos de usá-la. Testes de inteligência que envolviam rapidez de pensamento mostram que os adultos saíam em desvantagem. Contudo, em outros testes que focavam em “sabedoria”, baseados em captar conhecimento sobre a vida, bom senso e maneiras de enfrentar situações complexas, os adultos se saíram melhor, diz Lykken (1999 apud MYERS, 2012). Isso pode explicar o fato de as pessoas geralmente chegarem a cargos de liderança em empresas em uma idade mais avançada.

Na esfera de vida social, a meia-idade pode trazer consigo uma crise. Esse período pode vir marcado pelo sentimento de arrependimento ou até frustração do que já se conquistou até esse momento. Para Erikson apud Myers (2012), a idade adulta inicia-se com um estágio que nos traz à crise de intimidade versus isolamento (19 aos 25 anos). O adulto necessita juntar-se a outra pessoa. Fundir sua identidade com outra pessoa só é possível para aqueles que estruturam bem essa identidade; aos que não fazem isso, pode lhes restar o sentimento de isolamento.

Já no próximo estágio de Erikson apud Myers (2012), “meio da vida” (26 aos 40 anos), o adulto experimenta a crise de generatividade versus estagnação. A função mais significativa nessa fase é a de produtividade. Podemos fazer isso na criação dos filhos ou até mesmo no auxílio dado a novos colegas de trabalho.

A meia-idade nos traz a sensação de estar no auge da vida e, com a adição da sensação do tempo passando, tal fase nos leva à autoavaliação e, muitas vezes, à inquietação, como aponta Soares (2002). Se até aqui a vida transcorreu bem e sentimos que conquistamos o que esperávamos, ficamos satisfeitos, mas até o próprio declínio físico natural do organismo pode nos obrigar a reorganizar nossa vida profissional.

O replanejamento da carreira profissional pode vir através da necessidade de atividades mais compatíveis com nossa etapa de vida, em que pode ser necessário passar por possíveis mudanças de emprego (que desencadeiam problemas de adaptação). O replanejamento também pode ocorrer devido à importância de se preparar para a aposentadoria. Isso pode implicar em lidar com a perda do papel profissional. Com a identidade ocupacional inativa, a pessoa terá de reorganizar sua identidade pessoal.

A reorientação profissional tem como objetivo auxiliar o adulto a realinhar sua vida profissional. Esse processo sempre acontece com o desencadear dos

questionamentos da situação anterior de trabalho. Há uma certa preocupação do adulto nesse processo, juntamente com as possibilidades de errar de novo, portanto, a ansiedade e o sofrimento podem acompanhar o processo.

A busca da reorientação profissional pode ocorrer em diversos momentos da vida:

- com o universitário que não está certo de sua escolha;
- com o recém-formado que tem receio de se inserir no mercado de trabalho;
- com o adulto insatisfeito com sua vida profissional;
- com o profissional desempregado;
- com a aproximação da aposentadoria.

O processo de orientação profissional tem o intuito de esclarecer e desenvolver a autoconfiança no cliente, para que ele possa repensar suas escolhas e discernir o que são expectativas próprias e o que são alheias, bem como de adequar-se às novas possibilidades de mercado a suas habilidades reais.

Globalização e o mercado de trabalho

A globalização é um fenômeno que ocorre na área política e econômica e modifica as fronteiras mundiais. Caracteriza-se por uma nova forma de ver e pensar o mundo. Inicia-se no final do século XX, propondo ao mundo uma reconfiguração em seu cenário econômico, social, cultural e político. O mundo sob essa visão estaria conectado ao que se denominou de aldeia global.

Diferentes países em diferentes espaços físicos podem hoje estabelecer interações e aproximar pessoas e produtos. As fronteiras foram eliminadas e as transações comerciais podem expandir mercados; as empresas partem da visão do mercado interno, agora podendo vislumbrar o mercado mundial como possibilidades de negócios. O avanço na área de tecnologia/telecomunicação, principalmente da internet, possibilitou essa expansão no campo de atuação das empresas e gerou um mundo conectado.

No setor econômico, os países se juntam e formam blocos econômicos para defenderem juntos interesses comuns, como o MERCOSUL (Mercado Comum do Sul) e a União Europeia, facilitando o trâmite de negociações entre eles.



[...] A globalização implica em um acesso mais amplo, mas não equivalente para todos, mesmo na sua etapa, teoricamente mais avançada. Do mesmo modo, os recursos naturais são distribuídos de forma desigual. Por tudo isso, acho que o problema da globalização está em sua aspiração a garantir um acesso tendencialmente igualitário aos produtos e serviços em um mundo naturalmente marcado pela desigualdade e pela diversidade. Há uma tensão entre estes dois conceitos básicos. Tentamos encontrar um denominador comum acessível a todas as pessoas do mundo, a fim de que possam obter as coisas que naturalmente não são acessíveis a todos. O denominador comum é o dinheiro, isto é, outro conceito abstrato. (HOBSBAWM, 2000, p. 75)

Nesse cenário global, as empresas podem estar presentes em qualquer parte do mundo e o seu capital também deixa de ter identificação local, ou seja, deixa de estar em um só país. Essas empresas podem se deslocar até o processo produtivo onde melhor lhe convier através de fusões, alianças, franquias etc.

Segundo Campos e Canavezes (2007), as consequências da globalização sobre os empregos não são as mesmas em todos os países. O mercado de trabalho, sob o impacto da globalização, varia dependendo também das políticas econômicas e das estratégias políticas daquele país para o seu mercado, portanto, os autores exemplificam: “[...] Uma deslocalização produtiva significará perda de emprego em determinado país e ganho de emprego noutro”. (CAMPOS; CANAVEZES, 2007, p. 56)

Entendemos que a globalização contribui para as transformações na maneira de pensar e agir das pessoas e ainda modifica a quantidade e qualidade do trabalho no mundo. Alguns perfis profissionais são extintos, enquanto outros são criados, e novas profissões surgem no cenário, atendendo ao novo mercado de trabalho.

Paremos para uma reflexão e avaliação de todo o processo: como essas alterações no contexto de trabalho afetam a orientação profissional?

De acordo com Soares (2002), a atualização constante é mais que necessária ao orientador profissional. Como a própria palavra diz, o profissional tem a função orientar, ou seja, demonstrar aos orientandos as novas tendências profissionais. A atuação do orientador não está em somente indicar, mas amplia-se em discutir e refletir com seus orientados a globalização que modifica mercados econômicos e estabelece novas relações de trabalho. Essa mesma globalização altera os perfis profissionais e possibilita novas escolhas profissionais.

Realizar o processo de orientação profissional sem estar ciente das várias transformações sociais que ocorrem nos deixa obsoletos e sem capacidade para realizar nosso trabalho adequadamente. Reciclagem e atualização devem ser posturas constantes na atuação profissional da área.

Pense em uma pessoa que ainda vê a relação de emprego nos moldes tradicionais, em que um trabalhador construía praticamente toda a sua carreira profissional dentro de uma mesma empresa. Isso era muito valorizado pelo mercado. Hoje, as empresas buscam, para atenderem a seus objetivos, profissionais criativos e líderes com capacidade resolver problemas. Para conseguir tal perfil, as empresas valorizam o que antes poderia ser até “pejorativo” para o funcionário: a diversidade de experiências profissionais.

A globalização vista por profissionais de orientação deve ser considerada não só na instância econômica, política e social, mas também na interferência que ela causa na esfera psicológica daqueles que buscam alternativas para esse mercado: os nossos orientandos. Segundo as previsões do economista americano Robert Reich (apud SOARES, 2002), a tendência é que as pessoas passem por várias mudanças de emprego e até de ramo de atividade, mesmo porque os limites de atuação de cada profissão irão se integrar a equipes multifuncionais. A tendência atual é trabalharmos dentro de nossas áreas profissionais, muito próximos de outras ocupações, e o espírito de equipe e colaboração deverá ser ressaltado na orientação profissional.

Considerando esse contexto, Soares (2002) evidencia os possíveis problemas levantados para a adaptação do indivíduo ao cenário atual: um deles é a própria característica humana em gerar resistência a mudanças de paradigmas, que nos causam certos temores pela insegurança e incerteza do novo. A tendência humana é manter o status quo, ou seja, ficar no que já dominamos, no hábito. Outra preocupação do indivíduo é em identificar qual será a profissão mais promissora. Acredita-se que algumas profissões terão mais chances que outras no futuro.

Na verdade, o que acontecerá nesse novo século é uma simples continuação do que tem ocorrido ao longo dos séculos: profissões desaparecem, pois perdem sua função por causa do avanço tecnológico, e outras surgem, em razão das novas necessidades relativas à evolução humana. (SOARES, 2002, p. 115)

”

As tendências apontam para inovações no campo e na atuação profissional. Assistimos à ascensão do setor terciário, e as profissões devem se adequar a essas transformações. Profissões tradicionais podem assumir outro perfil no panorama

atual: podem ser inseridas na perspectiva de consultoria. Um diferente perfil profissional será necessário ao mercado, mas independência e autonomia serão atributos valorizados.

Perceba que todos os apontamentos realizados anteriormente devem estar presentes na atuação do orientador profissional. Nossa tarefa é ultrapassar a perspectiva de informação e caminhar no intuito de auxiliar nas descobertas dos orientandos.



Exemplificando

Marta tem 19 anos, mora em um país latino e finalizou o ensino médio, mas não considera ingressar no ensino superior. Após participar de vários processos seletivos, foi selecionada para trabalhar em uma rede de supermercados famosa. A empresa é grande e, embora o salário esteja um pouco abaixo da média de mercado, ela tem alguns benefícios garantidos, como vale-transporte e refeição. Provavelmente, ela trabalha mais do que oito horas por dia e tem um banco de horas a cumprir. A qualidade de vida ficou um pouco prejudicada, mas, considerando a expectativa de vida, Marta espera que, daqui a 35 anos, possa desfrutar um pouco mais de sua vida através da aposentadoria.

Renato, jovem estudioso, sai do ensino médio, cursado em uma boa escola, e já se encaminha para a faculdade. Pretende iniciar a graduação sem trabalhar para que possa estudar melhor. Só após o terceiro ano gostaria de fazer um estágio, mas tem de ser na sua área de estudos. Conta com a ajuda financeira da família para sua empreitada no estudo superior. Pensa em sair da faculdade e realizar um intercâmbio, viver novas experiências e ter a oportunidade de vivenciar novas maneiras de ver o mundo enriquecem qualquer currículo. Não passa pela cabeça de Renato a aposentadoria; sua expectativa é apenas a de se realizar como um profissional bem-sucedido. Ele vai deixar essa preocupação para depois.

Os dois casos se referem à inserção no mercado de trabalho, mas com duas perspectivas e anseios diferentes. Os dois personagens são influenciados pelo seu trajeto e por suas condições de vida. O interesse de ambos e suas percepções de possibilidades são mobilizadas não só pela leitura que eles fazem deles mesmos enquanto pessoas, mas também pelas oportunidades que tiveram para chegar até esse momento.



Pesquise mais

Aprendemos de diversas maneiras. Podemos enriquecer nossos conhecimentos até na hora do entretenimento. Por isso, indicamos a você o filme *Os Estagiários* (*The Internship*, em inglês). Trata-se de uma comédia, dirigida por Shawn Levy e escrita por Vince Vaughn e Jared Stern. Nele, os personagens Billy e Nick são vendedores com aproximadamente 40 anos cujas carreiras estão prejudicadas pelo mundo digital. Tentando provar que ainda estão aptos e não obsoletos, buscam uma chance de estágio na empresa Google, concorrendo a uma vaga de estágio com vários estudantes.

OS ESTAGIÁRIOS. Produção de Vince Vaughn e Shawn Levy. Intérpretes: Vince Vaughn e Owen Wilson e outros. Roteiro: Vince Vaughn e Jared Stern. Música: Christophe Beck. Los Angeles: Fox Film, 2013. 1 DVD (119 min), color.

Assista ao trailer do filme no canal oficial da Fox Film do Brasil no link indicado. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=iJNvxWemhl4&feature=share>>. Acesso em: 8 jan. 2017.

Sem medo de errar

Vamos retomar o caso da personagem Suzana, apresentado no início desta seção. Ela começou a trabalhar aos 17 anos como recepcionista numa clínica médica. Passado o período de adaptação, seu trabalho transformou-se numa rotina na qual ela se sentiu desmotivada.

Suzana não obteve suporte para estruturar sua carreira profissional. Por condições e influência do meio, muitos jovens simplesmente se inserem no mercado de trabalho estabelecendo com sua ocupação uma relação de subsistência, apenas. Por necessidade ou falta de opções, esses jovens acabam não escolhendo; são escolhidos. Muitos se resignam a essa condição como se fosse a única possibilidade, mas é possível mobilizar o sentimento de frustração para buscar melhores propostas. Pode-se rever a relação com o trabalho e buscar em uma atividade um sustento tanto do corpo como da alma.

Avançando na prática

Dois caminhos para a decisão

Descrição da situação-problema

Lucio está empregado em uma empresa pequena e gosta muito de seu emprego. Seu salário é satisfatório e ele ainda possui possibilidades de ascensão. Seu chefe é muito ponderado e o clima organizacional é ótimo: ele tem vários amigos no trabalho. O que, às vezes, o deixa preocupado é o receio de não ter a mesma tranquilidade até o momento de sua aposentadoria.

Álvaro está desempregado: trabalhava em uma grande empresa e foi demitido juntamente com um grande grupo de profissionais. A crise obrigou a empresa a se reestruturar, e esse processo começou com a redução do quadro de funcionários. Tendo recebido seus direitos trabalhistas, sentiu-se seguro por algum tempo, mas ele sabe que terá de procurar outro emprego. Com a saída da empresa, teve acesso a alguns cursos de formação que lhe trouxeram outras opções de se reintegrar ao mundo corporativo. Apesar da insegurança e ansiedade, Álvaro está gostando de ter novas escolhas.

Qual é a semelhança entre essas duas situações?

O que poderia auxiliar os dois trabalhadores?

Resolução da situação-problema

Há semelhanças quando identificamos nos dois personagens a necessidade de reprogramar seus projetos dependendo das circunstâncias. O primeiro, mesmo empregado, percebe que o tempo vai modificar sua relação com o trabalho e que terá de dispor de outras possibilidades para ajustar-se a novas condições. Para o segundo, esse tempo foi acelerado e ele também vê nessa nova condição a necessidade de repensar suas possibilidades de atuação.

O tempo pode variar, mas a sociedade em crescente avanço tecnológico nos projeta para a reprogramação da atividade profissional. Portanto, nós, enquanto profissionais, podemos auxiliar as pessoas nessa empreitada com um processo de orientação e/ou reorientação profissional que lhes forneça ferramentas e apoio para que elas descubram novas escolhas.

Faça valer a pena

1. Considerando o processo de desenvolvimento humano na fase da adolescência, analise os itens a seguir:

I – O objetivo do adolescente é achar o seu propósito, é ser significativo e produtivo, é fazer a diferença neste mundo.

II – O adolescente sempre irá estruturar sua própria identidade, atendendo às expectativas dos pais e da sociedade.

III – O profissional de orientação profissional recebe o adolescente a ser orientado num período de reconhecimento de sua identidade.

Assinale a alternativa correta:

- a) Somente a afirmativa I está correta.
- b) Somente a afirmativa II está correta.
- c) As afirmativas I e III estão corretas.
- d) As afirmativas I e II estão corretas.
- e) Todas as afirmativas estão corretas.

2. A globalização traz mudanças em todos os níveis da vida humana. Diferentes países em diferentes espaços físicos podem, hoje, estabelecer interações e aproximar pessoas e produtos. As fronteiras são eliminadas e as transações comerciais podem expandir mercados.

Quanto à globalização, podemos afirmar que:

- a) é um fenômeno que afeta apenas a atividade econômica dos países;
- b) é um fenômeno ocorrido na área política e econômica que modificou as fronteiras mundiais, e caracteriza-se por uma nova forma de ver e pensar o mundo;
- c) é um fenômeno ocorrido na área política e econômica, mas que não interfere na relação entre os países;
- d) é um fenômeno ocorrido na área política e econômica que acontece nos países mais ricos;
- e) é um fenômeno ocorrido na área política e econômica que acontece nos países mais pobres.

3. Analise as afirmações a seguir:

O replanejamento da carreira profissional pode vir através da

necessidade de atividades mais compatíveis com nossa etapa de vida, portanto,

a preocupação do adulto nesse processo só existe na condição de um possível prejuízo financeiro.

De acordo com sua análise, é correto afirmar que:

- a) a primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira;
- b) a primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa;
- c) as duas afirmações são falsas;
- d) as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda é uma justificativa correta da primeira;
- e) as duas afirmações são falsas, e a segunda é uma justificativa correta da primeira.

Seção 2.2

Demandas envolvidas na orientação profissional

Diálogo aberto

Olá, caro aluno! Estamos entrando cada vez mais no universo da escolha profissional e em seus desdobramentos na vida das pessoas. Você poderá até se identificar com algumas discussões que estão presentes nesta seção.

Que bom podermos aprender um pouco mais sobre essa etapa tão importante da vida do jovem e, ao mesmo tempo, refletirmos sobre nossas próprias decisões.

Para melhor clarificar e inserir você, aluno, nessa tarefa, iremos nos empenhar para ajudar nosso personagem Ricardo, que ilustrará a situação-problema desta seção.

Vamos lá?

Ricardo estava empregado e, com sua renda, ajudava a família. Estudava à noite na área profissional que escolheu pelo seu interesse e gosto. Mas começou a trabalhar muito jovem, e distante de sua área de estudo. Construiu, assim, uma posição estável no emprego. Seu desejo de seguir para a área profissional estudada era imenso, mas sempre atrás disso vinha a insegurança do “novo”. Em casa, ouvia dos pais sobre a importância da valorização das atitudes pensadas e planejadas na vida, visando à estabilidade. Ricardo compactuava com os pais com relação à importância da estabilidade, mas, no fundo, estava à procura de mais. A cada estudo e aprendizagem na faculdade, suas ideias borbulhavam de novas possibilidades.

Como Ricardo poderia enfrentar suas expectativas, seus medos e driblar as dificuldades de ingresso em um novo contexto profissional?

Discuta com seus amigos e, enquanto realiza a leitura desta seção, tente auxiliar o nosso personagem, respondendo ao questionamento feito.

Não pode faltar

À medida que a tecnologia se desenvolve e reconfigura o mundo, as pessoas vão ganhando mais facilidade e, ao mesmo tempo, deparando-se com novas dificuldades no mercado de trabalho. Uma nova dificuldade hoje, para o jovem, é a seleção de uma área para ingressar no mundo do trabalho. Parece que escolher, atualmente, ficou mais difícil, uma vez que deparamos com uma infinidade de possibilidades, o que anteriormente não acontecia.

Para contribuir com a complexidade do processo de escolha, o jovem está inseridos em uma sociedade que preza pelo pragmatismo e tempo. Adota-se o lema “tempo é dinheiro”, como se resolver a questão da vida rapidamente trouxesse muito mais chances de ascensão e sucesso. O jovem aprende a ter uma postura imediatista com relação à vida. Como afirma Cortella (2013), ensinamos a nossos filhos o fim, mas não deixamos que eles reconheçam que existe um processo para se chegar aos objetivos. Vivemos o que o autor descreve como uma “ditadura da velocidade”. (CORTELLA, 2013, p. 131)

O jovem pertencente a esse contexto apreende que deve ter pressa para resolver as questões profissionais e que deve responder rapidamente frente a tantas ocupações novas no mercado, mesmo que esteja em um panorama de medo e incertezas.

Por sua vez, os pais também apresentam ansiedade e insegurança. Em vez de os pais serem um “porto seguro” para o jovem, eles estão na mesma pressão e estresse diante dessa etapa de mudanças. Vasconcelos e Oliveira (2004) descrevem a família com um sistema aberto, pois ela interage a todo o momento com o meio. A família parece apresentar maiores probabilidades de estresse exatamente nos pontos de transição de estágios dos seus membros, ou seja, as mudanças que ocorrem nas etapas de evolução das pessoas que compõem aquela família direcionam todo o grupo para os processos de mudanças.



Assimile

As famílias carregam expectativas para o futuro de seus filhos. No próprio processo de socialização, a família incentiva e limita algumas atitudes e comportamentos, direciona indiretamente os hábitos, os interesses e o potencial a ser desenvolvido pelo indivíduo.

A escolha profissional do adolescente é reconhecida pela sociedade como um rito de passagem, de forma que esse processo desencadeará uma maior autonomia no jovem, que poderá tomar suas próprias decisões. Se, por um lado, escolher e assumir uma carreira profissional orgulha a família pelo sentimento de possível sucesso e mudança de status, por outro aflora a sensação de esvaziamento, em função de os pais se afastarem cada vez mais do controle de seus filhos: estamos falando do sentimento de perda experimentado pelos pais.

Parece que a medida de confiança e segurança do jovem para buscar sua autonomia está proporcionalmente igual à capacidade dos pais de suportarem e até incentivarem a separação psicológica do jovem com sua família. A qualidade do vínculo familiar construído com o jovem pode facilitar ou dificultar o processo de individualização que o adolescente terá de vivenciar para chegar à sua autonomia pessoal e profissional. Mahler (1975 apud VASCONCELOS; OLIVEIRA, 2004) descreve o processo de separação da primeira infância como “evoluindo da saída de uma relação de dependência funcional para a percepção de si mesmo como um indivíduo separado”. (MAHLER, 1975 apud VASCONCELOS; OLIVEIRA, 2004, p. 64)

O vestibular pode funcionar simbolicamente como um marco para esse rito de passagem, como propõem Vasconcelos e Oliveira (2004). Ser aprovado indica uma direção para a vida adulta, mas a reprova pode ser encarada como ainda permanecer na infância. Nessa situação, passar no vestibular passa a ser foco de passagem para a vida adulta em detrimento à própria escolha da profissão.

O estresse, tanto do jovem como da família, aumenta, uma vez que o fracasso ou sucesso nessa aprovação é direcionado enfaticamente ao indivíduo e sua família. O Brasil, com uma estrutura educacional altamente seletiva, não apresenta as mesmas condições de disputas para todos, e oferece, em vários contextos, uma educação de qualidade questionável. Assim, os excluídos pelo sistema acabam introjetando a culpa pelo fracasso. “[...] A pressão das expectativas sociais leva o jovens e suas famílias a se perceberem como ‘aprovados’ ou ‘reprovados’”. (VASCONCELOS; OLIVEIRA, 2004, p. 65)

No processo de escolha da profissão, o jovem considera não só as suas expectativas, mas também os valores e crenças pertencentes à família. Ele divide com seu meio as possibilidades futuras, como aponta Rogers (apud FADIMAN, 1979). Para definir nosso *self*, precisamos estar em um estado de aceitação incondicional positiva. A história que o jovem tem com sua família é a estrutura para a sua identidade, mas, para concretizar a visão de quem ele é, diferenciando-se dos demais, o jovem precisa reconfigurar sua história.

Nosso projeto de vida visita o passado que interiorizamos, remete ao futuro que esperamos, mas se concretiza na relação que estabelecemos de consciência do agora, das condições do meio e das possibilidades reais.



Refleta

É na interação com o outro que nós nos construímos. Segundo Rogers (1979), nas interrelações nós nos descobrimos, experimentamos e somos capazes de chegar mais próximos do *self* real. Por meio das nossas relações com os outros é que a nossa personalidade vai se tornando visível a nós mesmos.

Fatores presentes na escolha: medo, perspectivas e gênero

A escolha profissional se torna mais complexa quando avaliamos a postura da sociedade em termos da construção de imagem das carreiras profissionais. Os modelos baseados em estereótipos veiculados pela mídia realizam uma divisão e hierarquização das profissões usando como critérios a etnia, o status econômico, o gênero, entre outros (LOBATO, 2003).

O trabalho se apresenta no mundo do adulto como uma segunda fonte de identificação. Relaciona-se o desempenho ou sucesso de uma pessoa através do tipo ou status que o seu trabalho carrega em si. Em seu livro *A vida sem crachá*, a autora Claudia Giudice (2016) relata o sentimento de perda e a desestabilização da personalidade do indivíduo quando ele se vê sem uma identidade corporativa. Demitida de seu emprego em umas das maiores editoras do país, onde trabalhou por 20 anos, a executiva narra a sua trajetória rumo à reconquista de sua identidade vocacional e pessoal.

A identidade profissional se estabelece afirmando o autoconceito que o indivíduo tem de si. Esse processo de construção da maturidade vocacional pode ser também diferenciado entre os gêneros.

Em uma pesquisa realizada com 98 estudantes do 3º ano do ensino médio com idades entre 16 e 19 anos, na cidade de Passo Fundo/RS, Lobato (2003) desenvolveu o Inventário Brasileiro de Desenvolvimento Profissional (IBDP), versão brasileira adaptada do *L'Inventaire de Développement Professionnel* (IDP) (DUPONT; MARCEAU, 1982). Com o objetivo de avaliar a maturidade vocacional do jovem e a variável gênero, usou-se *Bem Sex Role Inventory* – BSRI (BEM, 1974), instrumento construído com o objetivo de avaliar papéis sexuais, adaptado para o Brasil por Oliveira (1983) e readaptado por Koller e Hutz (1992).

Com a aplicação em grupo desses dois instrumentos, Lobato (2003) percebeu que os homens obtiveram melhores resultados no quesito planejamento. Isso indica que o gênero masculino foca mais em seu planejamento de carreira e preocupa-se mais ativamente na escolha da profissão. Já as mulheres destacam-se no que o autor identifica ser uma escala inferior do teste que mede exploração, ou seja, o

gênero feminino parece buscar mais informações sobre as profissões, o que resulta em um maior conhecimento sobre suas opções ocupacionais e sobre elas mesmas.

Lobato (2003) demonstra em sua pesquisa que entre seus participantes, pode-se perceber que, os diferentes gêneros utilizam para suas tomadas de decisões critérios diferentes de avaliação e, portanto, não trabalham de forma homogênea para realizar suas escolhas.

O ingresso na carreira

Em nossa realidade educacional, o sistema parece utilizar o ensino médio para a preparação exclusiva ao vestibular. No Brasil, a consciência para uma profissão, principalmente para a classe média alta, passa sempre pela formação superior. Não conseguimos ofertar alternativas a tantos outros jovens que não fazem parte desse pequeno grupo seletivo que entra para o terceiro grau. Segundo Soares (2002), para os jovens não incluídos na graduação, resta a opção de alguns cursos profissionalizantes, muitas vezes ministrados por instituições com foco em lucro e comercialização apenas, mas que são frequentados por esses jovens com a ideia de que essa é sua única opção de inserção no mercado de trabalho.

Falar em satisfação no trabalho nos traz outros pontos a serem discutidos. Essa satisfação sempre resultará em uma relação de como e quanto nossa atividade ocupacional permite a expressão do nosso autoconceito. O trabalho existe em função do homem e deveria desencadear naturalmente uma satisfação pessoal e social.

O problema é que, num momento de crise da sociedade capitalista, o trabalho parece assumir somente a função de garantir a sobrevivência. Para a maioria das pessoas, seu trabalho está longe de gerar alguma possibilidade de realização ou desenvolvimento pessoal. Nesse cenário, são poucas as pessoas que ainda dispõem da possibilidade de escolher uma profissão que traga a satisfação. Essas poucas pessoas são as que nos procuram para a orientação.

Em pesquisa realizada por Bardagi (2006) com formandos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, foi investigada a satisfação com relação à escolha profissional e as expectativas quanto à entrada no mundo do trabalho. Na referida pesquisa, a população de formandos manifestou maior satisfação com sua futura profissão quando conseguiu perceber sua identidade no curso que escolheu. Nessa condição, os alunos apresentam uma visão até mais positiva das possibilidades do mercado. A participação em atividades acadêmicas fora da sala de aula também sinaliza o grau de satisfação que eles possuem com relação à profissão escolhida.

Brooks et al. (1995 apud BARDAGI, 2016) descrevem a importância da atividade

de estágio como exercício do papel profissional e fortalecimento da relação com a carreira, além de facilitar o estabelecimento de metas profissionais realistas.

A visão que se faz do mercado de trabalho e as chances percebidas de ingresso nele também orientam os sentimentos de satisfação de alunos universitários e os conduz para um maior ou menor otimismo em obter resultados com a profissão escolhida. "Essa percepção do mercado de trabalho difícil como a principal barreira de carreira é identificada tanto nas mulheres quanto nos homens". (LUZZO, 1995; MCWHIRTER, 1997 apud BARDAGI, 2016, p. 63)

Ao final da graduação, o jovem começa a se deparar com um senso de responsabilidade mais forte por estar às vésperas do fim do curso. Consequentemente, apresentar-se como profissional pode desencadear sentimentos de medo e impotência. O receio enfrentado no término da faculdade vem com a ideia de encarar sozinho a mudança do status de aluno para o de profissional. O aluno aprecia, nessa etapa, atividades de suporte a essa inserção no mundo do trabalho. Há um evidente interesse por ações como oficinas, instrumentos e processos que lhe facilite essa conexão com o mundo do trabalho.

Como se pode perceber, nos entraves da formação profissional, o foco está significativamente no mercado de trabalho e nas suas dificuldades de inserção. Os medos, anseios, satisfações e insatisfações no processo de formação profissional vêm relacionados a uma percepção real de um mercado exigente e seletivo de trabalho. Esses receios parecem diminuir nos jovens por motivos mais internos do que externos quando se sentem satisfeitos com sua escolha.

Identificar-se com a profissão diminui o receio do mercado, porque assume--se mais responsabilidade com a própria formação. De maneira geral, o jovem percebe as dificuldades de partir para o mercado de trabalho, mas a maneira e a intensidade com que lida com as dificuldades estão relacionadas à identificação com a sua escolha. É importante, como afirma Soares (2002), buscar uma atividade que traga gratificações, pois o indivíduo estará nela por um extenso período de tempo.

Já justificamos, dentro do quadro apresentado, um programa de intervenção com esses futuros profissionais. Existe uma demanda em busca de atividades e aconselhamentos que tragam ao orientando maior tranquilidade e segurança em lidar com as dificuldades visualizadas do mercado.



Exemplificando

Algumas carreiras profissionais possuem mais aceitação social que outras. Escolher profissões mais clássicas, como medicina, direito ou engenharia, pode ser extremamente reconfortante para o jovem, uma vez que seu grupo social já possui uma representação positiva de

tais opções. Por mais que o mercado também se mostre difícil para essas áreas, sempre parece que o status social que essas profissões carregam abrirão “portas” a seu futuro profissional. Em contrapartida, temos algumas áreas com uma representação social caricaturada e até negativa. Um exemplo é a área artística: parece que a sociedade embute um sério receio com relação ao profissionalismo nessa área. Vista socialmente como uma profissão mais relacionada ao aspecto vocacional, não se percebe o caráter de aprendizagem, de conquista de técnicas e desenvolvimento para essa atividade ocupacional. Essas representações sociais são difundidas na coletividade e causam grandes conflitos ao jovem, que visualiza uma possibilidade mais positiva com relação à sua escolha.



Pesquise mais

Na rádio CBN, o programa Mundo Corporativo traz uma entrevista com Claudia Riecken, psicoterapeuta licenciada, presidente e fundadora do Grupo *Quantum Assessment*, além de profissional graduada em *Design Human Engineering* (DHE) nos Estados Unidos e também no México (Instituto de Psicologia Sistêmica do Ocidente – IPSO, credenciado pela Universidade Santa Cruz, Califórnia). Ela também é formada em hipnose ericksoniana, psicoterapia holística e linguística computacional. É especializada nos padrões de neurologia do comportamento. Foi membro-diretor do grupo mundial *Quantum Leap*, USA-CA, de John Grinder, cocriadora da programação neurolinguística, por nove anos e criadora do método Quantum, que tem como objetivo mensurar com fidelidade alguns aspectos da estrutura comportamental do ser humano no ambiente de trabalho.

Evidencia-se nessa entrevista o olhar por parte da empresa, representada pelo setor de recrutamento e seleção, do perfil necessário do futuro funcionário para obter um relacionamento produtivo dentro da organização. Como a própria psicoterapeuta descreve, o método Quantum de avaliação comportamental seria como “uma ressonância magnética não do corpo, mas das emoções primárias, que influenciam o estilo de comportamento do candidato a uma vaga”. O método não é um teste psicológico, como a autora refere. É um instrumento de avaliação das tendências comportamentais dos funcionários e possíveis funcionários.

Assista à entrevista e anote as ideias apresentadas pela convidada do programa. Disponível em: <<https://youtu.be/oh0Ke9mwLwE>>. Acesso em: 8 jan. 2017.

Sem medo de errar

O ensino superior pode ser considerado também parte do período de exploração do jovem em relação à sua identidade e escolha profissional. A universidade distante do mercado pode aumentar a percepção dos estudantes quanto às dificuldades na inserção do mercado de trabalho. A escolha já foi realizada, mas a sua satisfação ou não e, conseqüentemente, o seu compromisso com a busca de conhecimento devem ser revistos em todo o processo de formação do profissional. Disponibilizar junto ao conteúdo acadêmico intervenções que forneçam aos estudantes visão e preparação para enfrentar esse mercado auxilia na construção das possibilidades de sua carreira profissional e diminui sua ansiedade e seus medos. Programas de planejamento de carreira são muito bem vistos no âmbito do ensino superior.

O personagem Ricardo, ilustrado no início desta seção, poderia se beneficiar com algumas dessas intervenções. Além do conhecimento acadêmico, seria adequado que ele sentisse que na graduação poderia encontrar uma parceria para enfrentar as dificuldades de se inserir em um novo campo de trabalho.

Avançando na prática

Projeto de vida

Descrição da situação-problema

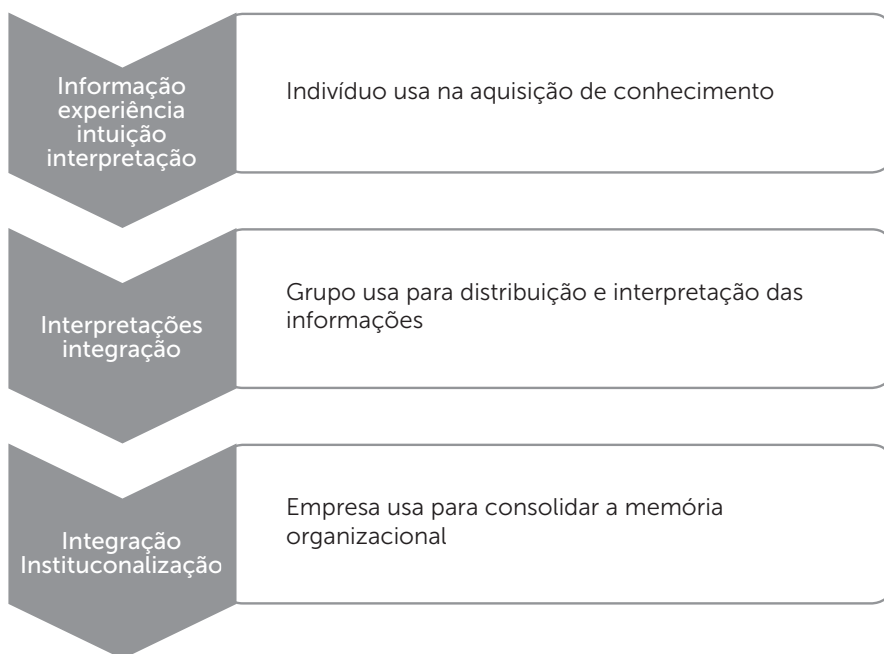
Elabore um mapa conceitual das ideias trabalhadas pela convidada do programa da CBN Mundo Corporativo: a entrevista com Claudia Riecken, mencionada anteriormente. Disponível em: <<https://youtu.be/oh0Ke9mwLwE>>. Acesso em: 8 jan. 2017.

Dicas: para auxiliar em sua tarefa, vamos demonstrar resumidamente o que é um mapa conceitual.

O mapa conceitual consiste na elaboração de uma estrutura gráfica que representa um conjunto de ideias expostas de forma ordenada, respeitando-se a sequenciação com que as ideias aparecem no conteúdo abordado. As ideias são apresentadas mostrando-se a progressão dos conceitos e partindo-se das ideias mais globais para as mais específicas, de modo a proporcionar um entendimento dos principais temas trabalhados em um texto.

Exemplo:

Figura 2.1 | Processo de aprendizagem organizacional



Fonte: adaptada de Crossan et al. (1999).

Pela figura, pode-se concluir que os conceitos do autor resultaram nessa disposição gráfica das ideias, evidenciando que na empresa o conhecimento provém do indivíduo e que depois há a integração com o grupo e, assim, o grupo pode disseminar esse conhecimento através da organização. Isso estabelece o entendimento e a realização das tarefas.

Resolução da situação-problema

Você se lembra que discutimos na seção as escolhas de profissões e o reflexo delas em nosso ambiente de interação? A sociedade visualiza a carreira profissional como uma situação estruturada e com avanços constantes. O preconceito social ainda impede o indivíduo de ver algumas opções de profissão como possibilidade de carreira e classifica essas escolhas como hobby. A escolha da atividade ocupacional está intimamente relacionada com a visão e o significado que damos ao trabalho. Enxergar o trabalho como fonte de prazer e realização pessoal ainda está distante de algumas sociedades devido a um histórico e a uma crença cultural. Escolher uma profissão por motivos externos é até considerável, mas só levar em conta a aceitação externa dessa ou daquela profissão conduz o indivíduo a uma escolha direcionada para uma possível frustração. Além disso, a relação de trabalho

com lazer parece não ser muito coerente para a sociedade. Bleger (1980) afirma que “a situação mais feliz é aquela em que trabalho e hobby coincidem, no sentido de que o trabalho seja, ao mesmo tempo, uma fonte de prazer”. (BLEGER, 1980, p. 65) Já discutimos que a identificação com a profissão nos leva à satisfação, e isso nos conduz a um desenvolvimento mais assertivo da atividade profissional e, por consequência, resulta em um ganho para o indivíduo, assim como também para a empresa, que terá funcionários motivados e comprometidos.

Faça valer a pena

1. A escolha profissional é um processo cada vez mais complexo diante da diversidade de exigências sociais, muitas vezes contraditórias, que o adolescente tem de enfrentar.

Com relação a essa perspectiva, assinale a alternativa correta:

- a) O jovem sempre consegue construir uma reflexão contínua da relação trabalho/realização pessoal.
- b) O jovem pertence a um contexto que o impulsiona a ter pressa para resolver as questões profissionais e a respondê-las rapidamente.
- c) O jovem apreende que deve ter calma para resolver as questões profissionais e que deve respondê-las à medida que se sentir seguro.
- d) O jovem pertence a um contexto que lhe permite vivenciar desde a infância uma educação para a construção de uma carreira.
- e) O jovem resolve suas questões de escolhas profissionais somente após o término de seu processo de formação superior.

2. Considerando o processo de escolha profissional, analise os itens a seguir:

I – A escolha profissional se torna mais complexa quando avaliamos a postura da sociedade em termos da construção de imagem das carreiras profissionais.

II – O trabalho apresenta-se no mundo do adulto como uma segunda fonte de identificação, e relaciona-se ao desempenho ou sucesso de uma pessoa por meio do status que o seu trabalho carrega em si.

III – Em uma pesquisa sobre escolha de profissão, os homens obtiveram melhores resultados no quesito planejamento. Já as mulheres buscavam mais informações sobre as profissões, resultando, assim, em um maior conhecimento sobre suas opções ocupacionais e sobre elas mesmas.

Com relação aos itens apresentados, selecione a alternativa correta:

- a) Somente a afirmativa I está correta.
- b) Somente a afirmativa II está correta.
- c) As afirmativas I e III estão corretas.
- d) As afirmativas I e II estão corretas.
- e) As afirmativas I, II e III estão corretas.

3. Analise as afirmações a seguir:

Como se pode perceber, nos entraves na formação profissional, o foco está significativamente no mercado de trabalho e nas suas dificuldades de inserção. Para o jovem, os medos e anseios advêm da percepção real de um mercado exigente e seletivo,

e

identificar-se com a profissão diminui o receio do mercado, porque assumimos mais responsabilidades com a própria formação.

De acordo com sua análise, é correto afirmar que:

- a) a primeira afirmação é falsa e a segunda é verdadeira;
- b) a primeira afirmação é verdadeira e a segunda é falsa;
- c) as duas afirmações são falsas;
- d) as duas afirmações são verdadeiras;
- e) as duas afirmações são parcialmente verdadeiras.

Seção 2.3

Carreiras e campos de atuação

Diálogo aberto

Olá, caros alunos! Estamos avançando nos estudos, o que nos remete cada vez mais a buscar conteúdos correlatos para aprofundarmos nossos conhecimentos. Já discutimos na seção anterior alguns componentes mais profundos na decisão da escolha da carreira profissional. Aos poucos, vamos descortinando elementos e começamos a estabelecer novas relações com outros. Cada reflexão remete a dúvidas distintas e novas buscas. Que bom que isso acontece! A insatisfação das respostas nos move para cada vez mais aprendizagem.

Vamos, então, adiante? Agora, tentaremos ajudar o personagem Fábio, que ilustrará a situação-problema desta seção.

Fábio sempre quis ser piloto de avião. Desde pequeno, mostrava interesse pela área. Tinha infinitos aviões de brinquedo e conhecia as características de cada um deles em detalhes. Na adolescência, com a chegada do vestibular, ninguém tinha a menor dúvida sobre que curso Fábio iria escolher. Fábio, sem titubear, inscreveu-se em uma escola preparatória da Força Aérea Brasileira. No seu primeiro dia de aula, deparou com infundáveis cálculos matemáticos. Foi avisado que deveria entender de meteorologia e ainda teria de dominar alguns conceitos de Física, disciplina levada tão pouco a sério no ensino médio. Que frustração! Fábio chega em casa cabisbaixo e comenta com a mãe: "Eu só queria voar pelo mundo!".

Quais podem ter sido os erros de Fábio em sua escolha profissional?

Como Fábio poderia ter mais conhecimento sobre a carreira e os campos de atuação profissional que escolheu?

Com o estudo desta seção, tentaremos auxiliar Fábio nessa empreitada.

Não pode faltar

O conhecimento de carreira e seus campos de atuação

O futuro nos deixa alguns indicativos, mas também nos reserva surpresas. Como saber que profissões serão mais importantes e relevantes no futuro? Essa é uma pergunta difícil, porque o mercado de trabalho sempre encontra algumas maneiras de se reconfigurar. Algumas profissões deixarão de existir, como tantas outras que já passaram por esse processo. As empresas também se renovam para sobreviver a novos cenários e imprimem em suas atividades algumas mudanças. Os comportamentos e hábitos do próprio ser humano vão sendo reinventados. Isso significa que no futuro teremos de nos preparar para uma realidade diferente no campo profissional. A nova geração encontrará um panorama de realização e sobrevivência diferente daquele dos paradigmas atuais.

Historicamente, tínhamos uma visão de emprego diferente das perspectivas que vêm se delineando. Segundo Bergamini (2014, p. 12), “[...] Provavelmente, em 2030 você não estará trabalhando na sua atual empresa e possivelmente terá mudado de emprego algumas vezes”.

O cenário profissional, antigamente, fundamentava-se em algumas situações que possibilitavam outra visão do que era um emprego e uma carreira profissional. A conquista de leis trabalhistas trouxe uma sensação de estabilidade e segurança ao funcionário, principalmente àqueles que se encontravam em cargos de hierarquia menor. A conexão entre empresa e funcionário estabelecia-se em outros padrões. Como descreve Bergamini (2014), a confiança e a lealdade estavam presentes nas relações de trabalho, e eram demonstradas por expressões comuns utilizadas pelas pessoas, como “profissional de confiança” e “prata da casa”. Era em uma empresa que o funcionário se estabelecia em sua profissão e se desenvolvia. Executivos construíam a carreira dentro de uma mesma empresa. Era comum vermos histórias de funcionários que iniciavam em cargos hierárquicos baixos e, ao longo do tempo, eram conduzidos pela empresa, através de promoções, a cargos mais altos.

Hoje, deparamo-nos com um contexto modificado. Nas crises, as empresas se veem na obrigação de focar em maior produção com o menor custo possível, principalmente de pessoas. Para economizar, as empresas cortam não só os profissionais menos qualificados, como também o pessoal de planejamento estratégico: os altos executivos. Com a oferta alta de profissionais no mercado, as empresas passam a não ter mais interesse em gerenciar a carreira de seus funcionários, que agora devem assumir esse compromisso por conta própria.

Por sua vez, ainda de acordo com Bergamini (2014), o jovem chega ao mercado sem muita paciência para construir sua carreira passo a passo, em longo prazo, como era feito anteriormente. O mundo focado no desempenho e na busca de

resultados rápidos oferece aos executivos uma carreira cada vez mais curta dentro da mesma organização.

Como poderemos vislumbrar e delinear o que seria uma carreira profissional dentro dessas perspectivas atuais de mercado?



Refleta

Desse modo, está instalado um debate: se a carreira passará a existir somente para alguns, que detêm emprego e as *core competences* para a empresa; se, por outro lado, a carreira será questão pessoal, de forma que cada sujeito poderá ter diversas carreiras ao longo do tempo ou mesmo algumas ao mesmo tempo; ou, finalmente, se a carreira deixará de existir. (TOLFO, 2002, p. 42)

”

As mudanças no sistema de produzir e se inserir em um mercado globalizado levam as empresas a horizontalizar suas relações de trabalho em seu ambiente interno. Equipes mais complexas com profissionais de várias áreas terão de desenvolver uma comunicação lateral eficiente, para que juntas possam produzir em uma nova forma de estar no mercado.

Na complexidade desses novos tempos, o significado de carreira deve ser revisto e ressignificado. Como propõe Schein (1996), carreira pode ser entendida como uma construção, um percurso que deve ser galgado pelo próprio indivíduo. Nessa construção ao longo da vida profissional, o autor nos remete a dois termos específicos, que explicam a forma como se dá o desenvolvimento profissional, como veremos a seguir.

Schein (1996) conceitua, portanto, a “carreira interna” e a “carreira externa” do indivíduo. A carreira externa corresponde às etapas concretas que serão necessárias ao indivíduo para avançar em sua profissão, por exemplo: para se tornar um engenheiro, o indivíduo precisa passar pela graduação, estágios, assumir alguns trabalhos iniciais, passar por várias experiências e, assim, tornar-se profissional.

A carreira interna corresponde a uma inclinação profissional, relacionada à autoimagem que a pessoa possui em relação ao seu próprio desempenho na carreira: é a percepção que nós temos de nossa própria carreira profissional e como a enxergamos dentro da nossa vida.

No contexto atual, parece ser consenso de mercado que tanto a carreira interna como a externa dependerão do próprio indivíduo. Arthur e Rousseau (1996) enfatizam a ideia de o próprio profissional desenvolver seu grau de empregabilidade, buscando sempre novas competências para se adequarem ao mercado. Esse conceito de empregabilidade aponta para o indivíduo como responsável e articulador de sua carreira, tanto externa quanto interna.

A carreira profissional demanda tempo e um planejamento adequado, portanto, a escolha da carreira deve estar de acordo com os princípios e valores de vida do indivíduo e com possibilidades concretas de realização. Deve-se atender à esfera subjetiva de anseios e desejos, mas também estabelecer os passos claros da operacionalização do processo. Não basta ter o desejo de ser médico; deve-se fixar objetivamente quais caminhos concretos o levarão a isso: graduação, residência, especialização etc.

Devemos lembrar que todas as etapas do processo de construção de uma carreira profissional passam pelas habilidades, disposição e comprometimento do indivíduo. O indivíduo deve ter conhecimento objetivo de todo o percurso para transformar o querer em realidade. É preciso ter contato com o seu subjetivo, mas também conhecer e entender os passos objetivos para se atingir o objetivo, tais como formação necessária, áreas de atuação, possibilidades do mercado. Atualmente, é dever do profissional ter muito mais autonomia de ação.



Assimile

Edgar Schein, PhD em Psicologia Social em Harvard e professor do Massachusetts Institute of Technology, nos Estados Unidos, desenvolveu o conceito de âncoras de carreira. Poderíamos explicar as âncoras como o conjunto de valores, habilidades e necessidades que direcionam o indivíduo a uma carreira específica. Essas âncoras fazem parte da carreira do indivíduo, estão no seu subjetivo, e impulsionam-no às conquistas na operacionalização da carreira externa. A satisfação e competência na profissão resultam da intersecção da realidade interna da pessoa com seus recursos externos.

O trabalho na atualidade: perspectivas da construção de carreiras

Podemos entender como óbvio hoje um futuro que indica a necessidade de competências múltiplas para que se possa competir no mercado de trabalho. É preciso demonstrar um domínio amplo de conhecimentos, que em muitas situações esbarram em outras áreas de atuação. As tomadas de decisões profissionais requerem um conhecimento profundo e geram impactos não só nos resultados

das empresas, mas também nas próprias necessidades do indivíduo. Trabalho e pessoa não estão mais desvinculados, e um movimento em um deles gera reflexos no outro. O surgimento de novas necessidades de consumo e o aparecimento de novos mercados com uma necessidade de atualização na formação acadêmica nos remete à quebra e à instalação constantes de paradigmas.

Esse movimento globalizado do mercado de trabalho mostra a importância de entendermos melhor o panorama que estrutura as profissões. Buscar informações em fontes fidedignas e tomar contato com a realidade e o processo de formação das profissões, estabelecendo as relações delas com o mercado e o mundo subjetivo do indivíduo tornam as pessoas aptas a escolhas profissionais mais assertivas.

Para que você possa conhecer um pouco mais do processo de sua carreira externa, como conceitua Schein (1996), vamos lhe indicar alguns caminhos confiáveis.

Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) – Ministério do Trabalho

A CBO, como seu nome indica, é um documento que consiste na classificação enumerativa e descritiva das principais ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Na classificação enumerativa, o documento codifica as atividades ocupacionais e, na classificação descritiva, temos uma detalhada descrição do trabalho, bem como seus requisitos para formação, experiência profissional e condições de trabalho.

A estrutura básica da CBO foi elaborada em 1977, resultado do convênio firmado entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas (ONU), por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no Projeto de Planejamento de Recursos Humanos (Projeto BRA/70/550), tendo como base a Classificação Internacional Uniforme de Ocupações (CIUO) de 1968. (CBO, [s.d], [s.p])

Na CBO, as ocupações profissionais estão organizadas e descritas por “famílias”. Cada família corresponde a um conjunto de ocupações similares relacionadas a um campo de domínio de trabalho. Esse documento serve de suporte não apenas para empresas e funcionários, mas para que se possa realizar uma análise do trabalho (cargo/função). A CBO atualizada também está à disposição para a consulta na internet, no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Quadro 2.1 | Exemplo dos grupos de famílias ocupacionais

Grupos	Ocupações
GRANDE GRUPO 0	Forças armadas, policiais e bombeiros militares.
GRANDE GRUPO 1	Membros superiores do poder público, dirigentes de organização de interesse público e de imprensa e gerentes.
GRANDE GRUPO 2	Profissionais das ciências e das artes.
GRANDE GRUPO 3	Técnico de nível médio.
GRANDE GRUPO 4	Trabalhadores de serviços administrativos.
GRANDE GRUPO 5	Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados.

Fonte: adaptada de <<http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/informacoesGerais.jsf>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

Dentro de cada um dos grupos ocupacionais, cada profissão recebe um código e possui informações como: título da profissão, descrição das atividades exercidas, formação e experiência necessária para a atuação, condições gerais do exercício profissional, além de algumas observações gerais denominada NOTAS, que trazem um acréscimo de algumas informações específicas daquele trabalho.

É uma relevante fonte de consulta para aprofundar o conhecimento em alguns campos profissionais, pois todas as informações lá contidas são provenientes de consultas feitas aos sindicatos de trabalhadores e patronais, assim como de entrevistas dirigidas pelo MTE.

Profissões regulamentadas

Uma profissão pode ser regulamentada ou não. O que a regulamenta é a existência de uma qualificação profissional específica, que seria indispensável e de interesse para a sociedade em geral. A regulamentação impede o livre exercício de uma determinada ocupação. Podemos citar como exemplo a medicina. Com a regulamentação da profissão de médico, a ocupação recebe uma legislação específica e direitos e deveres próprios. Os médicos são fiscalizados pela sua associação de classe, que tem caráter disciplinador dentro da área profissional.

A regulamentação profissional de uma categoria eleva a profissão, pois o trabalhador só pode se inserir no mercado se preencher requisitos definidos. Portanto, as profissões regulamentadas possuem direitos e garantias próprias, bem como um próprio regimento, que são normas de conduta e atuação naquela profissão específica.

Uma profissão, para ser regulamentada, deve seguir um trâmite de aprovação no Congresso Nacional. Depois disso, ela segue para ser sancionada pelo Presidente, que aceita ou não tal regulamentação. Caso aprovada, segue para

as associações de classe, que se conectam com o Ministério do Trabalho. Ao regulamentar uma profissão, um conselho federal da classe é criado em Brasília e, nos demais Estados, há a criação dos conselhos regionais desta profissão, que vão garantir somente aos profissionais autorizados com formação específica o ingresso no exercício profissional.



Exemplificando

Vejamos como exemplo um alerta publicado no site do Conselho Regional de Medicina do Paraná. Neste comunicado, o CRM deixa evidente a atuação do órgão fiscalizador e norteador da profissão:

CRM-PR alerta para casos de falsos médicos

Estabelecimentos têm obrigação legal de ser zelosos na observância dos documentos dos médicos para comprovar exercício da atividade médica

Tendo em vista mais uma prisão de falso médico, desta vez no Paraná, na cidade de Matinhos, o Conselho Regional de Medicina do Paraná reitera sua responsabilidade na fiscalização dos hospitais e demais serviços de saúde e, ainda, alerta aos diretores técnicos e clínicos de todas as instituições que, no ato das contratações, sejam diretas ou por intermédio de empresas terceirizadas, e que se certifiquem junto ao CRM acerca da regularidade da inscrição dos profissionais, o que pode ser realizado diretamente no portal do Conselho.

Também orienta para que sejam exigidos, no momento da contratação, os originais dos documentos imprescindíveis para o exercício da Medicina e comprovante de inscrição junto ao CRM-PR, pois o médico só pode atuar em um respectivo estado se estiver devidamente registrado no conselho local. Em casos eventuais de suspeição, o CRM-PR também pode auxiliar na identificação por foto.

Sobre o caso específico do falso médico que estava atuando em Matinhos, o CRM-PR já tomou as devidas providências e encaminhamentos.

A prática da Medicina por pessoa inabilitada expõe a grande risco a população e até mesmo os colegas de profissão, razão pela qual devem ser tomadas as cautelas para evitar essa situação que vem tomando corpo no Brasil. Está em processo de implantação plataforma de cadastro de médicos de todo o país, com exposição de fotografia e dados, que tende a facilitar as consultas pelos contratantes e os próprios

usuários dos serviços, inibindo a ação de médicos não habilitados para o exercício da atividade.

Fonte: <<http://www.crmpr.org.br/CRMpr+alerta+para+casos+de+falsos+medicos+11+46569.shtml>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

Então, mais uma maneira de obter informações sobre a atividade profissional que queremos escolher é por meio de seus órgãos de classe. A profissão escolhida pode ou não ser regulamentada. Quando não encontramos numa ocupação nenhuma reserva de mercado; talvez nem seja necessária a formação superior para tal, pois ela não é regulamentada. Se a profissão é regulamentada, precisamos estar cientes de quais são os requisitos de ingresso a ela, pois, sem eles, não há como exercer a prática profissional.

Códigos de ética profissional

Outra possibilidade de entender a conduta esperada em uma profissão é por meio de seu código de ética. A ética profissional pauta-se por um conjunto de regras que determinam a conduta profissional esperada dentro do contexto da atuação profissional.

A ética existe quando em nossas atitudes respeitamos os padrões convencionados pela sociedade. Sempre na busca do bem para todos, assumimos e cumprimos os valores estabelecidos por nosso meio.

Assim como na sociedade, os profissionais, no exercício da profissão, também devem conhecer e assumir seus códigos de ética profissional, criados por seus órgãos de classe (conselhos), que visam a adequar e padronizar as condutas do profissional dentro de sua ocupação.

Visitar os códigos de ética das profissões nos traz o conhecimento de quais são os valores e condutas inerentes àquela profissão. Os códigos de ética profissionais esboçam os padrões esperados para os indivíduos em seu exercício profissional.

Pesquisa de campo

Podemos acrescentar informações a nossas possibilidades de escolha com uma pesquisa de campo. Nela, o foco é a observação do fenômeno e como ele se apresenta na realidade. Usando tais conceitos da pesquisa, podemos observar e entender uma profissão no seu real campo de atuação.

Conversar com profissionais que já se encontram no exercício de uma determinada profissão pode ser uma experiência significativa para que o jovem

possa, a partir de visões mais práticas, refletir sobre seus conhecimentos e fazer análises teóricas da área de interesse.

Visitar as faculdades que hoje apresentam muitas opções, como as “feiras de profissões”, participar de palestras com profissionais da área, acessar publicações específicas como jornais e revistas especializadas e participar de grupos de discussão pela internet podem fornecer ao adolescente uma visão mais concreta do universo que contempla sua atividade profissional de interesse.

A busca própria por informações e experiências na área almejada sempre trará um maior conhecimento e reflexão sobre sua escolha e, assim, desmitificará estereótipos. Assim, o jovem pode conduzir sua escolha para uma assertividade maior do seu projeto de vida.



Pesquise mais

Qual a cor do seu paraquedas? é um guia prático para encontrar emprego e mudar de carreira. O autor Richard N. Bolles, um guru na gestão de carreiras, traz em uma linguagem acessível situações práticas e dicas para o leitor buscar o que realmente deseja fazer. É um best-seller escrito na década de 1970 e atualizado anualmente, que tem por objetivo auxiliar o leitor na definição dos objetivos de carreira. É considerado pela revista **Fortune** como um dos melhores guias de carreira.

A leitura desse livro pode ser inspiradora e instigante.

BOLLES, Richard Nelson. **Qual a cor do seu paraquedas?** Como conseguir um emprego e descobrir a profissão dos seus sonhos. Rio de Janeiro: GMT Editores, 1998.

Sem medo de errar

Retomando o contexto apresentado no início da seção, e após o estudo desta seção, podemos perceber que o principal equívoco de Fábio, ao sonhar em ser piloto de avião, foi adotar os estereótipos que ele trouxe de sua formação subjetiva. O sonhar com a profissão, o que acirra o interesse por ela, não nos oferece um conhecimento exato da atuação nem da preparação exata para o exercício profissional. Fábio poderia usar várias fontes fidedignas disponíveis para aprofundar sua percepção da área escolhida.

Apresentamos na seção diversas possibilidades de fontes de informações que se completam, cada uma oferecendo uma perspectiva específica sobre as carreiras profissionais. Para uma escolha mais assertiva de uma profissão, devemos explorar ao máximo os conceitos que a fundamentam.

Avançando na prática

Análise do trabalho e desenvolvimento de carreira

Descrição da situação-problema

Nas empresas, os cargos disponíveis devem ser preenchidos após análise, avaliação e classificação deles. O setor de recrutamento e seleção deve dispor de uma visão estruturada das demandas de funcionários que necessitam. É através do planejamento de recrutamento que se dá o primeiro passo, assertivo ou não, para buscar no mercado o profissional de que a empresa necessita. Para tal tarefa, o setor de recursos humanos (RH) deve obter uma série de informações sobre o cargo e o perfil do profissional adequado para a função.

Para entender quais funções compõem um cargo, o setor de RH dispõe de alguns métodos para análise do trabalho, o que gera uma visão precisa e detalhada da natureza do trabalho desenvolvido nesse cargo e das características necessárias do funcionário que o assumirá. Para Spector (2003, p. 58), "Análise do trabalho é um método utilizado para descrever tanto os diferentes tipos de trabalho quanto as características humanas necessárias para o desenvolvimento das atividades".

A análise do trabalho é utilizada pela empresa para: recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, treinamentos, desenvolvimento de carreiras, entre outras utilidades.

Exemplo: para se estabelecer um plano de carreira, é estabelecida uma escala de promoções para aqueles que vão conquistando as habilidades necessárias para os passos seguintes de uma carreira. Portanto, a análise do trabalho também contribui com a ascensão profissional do funcionário, uma vez que fornece a ele as capacidades pessoais necessárias para que chegue à etapa seguinte de seu cargo.

Portanto, caro aluno, se a empresa sabe quais são as capacidades, habilidades e atitudes necessárias a um trabalho através da análise desse determinado trabalho, ela consegue não só ter uma percepção fiel da rotina e dos desafios requeridos, como também pode confrontar as habilidades e atitudes necessárias com o perfil e a identidade vocacional/profissional do indivíduo.

Mas quais seriam as fontes de informação de que as empresas dispõem para realizar tal tarefa?

Pode-se usar como fontes para a coleta de informações os próprios supervisores do setor, de encarregados e até através da observação sistemática da execução do trabalho, mas um dos recursos já disponíveis e de relevante confiabilidade é a CBO, que já apresentamos na seção.

Vamos, agora, estruturar uma pesquisa de campo, considerando os passos de planejamento do setor de recrutamento e seleção para dar início a um processo de seleção. Nesse processo, também buscaremos informações do trabalho e do perfil adequado do indivíduo que irá exercê-lo.

Passo 1: iniciamos relacionando a atividade profissional que o profissional almeja a um cargo vago na empresa. Exemplo: se foi escolhida a psicologia como futura profissão, então considera-se o cargo de psicólogo.

Passo 2: como no setor de RH, vamos agora à coleta de dados para podermos conhecer detalhadamente a rotina de trabalho desse profissional. Iremos realizar uma análise de trabalho desse cargo específico.

Levante em todas as fontes possíveis informações do cargo destacado e não se esqueça de que também temos de levantar o perfil da pessoa qualificada para exercer tal atividade (habilidades, competências, aptidão, experiências, responsabilidades, grau de instrução e/ou títulos exigidos).

Liste as fontes que irá usar: podemos usar a CBO, entrevistas com profissionais da área, gerentes e supervisores e realizar observações de um profissional que desempenha a função.

Passo 3: agora é o momento de organizarmos as informações de maneira clara e sistemática para que possamos reconhecer rapidamente tanto o trabalho em si como perfil do profissional que o executará.

Passo 4: elaboramos um mapa conceitual da profissão estudada dispondo esse esquema gráfico com as informações coletadas ordenadas em PowerPoint para apresentação e discussão em aula.

Resolução da situação-problema

É muito provável que na busca você descubra caminhos e possibilidades que nem mesmo você conhecia a respeito das profissões. Infelizmente, mesmo na graduação, muitos alunos ainda carregam uma visão estereotipada da própria profissão e, em muitos momentos, não conseguem ampliar a visão dos seus possíveis campos de atuação dentro da escolha feita por eles mesmos.

Na realização da pesquisa, aprendemos muito e identificamos possibilidades nem sempre claramente reconhecidas por nós mesmos sobre a nossa própria escolha profissional, e descobrimos maneiras de desbravar caminhos para a obtenção de uma maior consciência da nossa verdadeira rotina de trabalho.

Como poderemos auxiliar nossos orientandos no caminho de busca por um conhecimento mais profundo sobre suas possíveis escolhas se não percorremos esses mesmos caminhos? Ao realizar a pesquisa, podemos compartilhar, com maior propriedade, esse conhecimento com nossos orientandos.

Faça valer a pena

1. Considerando a busca de conhecimento da carreira profissional, analise os itens a seguir:

I – As mudanças no sistema de produzir e de se inserir em um mercado globalizado levam as empresas a horizontalizar suas relações de trabalho em seu ambiente interno.

II – Na complexidade dos novos tempos, o significado de carreira deve ser revisto e ressignificado.

III – Nos tempos atuais, a carreira pode ser entendida como uma construção, um percurso que deve ser galgado com instruções e direcionamento da empresa.

Com base na sua análise, assinale a alternativa correta:

- a) Somente a afirmativa I está correta.
- b) Somente a afirmativa II está correta.
- c) As afirmativas I e III estão corretas.
- d) As afirmativas I e II estão corretas.
- e) As afirmativas I, II e III estão corretas.

2. Uma das fontes que podemos considerar fidedigna para a obtenção de informações específicas acerca de uma atividade profissional é a Classificação Brasileira de Ocupações.

Com relação a essa perspectiva, conceitue o que é a CBO, assinalando a alternativa correta:

- a) É um documento que prioriza a formação superior necessária a cada profissão, descrevendo quais são os requisitos para formação, experiência profissional e condições de trabalho.
- b) É um documento que codifica as atividades ocupacionais e descreve quais são os requisitos para formação, experiência profissional e condições de trabalho.
- c) É um documento que descreve a média salarial de cada profissão encontrada no mercado de trabalho.
- d) Não é considerada um documento realista na codificação das atividades ocupacionais e descrição dos requisitos para formação, experiência profissional e condições de trabalho das profissões.
- e) É um documento redigido pelos conselhos profissionais para padronizar a atuação em uma profissão.

3. Analise as afirmações a seguir:

A regulamentação profissional de uma categoria eleva a profissão, pois o trabalhador só pode se inserir no mercado se preencher requisitos definidos

e

os conselhos federais e regionais da profissão vão garantir somente aos profissionais autorizados com formação específica o ingresso na área.

De acordo com sua análise, é correto afirmar que:

- a) a primeira afirmação é falsa e a segunda é verdadeira;
- b) a primeira afirmação é verdadeira e a segunda é falsa;
- c) as duas afirmações são falsas;
- d) as duas afirmações são verdadeiras;
- e) as duas afirmações são parcialmente falsas.

Referências

ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. **The boundaryless career**: a new employment principle for a new organizational era. Inglaterra: Oxford Press, 1996.

BARDAGLI, M. et al. Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. **Psicologia Escolar e Educacional**. Campinas, v. 10, n. 1, p. 69-82, jun. 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572006000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 1 dez. 2016.

BAUMAN, Z. **Globalização**: as consequências humanas. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BEE H. L.; MITCHELL, S. K. **A pessoa em desenvolvimento**. Tradução de Jamir Martins. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1984.

BERGAMINI, H. **Gestão de carreiras**: as cinco ferramentas essenciais. São Paulo: Évora, 2014.

BLEGER, J. **Temas de psicologia**. Entrevista e grupos. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

BOLLES, R. N. **Qual a cor do seu paraquedas?** Como conseguir um emprego e descobrir a profissão dos seus sonhos. Rio de Janeiro: GMT Editores, 1998.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção em Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Diretrizes nacionais para a atenção integral à saúde de adolescentes e jovens na promoção, proteção e recuperação da saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2010. (Série A. Normas e Manuais Técnicos).

CAMPOS, L.; CANAVEZES, S. **Introdução à globalização**. Lisboa: Instituto Bento Jesus Caraça, 2007. Disponível em: <<https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/2468/1/Introdu%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20Globaliza%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2016.

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO). Informações gerais. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf>>. Acesso em: 19 dez. 2016.

CORTELLA, M. S. **Não nascemos prontos**: provocações filosóficas. Petrópolis: Vozes, 2013.

DUPONT, P.; MARCEAU, D. **Manuel de l'inventaire de développement professionnel**: Adaptation et normalisation. Sherbrooke, Québec: Biblairie G.G.C., 1982.

EISENSTEIN, E. Adolescência: definições, conceitos e critérios. **Adolescência e Saúde**. Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, p. 6-7, 2005.

GIUDICE, C. **A vida sem crachá**: a dor de perder um emprego e a experiência de dar a volta por cima com um plano B. Rio de Janeiro: HarperCollins, 2016.

FADIMAN, J. (Coord.). **Teorias da personalidade**. Tradução de Camila Pedral Sampaio; Sybil Sofdié. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1979.

FARIA, de W. **Mapas conceituais**: aplicações ao ensino, currículo e avaliação. São Paulo: EPU, 1985.

GONZALEZ, R. V. D.; MARTINS, M. F.; TOLEDO, J. C. de. Gestão do conhecimento em uma estrutura organizacional em rede. **Ciência da Informação**. Brasília, v. 38, n. 1, p. 57-73. 2009. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-1962009000100004>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

HOBSBAWM, E. J. **O novo século**: entrevista a Antônio Polito. São Paulo: Companhia da Letras, 2000.

KOLLER, S. H.; HUTZ, C.; VARGAS, S.; CONTI, L. Mensuração de gênero: Reavaliação do BSRI. **Ciência e Cultura**, v. 42, n. 7, p. 517-518, 1992.

LOBATO, C. R. P. S.; KOLLER, S. H. Maturidade vocacional e gênero: adaptação e uso do inventário brasileiro de desenvolvimento profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. São Paulo, v. 4, n. 1-2, p. 57-69, dez. 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100006&lng=pt&tlng=en..>. Acesso em: 18 jan. 2016.

LUCHIARI, D. H. S. (1996). Os desejos familiares e a escolha profissional dos filhos. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v.14, n, 20, p. 81-92, out. 1996. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/issue/view/1812>>. Acesso em 29/10/16>. Acesso em: 18 jan. 2017.

MYERS, D. G. **Psicologia**. Tradução de Daniel Argolo Estill e Heitor M. Corrêa. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

NOVAK, J. D.; GOWIN, D. B. **Aprender a aprender**. Lisboa: Plátano Edições Técnicas, 1986.

OLIVEIRA, L. S. O. **Masculinidade, feminilidade, androginia**. Rio de Janeiro: Achiamé, 1983.

OS ESTAGIÁRIOS. Produção de Vince Vaughn e Shawn Levy. Intérpretes: Vince Vaughn e Owen Wilson e outros. Roteiro: Vince Vaughn e Jared Stern. Música: Christophe Beck. Los Angeles: Fox Film, 2013. 1 DVD (119 min), color.

SANTOS, B. de S. (Org.). **A Globalização e as ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SANTOS, L. M. M. dos. O papel da família e dos pares na escolha profissional. **Psicologia em Estudo**. Maringá, v. 10, n. 1, p. 57-66, abr. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722005000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 1 dez. 2016.

SCHEIN, E. H. **Identidade profissional**: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. Tradução de Margarida D. Black. São Paulo: Nobel, 1996.

SOARES, D. H. P. **A escolha profissional**: do jovem ao adulto. São Paulo: Summus, 2002.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. Tradução de Solange Aparecida Visconte. São Paulo: Saraiva, 2003.

TOLFO, S. da R. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**. Florianópolis, v. 2, n. 2, p. 39-63, dez. 2002. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572002000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 dez. 2016.

VASCONCELOS, Z. B. de; OLIVEIRA, I. D. **Orientação vocacional**: alguns aspectos técnicos e práticos. São Paulo: Vetor, 2004.

Projeto de orientação profissional e técnicas

Convite ao estudo

Olá! Como já caminhamos!

Passamos por uma necessária discussão de conceitos, que nos levaram a entender os mecanismos explícitos e implícitos no processo de orientação. Realizar o trabalho de auxiliar o outro em seus projetos de vida nos leva também a revisitar o nosso, além de exigir por parte daquele que acompanha a confecção, o orientador, um preparo substancial. Como facilitar a caminhada do indivíduo, nosso orientando, se não sabemos qual direção tomar? Missão impossível!

Estamos adentrando, nesta unidade, no processo de orientação e suas nuances. Precisamos mobilizar os conhecimentos anteriormente trabalhados e, neste momento, encaixá-los na atuação profissional do orientador.

Vamos elucidar as possíveis metodologias de trabalho e como essas podem contribuir na orientação desse indivíduo. O objetivo a partir daqui é realizar um mapeamento do processo de orientação e destacar os pontos técnicos e práticos, que permeiam a atuação profissional na área. Portanto, daqui para frente, trataremos o como fazer, mas conduzido por uma referência técnico-científica de atuação profissional, com atribuições pré-definidas que possibilitem o engajamento e o desenvolvimento do potencial de nossos orientandos.

Estou grata por estarmos já neste ponto, mas temos muitos outros a desvendar neste horizonte em que se encontra a orientação profissional.

Seção 3.1

Projeto de orientação profissional

Diálogo aberto

Caros alunos, iniciamos nossos estudos na Unidade 3 e é possível perceber com quanto conhecimento já nos deparamos e assimilamos. Precisamos avançar rumo à atuação prática, aprendendo a relevância do planejamento e estudo desta fase específica do processo. Assim como anteriormente buscamos subsídios teóricos, vamos à ação, mas respaldados por uma atuação com uma metodologia técnico-científica.

Para iniciar os estudos, conheça a problemática em que nossa colega de profissão está inserida, e, no desenrolar da seção, vamos buscar possibilidades de atuação mais assertiva para ela.

Donatella é uma psicóloga que atua na comunidade do bairro Cajuí. Em seus trabalhos no local, percebeu que um número expressivo de jovens realizando o ensino médio não possuíam muitas perspectivas de continuação no processo de estudos.

Em conversa com esses adolescentes, a maioria não tinha noção de suas potencialidades e possibilidades, achava sempre que estudar e projetar o futuro não era tarefa para ela. Donatella decidiu que teria de usar seus conhecimentos profissionais de psicóloga para aproximar-se e modificar essa situação. Ela, então, inicia o seu projeto de orientação profissional.

O que Donatella deve considerar para a confecção desse projeto? Quais são os passos iniciais que deve garantir?

Não pode faltar

É possível pensar no atendimento em orientação profissional, considerando os conceitos de atuação da psicoterapia breve. Devemos avaliar que diferentes pessoas com diferentes conflitos a serem explorados possam se beneficiar da diversidade de propostas de trabalho encontradas dentro da psicologia.

Alguns de nossos problemas existenciais demandam uma resposta mais rápida e pontual e, nesse quesito, a psicoterapia breve garante-nos essa possibilidade. Segundo Hegenberg (2004), a psicoterapia breve não é superficial, como demonstram algumas visões preconceituosas. Podemos alegar que essa opção de trabalho não se justifica só pelo tempo e/ou rapidez, o que será ficar, nas palavras do autor, na superficialidade. Podemos trabalhar nessa relação terapêutica, com um tempo menor, aprofundando em um foco: “[...] pode ser curta duração e profunda, pode ser breve no tempo e duradoura em seus efeitos” (HEGENBERG, 2004, p. 23).

Na visão de Hegenberg (2004), a definição exata de uma psicoterapia breve não está pautada no fator duração, e sim na especificidade do processo, que é a sua focalização. Assim, trabalhamos com uma questão específica e um prazo definido de terapia. O processo de orientação profissional também se desenrola em uma problemática específica, com objetivos limitados e prazo definido.

Outro ponto relevante a considerar é a conceituação de uma relação terapêutica, que se caracteriza pela postura diferente do profissional que a executa, ou seja, estar profissionalmente em uma relação com outra pessoa, significa que tudo que decorrer desse contato será analisado e trabalhado com uma finalidade terapêutica. Esse olhar difere de um contato social natural do nosso convívio.



Reflita

“Durante um processo psicoterápico, o terapeuta deixa de reagir ao comportamento do paciente para compreendê-lo. Se somos agredidos em um ambiente social, podemos reagir a isso, mas dentro do processo psicoterápico o analista não reagiria à agressão, a reação é substituída pela compreensão e interpretação daquele comportamento” (HEGENBERG, 2004, p. 27).

Na orientação profissional, nossa relação com o indivíduo ou com o grupo também é terapêutica e deve seguir os trâmites necessários para tal propósito. O processo de orientação deve se configurar em cada encontro, como um trabalho em uma perspectiva com objetivos definidos e com técnicas condizentes com esses objetivos levantados. Lucchiari (1993) aponta a necessidade de um planejamento para a estruturação de cada etapa desse processo. O orientador deverá estruturar cada um desses encontros, destacando os objetivos e buscando as técnicas adequadas para cada momento.

Planejamento significa ter uma orientação de atuação. Temos um plano de ação, mas deve-se sempre considerar, como Lucchiari (1993) enfatiza, que o plano nos orienta e deve ser visto como plano, ou seja, no decorrer dos encontros podemos

ter de redefinir alguns objetivos e corrigir trajetórias anteriormente estabelecidos. O processo deve ter este caráter dinâmico.

Nosso processo de orientação profissional pode ser desenvolvido em grupos, ou individualmente, mas, como já antes apresentado, a opção que se mostra mais produtiva ao trabalho são os grupos. Como enfatizam Duarte, Bardagi e Teixeira (2011, s.p.), os encontros deverão ser realizados em grupos, uma vez que:

O grupo seria o espaço intermediário necessário para desenvolvimento de projetos (*holding* qualitativo), que começa no espaço grupal continente (espaço protegido de construção de projetos ocupacionais) para depois ter lugar na relação dialética sujeito/mundo social: espaço no qual serão concretizados os projetos de vida o trabalho.

Regularmente, os grupos são formados com a inscrição espontânea dos jovens. O público que mais procura pelo serviço de Orientação Profissional geralmente está no período de ingresso na faculdade, mais precisamente nos segundos e terceiros anos do ensino médio.

Grupos organizados e encontros estruturados, hora de partir para encontro inicial, o primeiro atendimento. Lucchiari (1993) apresenta como objetivos nesse primeiro encontro:

- o conhecimento entre o grupo /integração;
- o levantamento das expectativas; e
- o estabelecimento do contrato de trabalho, ou melhor, o enquadre.

O orientador profissional deve considerar que o enquadre, considerado um contrato entre as partes envolvidas no atendimento, dará maior clareza e compromisso a essa relação de trabalho. Expor os objetivos do trabalho de orientação e estabelecer tempo, horário e normas plausíveis fornecem a esse relacionamento inicial a ideia de regularidade e responsabilidade com o processo.



Assimile

O vínculo estabelecido entre orientador e orientando é o que vai direcionar o nosso processo para um contexto social de diálogos e trocas, caracterizando as relações de colaboração e auxílio sem a diretividade, mas no apoio e facilitação para a construção de um projeto ocupacional.

A postura e a aproximação ao grupo permitem ao orientador estabelecer um vínculo de relacionamento em que possam imperar a confiança e a cumplicidade, necessárias ao bom andamento de um trabalho terapêutico. Para tal tarefa, o orientador deve ter uma fundamentação teórica, que o embasa para identificar e compreender as questões centrais que permeiam o desenvolvimento do público com quem trabalha. Nesse encontro, o orientador já deve estar preparado, munido de um arcabouço teórico de embasamento, para sua atuação com o público-alvo.



Pesquise mais

Que tal realizarmos uma pesquisa dirigida?

Pesquisa significa, segundo o Dicionário on-line de português (s.d.), ação de buscar mais informações a respeito de algo. Investigação; ação de investigar de maneira detalhada.

Pesquisa dirigida tem essa denominação porque estamos direcionando o campo/tema que você irá pesquisar.

Tema – características do desenvolvimento humano: adolescência.

Pontos a abordar:

- Quais são as mudanças físicas? Essas impactam nos relacionamentos e decisões?
- Como explicar seu desenvolvimento cognitivo e moral?
- Quais são os desafios sociais que enfrentam?
- Quais são os conflitos mais impactantes desse período da vida?

Elabore um relatório com os resultados de sua pesquisa, descreva os conceitos e busque fatos reais, como notícias e reportagens para ilustrar os conceitos redigidos.

Após pesquisa, voltamos para a aula, em uma roda de conversa, apresentando nosso relatório.

Interessante? Então, pratique para ampliar seus conhecimentos!

Lembre-se sempre de que estabelecer um vínculo produtivo com o público-alvo requer aproximar-se dele. Essa aproximação se dará pela empatia de entender quais são os conflitos pertinentes a esse grupo. A fundamentação teórica nos fornecerá os conceitos necessários para compreendermos como se processa essa fase da vida, quais são os desejos, anseios, medos e angústias e quais as

“ferramentas” disponíveis ao indivíduo nesse momento da vida. Não podemos desprezar também, para essa aproximação e compreensão, a nossa capacidade de observação técnica e sistemática.

Considerando os pontos relevantes para o contato, apresentados até este momento, vamos, agora, para nosso primeiro encontro com o grupo. A entrevista inicial grupal, declaram Duarte, Bardagi e Teixeira (2011), deve ser semidirigida. Essa modalidade de entrevista pode ser considerada mais espontânea, mas possui certa estrutura de condução por parte do orientador. O orientador determina alguns eixos que devem ser apresentados e explorados pelo grupo nessa conversa inicial, como, por exemplo: o histórico de vida no trabalho, o significado do trabalho e as expectativas quanto à orientação. Estamos num procedimento de coleta de informações, com a entrevista inicial, mais flexível, mas garantindo que abordaremos os conteúdos necessários para nosso trabalho com o grupo.



Exemplificando

As atividades propostas para o grupo no processo de orientação profissional deverão ser utilizadas como uma “ferramenta” de observação e como um veículo de condução, dos conteúdos dos indivíduos e do grupo como um todo. As atividades propostas não têm um fim em si mesmo, ou seja, não é a atividade o foco do processo; elas servem como instrumentos para incentivar os participantes do grupo, a apresentarem seus conflitos, expectativas e interesses, por isso é fundamental que apresentem objetivos claros e temas condizentes, com os pontos que queremos trabalhar no encontro.

Podemos realizar uma entrevista inicial com grupo, trabalhando a integração, as expectativas e interesses dele, com algumas atividades dinâmicas, que facilitarão o engajamento dos participantes.

Atividade 1: dinâmica do quebra-gelo e integração

Apresentação sombra

Técnica grupal adaptada de Rabaglio (2012, p. 32).

Objetivo: apresentação, integração, aquecimento, extravasamento, descontração.

Competências observáveis: empatia, bom humor, extroversão.

Matérias: bola, formulário em folha A4, canetas.

Procedimento:

1 – Os participantes preenchem o formulário já confeccionado.

Apresentação sombra	
Preencha os itens indicados	
Nome:	Um esporte:
Apelido:	Uma qualidade:
Cidade:	Uma esperança:
Escolaridade:	Uma alegria:
Profissão/interesse:	Um sonho:
Um lazer:	Um medo:

2 – Após preenchimento, os participantes trocam os formulários e cada participante deverá fazer apresentação do outro. Quem está sendo apresentado fica sentado, e quem está apresentando fica em pé, atrás da cadeira do apresentado com as mãos para trás do corpo.

Quem está sentado faz toda a gesticulação relacionada ao que o apresentador está falando. O apresentador fala na primeira pessoa como se estivesse apresentando ele mesmo.

Obs.: de forma lúdica, propiciamos um momento de descontração, mas já coletando algumas informações preciosas ao processo. Os participantes também já experimentam a empatia e podem perceber alguns dos aspectos de sua personalidade no olhar do outro que apresenta.

Atividade 2: expectativas e percepções do processo.

As expectativas dos participantes.

Dinâmica adaptada de Fritzen (1991, p. 36).

Objetivos: captação das expectativas e das percepções do grupo com relação ao futuro trabalho de orientação.

Competências observáveis: empatia, a comunicação dos sentimentos.

Material: folha A4 em branco e lápis coloridos.

Procedimento:

1 – O orientador dividirá os participantes em subgrupos e anunciará a tarefa.

Os subgrupos deverão representar por um desenho:

- Como eles se observam como participantes do grupo.

- Como eles percebem o orientador do grupo.

2 – Após os desenhos confeccionados, cada grupo escolhe um membro para apresentar a todos o desenho de seu grupo.

Obs.: na justificativa dos desenhos, os grupos expõem seus anseios, interesses e receios, e, ainda, há a possibilidade de identificação dos grupos por reconhecerem seus conflitos em outros.

No decorrer desse primeiro contato, por meio da entrevista, já podemos reconhecer alguns conteúdos relevantes trazidos pelo grupo, mas, alinhando a esse recurso, devemos considerar a contribuição altamente significativa da observação sistemática desse grupo. A observação com uma metodologia sistemática difere da observação rotineira/informal, uma vez que ela se dá dentro de uma finalidade específica destacada anteriormente pelo observador, ou seja, é um olhar com objetivos claros definidos.

Esse olhar científico da observação sistemática, apontam Danna e Matos (2006), pode fornecer-nos informações e subsídios para reconhecermos a situação-problema e, assim, direcionarmos de forma mais segura as técnicas e procedimentos mais eficazes com esse grupo.

Instrumentos e testes psicológicos

Atualmente, ainda em muitos contextos de orientação profissional, os testes são destacados como o procedimento imprescindível, para avaliação dos orientandos. Soares (2002) explica essa conduta de alguns profissionais que atuam em orientação como sendo a única opção que os jovens reconhecem para responder às dúvidas e incertezas dos participantes.

Em todo processo avaliativo, podemos considerar os testes como recursos, mas Duarte, Bardagi e Teixeira (2011) indicam os testes com sendo um dos possíveis instrumentos para o processo, não o único, também, não devem ser utilizados de forma isolada de todo o processo de avaliação. Os testes fora do contexto e da interação orientador e orientando não nos trazem contribuições ao processo.

Para muitos profissionais, como trazem os autores, o processo de avaliar quase se confunde com a aplicação de testes: "[...] para muitas pessoas e também para muitos psicólogos, a Avaliação e a Testagem (ou, como mais erradamente ainda hoje se diz de testes psicotécnicos) são quase sinônimos" (DUARTE; BARDAGI; TEIXEIRA, 2011, s.p.).

A justificativa para esse equívoco no pensamento de um modelo de avaliação psicológica é explicada por uma visão antiga de que os testes forneciam as informações necessárias para colocar o homem certo no local/trabalho certo, início

de uma psicologia industrial. A clássica avaliação do traço-fator, que reconhecia que os indivíduos possuíam diferentes traços e que as diferentes ocupações necessitavam de indivíduos, que atendessem às suas diferentes características, também enfocava os testes como instrumentos para desvendarem no indivíduo os traços necessários para uma ocupação específica.

Nos anos 1970, surgiu uma postura diferente na prática de aplicação dos testes. Algumas objeções passaram a ser apontadas para o uso excessivo dos testes, até porque, com o avanço das teorias psicológicas e das teorias de testes, citam Duarte, Bardagi e Teixeira (2011), levantam-se os questionamentos quanto à validade e precisão dos resultados alcançados por provas psicológicas.

Em orientação profissional, o teste deve ser visto com cautela, principalmente os importados, que podem trazer os problemas de tradução, nas adaptações e até nas amostragens de situações e funções. O que é determinado como padrão em certa amostragem de um país pode ser diferente em outros países e necessitará ser validado para o seu uso em contextos diferentes. "[...] um teste pode ser altamente útil (a questão da validade das medidas) num contexto e ter um fracasso completo numa outra cultura" (DUARTE; BARDAGI; TEIXEIRA, 2011).

A Resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP), de nº 002/2003, define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos, informando a necessidade de um aprimoramento constante de técnicas e procedimentos na atuação profissional do psicólogo, realizando revisões periódicas de técnicas e métodos utilizados nos processos de avaliação.

É possível, portanto, um processo de avaliação psicológica, como a orientação profissional, sem, necessariamente, o uso de teste. Outros métodos podem juntar-se a esse processo e enriquecer cada vez mais esse encontro.



Existem várias formas de se obter informações tais como a observação direta, entrevistas, análise de documentos, e a testagem propriamente dita. Fica claro, então, que os testes psicológicos são uma das formas possíveis de se obter informações sobre as pessoas durante a Avaliação Psicológica (PRIMI; NASCIMENTO; SOUZA, 2004, p. 21).

Bohoslavsky (1987), em sua denominada "*Estratégia clínica*", propunha já anteriormente uma dinâmica mais ativa à orientação, saindo de papel de levantar diagnóstico e realizar o aconselhamento para desenvolvimento de um processo que forneça "suporte" ao indivíduo na busca de seu autoconhecimento e no reconhecimento de seus critérios de escolhas.

Não estamos aqui invalidando o uso de testes, mas analisando criticamente a posição de destaque que eles tiveram por muito tempo, dentro dos processos que envolviam avaliações. Para a ocorrência de um processo de orientação profissional dinâmico, não precisamos desprezar os testes, afinal, eles também são mais uma ferramenta para acessarmos os conteúdos dos indivíduos. Toda a crítica está na maneira de como o terapeuta lança mão desse recurso. Jamais esse recurso, os testes por si só, irá substituir a atuação profissional do psicólogo.

Sem medo de errar

Nossa colega de trabalho Donatella deve entender que a orientação profissional estabelece uma relação terapêutica com o indivíduo ou com o grupo e, portanto, deve seguir os trâmites necessário para tal propósito. O processo de orientação deve se configurar em cada encontro, como um trabalho em uma perspectiva com objetivos definidos e com técnicas condizentes com esses objetivos levantados. Há sempre a necessidade de um planejamento para a estruturação de cada etapa desse processo. O orientador deverá estruturar cada um desses encontros destacando os objetivos e buscando as técnicas adequadas para cada momento, considerando o contexto social de seu grupo.

Avançando na prática

Jogos de apresentação

Descrição da situação-problema

Estamos iniciando, neste momento, o atendimento em orientação profissional, realizada no espaço da Clínica de Psicologia da Faculdade Danúbio, e você, caro aluno, está com a gente neste processo de planejamento da orientação. Atenderemos um grupo com dez jovens, do 3º ano do ensino médio, de uma escola estadual da comunidade ao redor da faculdade. Sabemos, por meio de visita técnica à escola convidada para participar deste projeto, que estamos trabalhando com um grupo de classe média baixa, com dificuldades de leitura e interpretação de textos.

Vamos começar a elaborar nosso primeiro atendimento com uma técnica de grupo de apresentação. Caro aluno, quais seriam as características importantes desta primeira atividade? Quais seriam nossos objetivos iniciais? Que tipo de atividade seria ideal para esses objetivos?

Resolução da situação-problema

Para uma atividade inicial, deveríamos facilitar a apresentação do grupo, para

que todos tenham condições de se conhecerem e iniciarem um processo de comunicação saudável. Nosso objetivo, neste momento, deveria ser de propiciar um clima de integração, confiança e descontração. Para isso, são indicadas técnicas grupais de conteúdo lúdico, de curta duração e com alguma movimentação física, para diminuir a carga de ansiedade e tensão que possam dominar os orientandos.

Faça valer a pena

1. Alguns de nossos problemas existenciais demandam uma resposta mais rápida e pontual e, nesse quesito, a psicoterapia breve nos garante essa possibilidade. Segundo Hegenberg (2004), a psicoterapia breve não é superficial, como demonstram algumas visões preconceituosas. Podemos alegar essa opção de trabalho não se justifica só pelo tempo e/ou rapidez, o que seria ficar, nas palavras do autor, na superficialidade. Podemos trabalhar nessa relação terapêutica, com um tempo menor aprofundando em um foco: "[...] pode ser curta duração e profunda, pode ser breve no tempo e duradoura em seus efeitos" (HEGENBERG, 2004, p. 23).

Analisando o texto assinale (F) para falso e (V) para verdadeiro.

A psicoterapia breve não é superficial e:

() Pode ser de longa duração e profunda, além de duradoura no tempo e breve em seus efeitos.

() Pode ser de curta duração e profunda, além de breve no tempo e duradoura em seus efeitos.

() É uma forma de resposta rápida e pontual para alguns de nossos problemas existenciais.

a) V, V, F.

b) F, V, V.

c) V, F, F.

d) F, F, F.

e) V, F, V.

2. "Durante um processo psicoterápico, o terapeuta deixa de reagir ao comportamento do paciente para compreendê-lo. Se somos agredidos em um ambiente social, podemos reagir a isso, mas dentro do processo psicoterápico o analista não reagiria a agressão, a reação é substituída pela compreensão e interpretação daquele comportamento" (HEGENBERG, 2004, p. 27).

Na orientação profissional, nossa relação com o indivíduo ou com o

grupo também é terapêutica e deve seguir os trâmites necessários para tal propósito.

O processo de orientação deve se configurar em cada encontro, como um trabalho em uma perspectiva com objetivos definidos e com técnicas condizentes com esses objetivos levantados. Lucchiari (1993) aponta a necessidade de um planejamento para estruturação de cada etapa desse processo, o orientador deverá estruturar cada um desses encontros destacando os objetivos e buscando as técnicas adequadas para cada momento.

Planejamento significa ter uma orientação de atuação. Temos um plano de ação, mas deve-se sempre considerar, como Lucchiari (1993) enfatiza, que o plano nos orienta e deve ser visto como plano, ou seja, no decorrer dos encontros podemos ter de redefinir alguns objetivos e corrigir trajetórias anteriormente estabelecidas. O processo deve ter esse caráter dinâmico.

Analizando o texto, assinale a alternativa correta:

- a) O processo de orientação deve ser único e padronizado, como um trabalho em uma perspectiva com objetivos definidos.
- b) Na orientação profissional, nossa relação com o indivíduo ou com o grupo também é terapêutica e não deve seguir os trâmites necessários para tal propósito.
- c) Durante um processo psicoterápico, o terapeuta deixa de reagir ao comportamento do paciente para compreendê-lo.
- d) Durante um processo psicoterápico, o terapeuta reage ao comportamento do paciente sem abertura para entendimento.
- e) Na orientação profissional, nossa relação com o indivíduo ou com o grupo não é terapêutica, portanto, não precisa seguir os trâmites necessários de uma relação terapêutica.

3. Nosso processo de orientação profissional pode ser desenvolvido em grupos ou individualmente, mas, como já antes apresentado, a opção que se mostra mais produtiva ao trabalho são os grupos.

Regularmente, os grupos são formados com a inscrição espontânea dos jovens. O público que mais procura pelo serviço de orientação profissional, geralmente, está no período de ingresso na faculdade, mais precisamente segundos e terceiros anos do ensino médio.

Grupos organizados e encontros estruturados, hora de partir para o encontro inicial, o primeiro atendimento. Lucchiari (1993) apresenta como objetivos nesse primeiro encontro: o conhecimento entre o grupo /integração, o levantamento das expectativas e o estabelecimento do

contrato de trabalho, ou melhor, o enquadre.

O orientador profissional deve considerar que o enquadre, considerado um contrato entre as partes envolvidas no atendimento, dará maior clareza e compromisso a essa relação de trabalho. Expor os objetivos do trabalho de orientação e estabelecer tempo, horário e normas plausíveis fornecem a esse relacionamento inicial a ideia de regularidade e responsabilidade com o processo.

O vínculo estabelecido entre orientador e orientando é quem vai direcionar o nosso processo para um contexto social de diálogos e trocas, caracterizando as relações de colaboração e auxílio sem a diretividade, mas no apoio e facilitação para a construção de um projeto ocupacional.

Analisando o texto assinale (F) para falso e (V) para verdadeiro:

() No nosso processo de orientação profissional, a opção que se mostra mais produtiva ao trabalho é a individual.

() O orientador profissional deve considerar que o enquadre dará maior clareza e compromisso a essa relação de trabalho.

() O vínculo estabelecido entre orientador e orientando não afeta o resultado do nosso processo.

a) V, V, V.

b) F, F, V.

c) V, V, F.

d) F, F, F.

e) F, V, F.

Seção 3.2

Mapeamento de estratégias

Diálogo aberto

Caros alunos, estamos agora num momento especial!

Após toda a sistematização dos conceitos e as discussões realizadas para a fundamentação de uma atuação muito mais científica e profissional, vamos nos ater à elaboração do nosso projeto.

Nenhum projeto terá chances de “vida”, quando não é alicerçado sobre pressupostos sólidos e coerentes. Elaborar uma intervenção de atendimento só com a intenção de auxiliar e com uma boa intuição não nos garante uma atuação condizente com os princípios de nossa profissão: psicologia. Precisamos mais que isso e até aqui buscamos muitos fundamentos para uma atuação profissional. Agora, acreditamos que possamos auxiliar melhor Donatella nessa tarefa de estruturar sua atuação de forma responsável e científica para o processo de orientação profissional.

Donatella já está estruturando seu projeto, recrutou os grupos, dividiu os atendimentos e agora precisa sistematizar as estratégias de coleta de dados e discussões. Como psicóloga, ela sabe a importância de estruturar esses atendimentos, que devem ser realizados a fim de favorecer a reflexão e o encontro de cada participante com suas habilidades e potencialidades. Ela precisa levar o grupo à reflexão, mas de forma lúdica e prazerosa. Como profissional responsável pela condução do processo de orientação, sabe que deve propiciar ao grupo um clima satisfatório.

Quais estratégias Donatella deverá usar para estabelecer um clima produtivo no grupo de trabalho?

Não pode faltar

Intervenções estratégicas

O profissional que realizará uma intervenção psicológica, como o processo de orientação profissional, deve dispor de estratégia respaldada em técnicas e habilidades, necessárias e condizentes com o tipo de serviço que objetiva prestar. Niles e Harris-Bowlbey (2005, apud MELO-SILVA, 2011) indicam que o exercício dessa intervenção não é simplesmente uma oferta de informação, não sendo uma atividade mecânica. Estar neste processo exige do orientador uma postura de comprometimento com a direção e com os resultados da intervenção.

A escolha de uma carreira profissional carrega a função de atrelar o atendimento das necessidades econômicas à satisfação pessoal. As pessoas almejam que a atividade ocupacional proporcione uma realização tanto profissional como pessoal.

Nessa tarefa de confeccionar seu projeto pessoal e profissional, o jovem busca a orientação para tomar consciência de seus valores, papéis, interesses, podendo utilizar critérios mais claros e menos angustiantes nas suas escolhas.



Na trajetória de busca de satisfação e sentido para sua vida, os clientes que procuram Orientação Profissional necessitam de um alto grau de autoconhecimento para traduzir suas experiências significativas em escolhas de carreira (MELO-SILVA, 2011, s.p.).

O profissional que conduzirá esse trabalho de orientação, afirma Melo-Silva (2011), deve estar credenciado e ter competência para auxiliar o jovem em sua tarefa de projetar-se para o futuro e conciliar satisfação com a realização. A intervenção seria, portanto, qualquer atividade que capacita as pessoas a lidarem com os aspectos que envolvem a construção de sua carreira profissional, como, por exemplo: o conhecimento de seus próprios interesses e habilidades, o conhecimento real das atividades ocupacionais, os critérios que utiliza para a tomada de decisões, entre outros pontos.



Reflita

"[...] Orientação para a Carreira implica um relacionamento formal em que um orientador profissional ajuda um cliente ou um grupo de clientes a lidar mais efetivamente com as questões relacionadas à carreira, por meio: do estabelecimento de vínculo efetivo (rapport), da avaliação

do cliente em questões relacionadas à carreira, do estabelecimento de metas para a Orientação de Carreira, de intervenções de modos diversos que ajudem os clientes a lidarem mais efetivamente com as questões da carreira [...]” (MELO-SILVA, 2011, s.p.).

Com as mudanças constantes no cenário socioeconômico, a globalização e o avanço da tecnologia reposicionando o mundo do trabalho, a visão de um processo de orientação profissional, com o único propósito de inserir o jovem em uma profissão está obsoleta. O *European Centre for the Development of Vocational Training* (CEDEFOP) utiliza, como descrevem Bardagi e Albanaes (2015), o termo orientação ao longo da vida, que contempla as atividades que são desenvolvidas para auxiliar as pessoas de qualquer idade e em qualquer momento da vida a pensarem e programarem e/ou reprogramarem suas carreiras profissionais.

No Brasil, as intervenções em orientação profissional apresentam diferentes estratégias, uma vez que a metodologia que é utilizada para atuação nesse trabalho com o cliente está respaldada, muitas vezes, em construtos teóricos diferentes, como, por exemplo, o orientador pode elaborar uma estratégia de trabalho dentro de uma abordagem psicodramatista, psicodinâmica, psicopedagógica, entre outras.

Considerando as questões das diferentes estratégias e da intervenção em orientação profissional, Spokane (1991) considera a existência de cinco níveis de atuação nesse processo:

- Nível 1: Informação.

Nessa instância, os trabalhos se direcionam mais para as informações sobre as profissões, como as feiras de profissões realizadas pelas faculdades, os folhetos, os impressos (revistas e guias), a própria internet. Esse nível de intervenção pode ajudar algumas pessoas que estão na fase de exploração vocacional, mas que não apresentam relevantes conflitos para tomar decisões.

Não há necessidade da presença do profissional qualificado, no caso o psicólogo.

- Nível 2: Práticas autoadministradas.

Não há necessidade da presença do profissional qualificado, no caso o psicólogo.

- Nível 3: Modos de tratamento alternativo.

Aqui encontramos atividades de intervenção como os workshops, cursos breves, grupos de trabalho, os quais podem fazer parte da condução desse processo profissional de diferentes áreas (psicólogos, educadores, entre outros profissionais), mas ainda estamos atingindo uma fase exploratória do processo, ou seja, as pessoas

que estão nesse momento de exploração e não apresentam conflitos quanto ao processo de escolha se beneficiarão; para os demais, não será produtivo.

Pode ocorrer uma participação indireta do psicólogo.

- Nível 4: Consulta psicológica de grupos.

Nesse nível de intervenção, correlacionamos as atividades a um processo terapêutico. Essas atividades são desenvolvidas em pequenos grupos com o objetivo de realizar um aconselhamento, utilizando para isso ferramentas específicas da atuação terapêutica do psicólogo, os testes.

Constata-se a presença do psicólogo.

- Nível 5: Consulta psicológica individual.

A intervenção nesse nível também envolve práticas técnicas-metodológicas da área específica de psicologia, como a aplicação e interpretação de testes, e assume a configuração da consulta psicológica, que denominamos de atendimento psicológico breve ou focal.

É imprescindível a presença do psicólogo responsável pela condução do processo.



Assimile

Apresentamos diversos níveis de intervenção em orientação de carreiras. Para reconhecer qual nível será mais indicado para uma pessoa, é necessário que o orientador avalie como essa pessoa se encontra no processo de tomada de decisões, quais são suas necessidades e dificuldades. Ao avaliar e identificar as dificuldades do indivíduo em lidar com as questões profissionais, podemos estabelecer com maior eficácia as estratégias e o nível mais adequado para auxiliar esse indivíduo.

O que devemos levar em consideração para o planejamento da estratégia de intervenção?

Quadro 3.1 | Pontos de elaboração do projeto de orientação profissional

Aspectos avaliados para o desenvolvimento de uma intervenção em orientação profissional	
1	Definir a população-alvo e suas características.
2	Identificar as necessidades da população-alvo.
3	Listar objetivos mensuráveis para atender às necessidades.
4	Decidir como prestar o serviço de orientação.

(continua)

5	Decidir os conteúdos do programa.
6	Definir o custo do programa.
7	Iniciar a divulgação dos serviços.
8	Iniciar a realização completa do programa.
9	Avaliar o programa.
10	Revisar o programa conforme necessidade.

Fonte: Niles e Harris-Bowlsbey (2005) apud Melo-Silva (2011).

Esses dez passos auxiliam a pensar a estruturar do processo de orientação profissional, de forma mais sistemática e assertiva. Esse modelo de intervenção pode nortear os passos do planejamento desse processo, mas temos sempre de considerar o aspecto dinâmico de encontros que envolvem relações humanas.

Instrumentos específicos de Intervenção em orientação profissional

Para iniciarmos a apresentação dos instrumentos que estão disponíveis e atendem às nossas demandas nesse processo de orientação profissional, é preciso sempre enfatizar o fato de que esses instrumentos sejam selecionados pelo orientador para aplicação e atenderem às necessidades dos diferentes níveis e contextos do processo de orientação.

Portanto, um ponto a ser enfatizado é em relação ao uso das técnicas, que devem sempre estar alinhadas com os objetivos estabelecidos. Outro fator é a preparação do próprio orientador, para a seleção, utilização e, conseqüentemente, a interpretação de todos os instrumentos: "[...] utilizar uma determinada técnica desenquadrada de uma sólida preparação teórica pode pôr em risco os resultados da avaliação e todo o processo de aconselhamento" (DUARTE, 2011, p. 151).

Técnicas de entrevistas

Já abordamos anteriormente essa técnica no processo, mas o foco indicado era a iniciação do processo de orientação, que foi uma das várias possibilidades da inserção desse instrumento na orientação. Apresentamos agora a entrevista como técnica que pode ser utilizada em todo o processo de orientação. O que vai caracterizá-la é o momento em que é utilizada, pois os objetivos pretendidos vão se modificando.

No início da orientação, a entrevista tem uma característica mais flexível, semiestruturada, uma vez que a intenção é a de colher algumas informações, mas também para estabelecer uma relação com o cliente e compreender qual é a sua problemática com a escolha. No avanço do processo, essa técnica pode ser utilizada de maneira mais interpretativa, ou seja, de forma mais diretivo-estruturada, interpretar o conteúdo e os dados coletados com o cliente desencadeia nesse um processo reflexivo-crítico, sobre sua percepções, oportunidades e maneiras

de como ele lida com sua carreira. Finalizando o processo, novamente, utilizamos a técnica mais diretiva de entrevista para auxiliar nosso cliente à resolução dos problemas.

Testes

Como instrumentos de avaliação, os testes podem ajudar no processo de autoconhecimento e no desenvolvimento pessoal, mas "[...] um teste psicológico é, fundamentalmente, uma medida objetiva e padronizada de uma amostra do comportamento humano" (ANASTASI, 1977, p. 24). Isso implica que os resultados vindos desses instrumentos são relevantes para o processo, desde que esses dados sejam analisados e discutidos com o cliente e relacionados a outras técnicas aplicadas.

Há várias categorias de testes, mas os mais utilizados na intervenção de orientação profissional são:

- Testes de aptidão: sinônimo de capacidade, requisitos necessários para determinada tarefa. Nesses instrumentos, podemos conhecer os indicadores de competências do indivíduo.
- Inventário de interesses: interesse indica uma preferência; esse instrumento indica os pontos de interesses e rejeições semelhantes nos indivíduos, que compõem uma determinada área de trabalho.
- Inventários de personalidade: instrumentos com a finalidade de mensurar as características emocionais, a motivação, as atitudes e os ajustamentos. Essas informações podem ser interessantes para a fase de exploração de carreira. Podemos estabelecer um diálogo entre essas características pessoais reconhecidas pelo instrumento e as características da carreira em que o orientando pretende atuar.
- Inventários de valores: se considerarmos que os papéis que desenvolvemos ao longo da vida irão refletir também na esfera profissional, justifica-se a sondagem dos valores que atribuímos a cada papel.
- Inventários de desenvolvimento de carreira: o percurso da vida nos leva a desenvolver uma maturidade pessoal, a identidade ocupacional considera uma das facetas da identidade do indivíduo, também segue esse processo de desenvolvimento rumo a maturidade. Os inventários desenvolvimento de carreira medem o índice em que se encontra o desenvolvimento vocacional do indivíduo, e isso permite identificar quais são as lacunas que ainda devem ser desenvolvidas na identidade ocupacional.



Pesquise mais

A partir de 2000, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) criou um Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) com o objetivo de regulamentar o uso de instrumentos de avaliação psicológica tendo em vista a qualidade técnica. Desde então, nas intervenções realizadas por psicólogos/orientadores somente os instrumentos aprovados pelo SATEPSI podem ser utilizados. Em seu site, o sistema SATEPSI disponibiliza informações aos profissionais que necessitam utilizar algum instrumento de avaliação.

Em uma visita ao site SATEPSI, pelo endereço <<http://satepsi.cfp.org.br/>>, vamos explorar esse recurso de apoio ao profissional de orientação, assim como também levantar algumas técnicas validadas neste momento para o processo de orientação. Faça um relatório descrevendo:

Quais foram as informações mais relevantes que o site evidencia?

Que tipos de instrumentos podemos encontrar para orientação profissional?

Qual é o objetivo e a maneira de aplicação dos instrumentos/testes que você selecionou como possibilidade de uso na orientação profissional?

Jogos

Com o objetivo de facilitar e deixar mais atraente a escolha profissional, os jogos permitem o acesso a informações e conhecimentos sobre as profissões, estabelecer reflexões e avaliações de interesses e auxiliar na formação da identidade ocupacional e estimular a pesquisa. Como técnica, podem ser elaborados ou adaptados de outras áreas da psicologia, como a psicologia organizacional, em que geralmente são muito utilizados.

Narrativas: histórias autobiográficas

A metodologia permite que nas histórias formuladas e contadas pelo próprio sujeito transcorra o processo de identificação e projeção, ou seja, através da formulação das histórias, as preocupações, as indecisões e seu projeto de vida almejado vão sendo explicitados, o que possibilita ao indivíduo tomar consciência de seus critérios e interesses e, assim, fechar suas possibilidades.

Desenhos livres com histórias (D-E)

Instrumento criado por Trinca (1987) com o objetivo de criar um canal de comunicação com o adolescente. Com uma ótima aceitação, o desenho se mostrou capaz de explicitar conteúdos mais internos, como anseios, aspirações e receios desses jovens no processo de busca ao labor profissional.

A orientação profissional configura-se em um atendimento psicológico e como tal deve zelar pelo processo. Ao contrário da visão focada em resultado de “colocar o homem certo, no lugar certo”, a atuação do profissional é direcionada para o desenvolvimento de seu orientando, de como ele percorre esse processo de aprendizagem de si (autoconhecimento), das suas possibilidades e de suas limitações.

Estar nesse processo com o orientando implica ao orientador compreender a subjetividade e a realidade daquele que orienta. Para isso, ele deve lançar mão de técnicas adequadas e variadas, considerando sempre seu orientando como parte ativa do processo. O orientador deve em sua atuação buscar com criatividade a movimentação no atendimento, assegurando a participação ativa de seu orientando.



Exemplificando

Desenvolver um processo de orientação profissional significa também dispor de uma série de instrumentos possíveis para gerar o estímulo necessário de incentivo ao orientando que a busca. Para tanto, como apresentamos na seção, existem diversas técnicas que, dependendo do grupo e contexto que aquele grupo apresenta, podem ser adequadas ou não. Já trabalhamos, em orientação, grupos com um nível de instrução escolar baixo e muitas dificuldades para leitura e interpretação de textos. Nessas condições, ficou inviável que os orientadores utilizassem aplicação de testes, que necessitassem de tais habilidades, como, por exemplo, o QUATI. Nesse grupo, com essas características, o teste QUATI, programado anteriormente para aplicar, foi substituído por outros instrumentos.

Sem medo de errar

O processo com o orientando implica que o orientador compreenda a subjetividade e a realidade daquele que orienta. Para isso, ele deve lançar mão de técnicas adequadas e variadas, considerando sempre seu orientando como parte ativa do processo. O orientador deve, em sua atuação, buscar com criatividade a movimentação no atendimento, assegurando a participação ativa de seu orientando.

Um ponto a ser enfatizado é em relação ao uso das técnicas, que devem sempre estar alinhadas com os objetivos estabelecidos. Outro fator é a preparação do próprio orientador, para a seleção, utilização e, conseqüentemente, interpretação de todos os instrumentos.

Avançando na prática

Pré-projeto de orientação profissional

Descrição da situação-problema

Imagine, caro aluno, que você como estagiário em Psicologia deverá formalizar para apresentação à supervisão de estágio um planejamento de uma orientação profissional. Para essa atuação, forneceram-lhe as seguintes informações:

- Projeto será em uma escola pública de 2º grau.
- Os alunos estão no 3º ano do ensino médio.
- A escola atende a um público de classe média baixa, relatando as dificuldades dos alunos em leitura, interpretação e cálculos.

Vamos esboçar um projeto, considerando os conhecimentos adquiridos na seção estudada.

Resolução da situação-problema

O esboço pode seguir os dez pontos de elaboração apresentados, do ponto 1 ao ponto 7, além de trazer alguns instrumentos e técnicas especificamente explicadas, citando o objetivo em usá-la, como aplicá-la e como tratar os resultados com o cliente.

A atuação do profissional é direcionada ao desenvolvimento de seu orientando, de como ele percorre esse processo de aprendizagem de si (autoconhecimento), das suas possibilidades e de suas limitações.

Estar nesse processo com o orientando implica ao orientador compreender a subjetividade e a realidade daquele que orienta. Para tanto, ele deve lançar mão de técnicas adequadas e variadas, considerando sempre seu orientando como parte ativa do processo. O orientador deve em sua atuação buscar com criatividade a movimentação no atendimento, assegurando a participação ativa de seu orientando.

Faça valer a pena

1. Com as mudanças constantes no cenário socioeconômico, a globalização e o avanço da tecnologia reposicionando o mundo do trabalho, a visão de um processo de orientação profissional modificou-se do propósito anterior:

Assinale a alternativa correta:

- a) De discutir possibilidades e vocação com o jovem.
- b) Do único propósito de inserir o jovem em uma profissão.
- c) De apresentar um questionamento e novas possibilidades ao jovem.
- d) De debater e refletir para trabalhar na eliminação das dúvidas trazidas pelo jovem.
- e) De desmitificar algumas ideias de atividade ocupacional.

2. Todo processo de orientação profissional vai requerer do orientador a escolha e aplicação de instrumentos selecionados por ele.

Considerando a afirmação, selecione a alternativa correta:

- a) Os instrumentos selecionados pelo orientador devem atender às necessidades dos diferentes níveis de conhecimento do orientador.
- b) Os instrumentos selecionados pelo orientador não necessariamente irão atender às necessidades dos diferentes níveis e contextos do processo de orientação.
- c) Os instrumentos não precisam ser selecionados; o orientador encontra opções na própria literatura científica do assunto.
- d) Os instrumentos selecionados pelo orientador devem atender às necessidades dos diferentes níveis e contextos do processo de orientação.
- e) Os instrumentos selecionados pelo orientador nem sempre irão atender às necessidades do processo de orientação.

3. Considerando a técnica de entrevistas, analise as afirmações:

I – No início da orientação, a entrevista tem uma característica mais flexível, semiestruturada, uma vez que a intenção é a de colher algumas informações.

II – No avanço do processo, essa técnica pode ser utilizada de maneira mais interpretativa, ou seja, de forma mais diretivo-estruturada.

III – Finalizando o processo, não utilizamos mais a técnica de entrevista, uma vez que todos os dados já foram coletados e interpretados.

Assinale a alternativa correta:

- a) Somente a afirmativa I está correta.
- b) Somente a afirmativa II está correta.
- c) Somente as afirmativas I e III estão corretas.
- d) Somente as afirmativas I e II estão corretas.
- e) Todas as afirmativas estão corretas.

Seção 3.3

Projeto de orientação e técnicas

Diálogo aberto

Caros alunos, chegamos ao momento de execução de todo o processo estudado.

Na rotina profissional, a operacionalização de um projeto se faz através do acionamento de todo arcabouço teórico desenvolvido, mas contextualizado na realidade, considerando o meio e os aspectos socioculturais envolvidos.

Na Seção 3, vamos propor uma discussão para definir os passos concretos na confecção de um projeto de orientação. Precisamos nos ater aos cuidados com os métodos e técnicas para a preservação e sucesso do projeto.

Vamos tomar como base o problema que nossa personagem Donatella tem na mão, agora:

Chegamos ao momento de Donatella operacionalizar todo o processo. Ela reúne todo material, várias dinâmicas e atividades, técnicas e testes, mas ainda precisa escolher os caminhos que vai percorrer com o grupo. Precisa reorganizar-se e posicionar-se diante de todo esse processo, afinal deverá assumir o papel de facilitador, para que esses jovens descubram suas opções.

Qual é a postura que Donatella deve assumir como condutora do processo? Quais são os cuidados que ela deve ter na preservação de todo processo?

Por meio do estudo de toda a seção, buscaremos subsídios para responder às inquietações de Donatella.

Vamos lá!

Não pode faltar

Uma das significativas contribuições de Bohoslavsky (apud BOCK, 2013) para o processo de orientação profissional foi o fato de identificar como os indivíduos escolhiam suas profissões. Segundo o autor, o indivíduo não pensa em sua profissão de forma abstrata. Não pensamos na profissão desvinculada de qualquer pessoa ou situação, "[...] a escolha sempre se relaciona com os outros (reais e imaginados). O futuro nunca é pensado abstratamente. Nunca se pensa numa carreira ou faculdade despersonalizada" (BOHOSLAVSKY, 1987, p. 53).

Considerando essa evidência, percebemos que sempre haverá no processo de escolha o reflexo da imagem que esse jovem faz de uma pessoa ou de uma situação, que servirá como referência para sua trajetória. É possível destacar a construção histórica dessa escolha. O jovem não escolhe só no presente; ele vem desenvolvendo alguns critérios ao longo de sua vida, que estão estruturando suas escolhas; a atividade ocupacional é selecionada através das relações sociais que esse jovem vivenciou, das imagens e informações que o atingiram, dos grupos culturais a que pertenceu, entre outros aspectos.

No modelo tradicional de orientação profissional, esse caráter histórico de construção não era considerado. Buscava-se um olhar objetivo no processo, fundamentado em um processo de testagem para garantir a neutralidade, a não influência na possível escolha.

A orientação profissional deve considerar em seu trabalho a forma como essa ideia de profissão foi construída, quais foram os critérios que o jovem elegeu para se identificar com a ocupação em detrimento de outros.



Assimile

Enfim, as pessoas constroem e lidam com a cara da profissão (termo que se refere à imagem que a pessoa tem de cada profissão). A cara é resultado do contato direto ou não, como já afirmado, que ela teve com a área do profissional. Essa cara não é verdadeira nem falsa, não é mais próxima nem mais distante da realidade, não é correta ou incorreta, é simplesmente uma cara que deve ser trabalhada (BOCK, 2013).

O projeto de orientação profissional terá de trabalhar com essa perspectiva. Não basta focar o resultado: a escolha em si. Orientar vai muito além do delimitar um campo de atuação. Torna-se relevante no projeto a atenção em desmitificar a ideia de que o orientador vai fornecer um resultado pronto para as inquietações e dúvidas do que escolher. O processo de decisão é do orientando que necessita de apoio e auxílio nessa busca de possibilidades, no desvendar das influências

que teve na construção da imagem de sua possível profissão. Essa tarefa pode ser realizada individualmente ou em grupo. O grupo parece ser mais privilegiado do que o atendimento individual para os jovens, uma vez que ele enriquece a discussão, facilita a identificação e o apoio.

A aplicação do projeto de orientação profissional

Geralmente, trabalhamos o processo de orientação profissional em seis ou sete encontros, com a duração de duas horas para cada encontro, formando grupos de oito a dez pessoas, com a presença de um coordenador e um auxiliar/observador na condução das atividades.

Estabelecidos o número e o tempo dos encontros, passamos à estruturação de cada um deles, considerando as etapas que devemos percorrer com nosso grupo de trabalho. Só para lembrarmos, no primeiro momento estamos mobilizando os jovens para um autoconhecimento e, concomitantemente, o orientador estará buscando um diagnóstico da situação de cada jovem perante o processo de escolha.

As atividades envolverão o jovem na tarefa de conhecer-se (percepção que tem de si, projetos futuros de vida, visualização futura de sua atuação profissional, expectativas pessoais e familiares, gostos, interesse, valores...).



Refleta

Não se pretende buscar alguma relação entre as características pessoais e as profissões: trata-se de propiciar ao orientando que compreenda sua forma pessoal de tomada de decisão e dar condições para que possa elaborar projetos, inclusive de mudanças, em suas características pessoais (BOCK, 2013).

Em um segundo movimento, entraremos no contexto do mundo profissional, buscando possibilidades de atuação, compreendendo o mercado de trabalho. Visitas técnicas em locais de trabalho, visitas às faculdades e/universidades e informações sobre currículo, entre outras opções, favorecem esse trabalho, aponta Lucchiari (1993). O objetivo é estabelecer uma leitura sobre como o trabalho é visto e reconhecido pela sociedade atual e eliminar preconceitos.

Por fim, asseguramos focar na compreensão desse jovem sobre seu processo de escolha. Ele deverá refletir sobre o que implica escolher, o que foi deixado ao escolher, o peso da decisão e como viabilizar a escolha. Nesse passo, vamos debater sobre os valores, interesses e necessidades que se encontram em sua opção, um incentivo para o jovem refletir o que é dele e quais são as influências sociais em suas posições.

Operacionalização do processo

Para o início do processo, vamos ter de determinar as condições necessárias para seu desenvolvimento. O primeiro passo é averiguar as condições físicas, se o espaço é adequado para a realização das atividades, se o atendimento é individual, e, se for um grupo, devemos zelar para que o ambiente comporte tal tarefa. Precisamos checar:

- O tamanho do local comporta as atividades de movimentação?
- O local está apropriado para atividades que envolvam escrita?
- A iluminação e ventilação estão satisfatórias?
- O espaço permite dar privacidade ao indivíduo ou ao grupo para a realização das tarefas?
- Possui os recursos necessários para as tarefas?

Quanto às atividades, Brown e Krane (2000) indicam cinco modalidades de tarefas que devem ser trabalhadas, na aplicação do projeto de orientação profissional, são elas:

- Exercícios escritos: prescrever atividades que desencadeiam nos jovens paradas necessárias para conduzir a reflexão de pensamentos e sentimentos quanto à carreira.
- Interpretações individuais: conversa necessária entre orientador e orientando sobre os resultados que o jovem está atingindo nesse processo.
- Informação ocupacional: o orientador deve estar preparado para o processo, pois, nesse quesito, deveremos disponibilizar a informação prática e divulgar outras possibilidades de consulta sobre o mundo do trabalho.
- Modelagem de oportunidades: é importante exposição do jovem com profissionais no processo de exploração de sua escolha, trabalhar com a tomada de decisão e suas complexidades, através de filmes, palestras etc.
- Atenção para a construção de apoio: em todo o processo, é importante a postura do orientador em se colocar como facilitador dele. Intervenções úteis e de forma correta propiciam aos jovens um ambiente confortável para expressar os seus sentimentos e pensamentos.

Existe na literatura de orientação profissional, atualmente, um número substancial de técnicas que podem ser utilizadas, sendo até possíveis a adaptação e criação de novas atividades. Vamos citar algumas técnicas para indicar as possibilidades que temos em tornar os atendimentos lúdicos, prazerosos e produtivos.

Lucchiari (1993) aponta:

- Integração do tempo: consiste em representar a história de vida considerando sua linha do tempo (passado – presente – futuro), podendo utilizar diversos recursos como: desenho colagem, autobiografia etc.
- Técnica R-O: material que permite trabalhar as relações que se estabelecem com as profissões a partir das experiências que possuem, surgem os preconceitos, imaginações, que podem ser trabalhadas desmitificando essas ideias.
- Role-Play: utilizando as atividades do psicodrama, como o nome indica “jogo de papéis”, monta-se a dramatização da atuação de um papel profissional, interpretado esse papel por um jovem protagonista e auxiliado pelo restante do grupo com papéis auxiliares, reproduzindo a forma como eles percebem tal profissão. Momento para o jovem visualizar o futuro na atividade ocupacional.
- Visitas e entrevistas: tanto as visitas como as entrevistas a profissionais da possível área de escolha do jovem, pesquisando sua prática/rotina, fornecem a realidade do mundo do trabalho.

Além dessas técnicas citadas pela autora, podemos completar com: dinâmicas e colagens, construções de histórias, questionários individuais sobre interesses, trabalho, escolhas, atividades para o reconhecimento de habilidades, entre outras tantas que existem disponíveis para o orientador.

Durante todo o processo, seja qual for a técnica aplicada, o olhar do orientador deve estar atento ao grupo. Auxiliar é estar junto, atento à participação dos seus orientandos e sempre receptivo às manifestações de conteúdos psicológicos e sociais, que possam aflorar em seu grupo.

A observação também favorece a compreensão de todo o processo terapêutico desde a expressão dos sentimentos e pensamentos do paciente até o reconhecimento de técnicas de intervenção e manejo do terapeuta (BRITTO; OLIVEIRA; SOUSA, 2003 apud BARETTA; FONSECA; OLIVEIRA, 2011, p. 19).

”

As intervenções só serão produtivas para o grupo se forem realizadas no momento adequado e com a entonação que o grupo forneceu ao orientador. Não

observar essas manifestações é perder um “material” riquíssimo de trabalho para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus orientandos.



Exemplificando

Os grupos apresentam vínculos e características de participação diferentes. Com um mesmo projeto aplicado, teremos uma diversidade de respostas. As técnicas e os instrumentos podem até ser os mesmos, mas os conteúdos que emergem desse processo são particulares de cada grupo. Cabe ao orientador captar as necessidades e o momento peculiar de cada grupo. Essa competência do orientador é de alta relevância para o sucesso do projeto, uma vez que não são seus orientandos que devem se adequar a um projeto estabelecido; o projeto é que deve ser reestruturado de acordo com as características e movimentos do grupo trabalhado.

Esse ponto também abrange o atendimento individual, pois um dos pressupostos de nossa ciência é exatamente o fato de nossa “matéria-prima” não ser exata.

Parcerias e trabalhos interdisciplinares no processo de orientação profissional

A atuação da orientação profissional está sendo revista constantemente, até para poder atender, de forma mais eficaz, à demanda de uma sociedade também em transformação. O processo de orientação iniciou sua história de uma maneira mais restrita e com pouca opção de atuação. Com o avanço nos estudos e pesquisas, somados às modificações do mundo do trabalho, as possibilidades de se trabalhar a relação homem-trabalho se reconfiguraram, ao mesmo tempo que ampliaram o campo de atuação daquele que orienta.

Estabelecer novas parcerias que nos garantam o espaço para a atuação em orientação profissional é apontado por Bock (2013) como a tendência da intervenção para atender às novas demandas recentes dessa área. A orientação poderia já estar contemplada nas grades curriculares escolares, relacionando os conteúdos didáticos à realidade do mundo do trabalho. Outra opção de parceria seriam os próprios cursinhos preparatórios para vestibular, para estudantes de baixa renda. O objetivo dessas instituições é a inclusão, portanto, poderiam ampliar esse trabalho discutindo as questões que envolvem as escolhas, apoiando os projetos de atuação profissional que entram em crise diante das dificuldades de inserção no ensino superior dessa população. Na universidade, também é relevante a presença de um processo de orientação. Pode-se diminuir a evasão fornecendo apoio para a reestruturação de um projeto profissional, que nem sempre está claro a esse aluno já em formação. Sindicatos e órgãos de classe também apresentam demandas

para o processo, uma vez que o desemprego pode ser visto, atualmente, como um problema de saúde mental na sociedade moderna. Considerada um dos males do século, a depressão pode estar presente nesse contexto de crise com inúmeros desligamentos da atividade profissional.

Escolha de carreira e vestibular

A aproximação com o momento do vestibular remete o jovem ao peso das responsabilidades da escolha. Como aponta Bock (2013), os jovens podem tentar realizar as suas escolhas por diferentes caminhos. Há os que escolhem nomeando já o produto final ("quero ser médico"), há aqueles que reconhecem só uma área ("quero ir para exatas") e há os que querem fugir de uma área ("não quero humanas"). A dúvida pode estar entre duas possibilidades, mais de duas possibilidades ou até não se enxerga nenhuma possibilidade clara.

Para a tomada de decisão, são poucos os jovens que já estabeleceram o que querem, com consciência dos critérios que o levaram àquela opção. A maioria visualiza esse momento de escolha como difícil, cedo demais ou sem opções do que fazer no vestibular.

Bock (2013) evidencia, em seus estudos, o crescente medo da escolha por parte dos jovens, que idealizam uma atuação profissional perfeita e sempre satisfatória e ficam com muito medo de escolher algo que não garanta "essa perfeição". Os jovens apontam o medo de escolher errado e ter de mudar posteriormente, além de usarem, muitas vezes, referência de pessoas que mudaram ("meu primo fez uns anos de Engenharia e desistiu"), tendo a visão de dificuldade de realizar uma mudança após ingressar na formação.

A interferência financeira também pesa na escolha: classificam-se instituições e cursos mais baratos ou mais caros. Adicionada à falta de informação da carreira específica, restringe o campo de possibilidades desse jovem.

O vestibular em si se mostra outra grande aflição do universo adolescente. Esse processo de ingresso, através de uma seleção que classifica os alunos, deixou de ser uma etapa da vida acadêmica para se transformar em um rito de passagem, na percepção do jovem. Essa condição coloca os vestibulandos em uma obrigação de "passar de primeira", e, aos que não conseguem esse feito, afirma Bock (2013), resta o sentimento de baixa autoestima muitas vezes acometida de vergonha e desânimo. "A escolha madura não o libera da necessidade de revisar outra escolha e elaborar os abandonos de outros projetos" (BOCK, 2013, p. 51).

Para uma escolha adequada, o jovem terá de fazer coincidir seus interesses com as possibilidades exteriores, relacionando habilidades e oportunidade.

Questões éticas no processo de orientação profissional

O profissional de psicologia está inserido em uma atuação profissional que possui um código de ética estabelecido e fiscalizado pelos seus órgãos de classe, o CFP e o CRP. Os aspectos éticos do exercício profissional são cobrados de todos aqueles que atuam nessa área, com penalidades que vão desde a advertência até a cassação do direito à atuação profissional. Segundo os órgãos de classe, é dever do profissional se orientar sobre o código de ética, que abrange as condutas regulamentadas de sua atividade profissional.

Um dos primeiros princípios éticos citados é o sigilo profissional, que tem como objetivo proteger o cliente. Essa proteção garante e reflete na relação entre indivíduo e terapeuta. O sigilo permite que se construa a confiabilidade para a exposição das intimidades. O cuidado com o material produto de um atendimento também é de competência do psicólogo, e esse cuidado fica ainda maior quando o trabalho está dentro de uma equipe multidisciplinar.

Quanto aos métodos e técnicas inseridas no atendimento, há uma orientação ética de possibilidades, de atividades e condutas não aceitas no exercício da profissão. As práticas de qualquer atendimento devem se pautar nas bases científicas aprovadas pela profissão de psicólogo.

Formas de atendimento estão na discussão, como, por exemplo: o atendimento telefônico e no processo de avaliação psicológica e os aspectos éticos de condução e aplicação de instrumentos disponíveis para o processo são conscientizados e aferidos pela legislação que normatiza a atuação do psicólogo.

Os documentos decorrentes desse processo também são um fator de responsabilidade para o psicólogo, tanto na elaboração correta de documentos quanto no arquivamento ou divulgação deles. Essas responsabilidades estão todas descritas no *Manual de Orientações: Legislação e Recomendações para o Exercício Profissional do Psicólogo*, divulgado pelo CRP aos profissionais da área.

Os Conselhos Profissionais, principalmente os regionais (CRP) – até por estarem mais próximo do psicólogo, colocam-se sempre receptivos a atender os profissionais com dúvidas a respeito desse tema, mas declaram que é dever deles conhecer o código de ética da profissão.



Pesquise mais

Perceba a importância de estar ciente do seu código de ética profissional, uma vez que esse pode ser acionado pelo órgão regulador da categoria profissional para avaliar sua conduta no exercício da profissão. O profissional da área de psicologia pode ser denunciado ao

CRP, para averiguação de conduta, por um profissional da própria área ou até pelo próprio usuário de serviço, o cliente.

Vamos, então, conhecê-lo? Convido você a ir ao site do CRP e realizar uma leitura do *Manual de orientações: legislação e recomendações para o exercício profissional do psicólogo*, disponível em: <http://www.crpsp.org.br/portal/comunicacao/manual_2015/frames/fr_indice.aspx>. (Acesso em: 23 fev. 2017).

Anote e traga suas impressões sobre o documento, para um debate em sala com os colegas.

Sem medo de errar

A psicóloga deverá primeiro se preocupar em conhecer sua demanda, ou seja, público-alvo, para ter o indicativo de quais técnicas utilizar. Além disso, o ambiente físico também é fundamental, para que a atividade transcorra de forma agradável. Os métodos e técnicas utilizados deverão ser de responsabilidades do profissional e devem atender aos interesses e objetivos do processo. Outro aspecto importante na atuação profissional do psicólogo é a conduta ética, que deve ser sempre preservada.

Avançando na prática

Projeto de orientação

Descrição da situação-problema

Considere agora, caro aluno, que você, como estagiário em Psicologia, estará operacionalizando projeto de uma orientação profissional. A sua atuação está sendo desenvolvida com o seguinte público: estudantes de uma escola privada do 3º ano do ensino médio.

A escola atende a um público de classe média alta, com recursos tecnológicos amplos, preocupada em, dentro de sua grade curricular, oferecer uma gama de informações sobre as possibilidades de carreiras profissionais.

Considerando os conhecimentos adquiridos na seção estudada, qual seria o foco de suas técnicas e atividades para desenvolver com este grupo específico?

Resolução da situação-problema

É parte de um projeto de orientação profissional fornecer as informações sobre as profissões, mas o nosso público-alvo sugerido, provavelmente em termos de informação, terá já um *background* deste ponto. Começar a mobilização por aí

não nos direciona a talvez necessidades mais significativas e relevantes para esses alunos. Poderíamos focar, nesse contexto, muito mais no conflito da escolha em termos de influências, identificação e maturidade vocacional. Isso não nos exige de trabalhar também quanto das informações que eles captaram estão sob estereótipos, mas em um primeiro momento não será nosso foco.

Faça valer a pena

1. Considerando o processo de orientação profissional, analise os itens a seguir:

I – O indivíduo não pensa em sua profissão de forma abstrata. Não pensamos na profissão desvinculada de qualquer pessoa ou situação.

II – No modelo tradicional de orientação profissional, o caráter histórico de construção da identidade profissional não era considerado; buscava-se um olhar objetivo somente no processo de escolha.

III – A orientação profissional hoje deve considerar a forma como essa ideia de profissão foi construída e quais foram os critérios que o jovem elegeu para se identificar com essa ocupação em detrimento de outras.

Assinale a alternativa correta:

- a) Somente a afirmativa I está correta.
- b) Somente a afirmativa II está correta,
- c) Somente as afirmativas I e III estão corretas.
- d) Somente as afirmativas I e II estão corretas.
- e) As afirmativas I, II e III estão corretas.

2. Analise as afirmações a seguir:

Para o início do processo, vamos ter de determinar as condições necessárias para seu desenvolvimento. O primeiro passo é averiguar as condições físicas e se o espaço é adequado para a realização das atividades, e,

se

o atendimento é individual, devemos zelar ainda mais para que o ambiente comporte tal tarefa.

De acordo com sua análise, é CORRETO afirmar que:

- a) A primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira.
- b) A primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.

- c) As duas afirmações são falsas.
- d) As duas afirmações são verdadeiras.
- e) As duas afirmações são falsas, e a segunda é uma justificativa incorreta da primeira.

3. O profissional de psicologia está inserido em uma atuação profissional, que possui um código de ética estabelecido e fiscalizado pelos seus órgãos de classe, o CFP e o CRP. Os aspectos éticos do exercício profissional são cobrados de todos aqueles que atuam nessa área, com penalidades que vão desde a advertência até a cassação do direito à atuação profissional.

Considerando as afirmações do texto, assinale a resposta correta:

- a) Um dos primeiros princípios éticos é o sigilo profissional, que propicia o desenvolver da confiança.
- b) As práticas de qualquer atendimento devem se pautar nas bases científicas aprovadas pela profissão de psicólogo.
- c) A responsabilidade é do psicólogo tanto na elaboração correta de documentos quanto no arquivamento ou divulgação deles.
- d) O cuidado com o material produto de um atendimento é de competência do psicólogo.
- e) Todas as alternativas estão corretas.

Referências

ANASTASI, Anne. **Testes psicológicos**. Tradução de Dante Moreira Leite. São Paulo: EPU, 1977.

BARDAGI, Marucia Patta; ALBANAES, Patrícia. Avaliação de intervenções vocacionais no Brasil: uma revisão da literatura. **Revista brasileira de orientação profissional** [on-line]. 2015, v. 16, n. 2, p. 123-135.

BARETTA, Janaína Bianca; FONSECA, Ana Lúcia Barreto da; OLIVEIRA, Maria Inês Santana de. Transcrição e observação como estratégias para aprimoramento da competência clínica. **Revista brasileira de terapias cognitivas**. Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 17-24, dez. 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872011000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 jan. 2017.

BOCK, Silvio Duarte. **Orientação profissional** (livro eletrônico): a abordagem sócio-histórica. São Paulo: Cortez, 2013.

BOLOSLAVSKY, Rodolfo. **Orientação vocacional**: a estratégia clínica. Tradução de José Maria Valeije Bojart. São Paulo: Martins Fontes, 1987.

BROWN, S. D.; KRANE, N. E. Four (or five) sessions and a cloud of dust: old assumptions and new observations about career counseling. In: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Orgs.). **Handbook of counseling psychology**. 3. ed. New York: Wiley & Sons, 2000. p. 740-766.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (2003). **Resolução nº 002/2003**. Disponível em: <<http://satepsi.cfp.org.br/legislacao.cfm>>. Acesso em: 12 jan. 2017.

DANNA, M. F.; MATOS, M. A. **Aprendendo a observar**. São Paulo: Edicon, 2006.

DICIONÁRIO ON-LINE DE PORTUGUÊS. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br>>. Acesso em: 12 jan. 2017.

DUARTE, Maria Eduarda. **A avaliação psicológica na intervenção vocacional**: princípios, técnicas e instrumentos psicologia vocacional: perspectivas para a intervenção. Coimbra, 2011. Disponível em: <<https://digitalis.uc.pt/handle/10316.2/31251>> Acesso em 15/01/17>.

DUARTE, Eduarda M.; BARDAGI, Marucia P.; TEIXEIRA, Marco A. P. Orientação, avaliação e testagem. In: RIBEIRO, M. A.; L. L. MELO-Silva (Org.). **Compêndio de orientação profissional e de carreira**: enfoques teóricos contemporâneos e

modelos de intervenção. São Paulo: Vetor, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/Cd4ydD>>. Acesso em: 12 jan. 2017.

FRITZEN, S. J. **Exercícios práticos de dinâmica de grupo**. Petrópolis: Vozes, 1991.

HEGENBERG, Mauro. **Psicoterapia breve**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004 (Coleção Clínica Psicanalítica).

LUCCHIARI, Dulce Helena Penna Soares (Org.). **Pensando e vivendo a orientação profissional**. São Paulo: Summus, 1993.

MELO-SILVA, Lucy Leal. Intervenção e Avaliação em orientação profissional e de carreira. In: RIBEIRO, M. A.; L. L. MELO-Silva (Org.). **Compêndio de orientação profissional e de carreira: enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção**. São Paulo: Vetor, 2011.

NASCIMENTO, Regina Sonia Gattas Fernandes do. Avaliação psicológica em processos dinâmicos de orientação vocacional individual. **Revista brasileira de orientação profissional**. São Paulo, v. 8, n. 1, p. 33-44, jun. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 16 jan. 2017.

PRIMI, R., NASCIMENTO, R. S. G. F.; SOUZA, A. S. Avaliação dos testes psicológicos: SATEPSI – **Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos**. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2004.

RABAGLIO, Maria Odete. **Jogos para seleção: com foco em competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; MELO-SILVA, Lucy Leal. **Compêndio de orientação profissional e de carreira**. São Paulo: Psicopedagógica. 2001.

SOARES, Dulce Helena Penna. **A escolha profissional: do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002.

SPOKANE, A. **Career Intervention**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1991. Disponível em: <<https://goo.gl/hhl13R>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

TRINCA, W. **Investigação clínica da personalidade: o desenho livre como estímulo de percepção temática**. São Paulo: EPU, 1987.

Dimensões da orientação profissional

Convite ao estudo

Caro aluno, entramos agora na fase final de nossos estudos. Seja bem-vindo!

Vamos fazer a finalização nesta caminhada de estudos sobre a orientação profissional. Uma caminhada que não cessa com o fim do livro, mas que gostaríamos que despertasse cada vez mais interesse, pelos estudos sobre o processo de orientação profissional. Encerrando nosso programa da disciplina em questão, abordaremos os temas trabalho, indivíduo e categoria profissional, com a intenção de aprofundarmos seus conhecimentos e reflexões em relação a este mundo do trabalho. Se nos propomos a caminhar auxiliando e facilitando a descoberta de nossos orientandos, só poderemos exercer tal função com muita preparação e fundamentação consistente sobre o tema. Em um cenário dinâmico, como o mercado de trabalho, é importante ao profissional, condutor de um processo de escolha profissional, compreender a evolução do conceito de trabalho, decorrente das transformações sociais e tecnológicas de cada tempo.

Outro aspecto importante, neste processo, é termos clareza para entender qual é o nosso papel de orientador. De que preparação nós precisamos? Como auxiliar essas pessoas a analisarem suas experiências, expressando seus sentimentos e expectativas a respeito de seus projetos de vida? Podemos considerar como uma ação preventiva auxiliar na construção de um projeto de vida assertivo, na busca do bem-estar e da realização pessoal tão almejada pelos nossos orientandos.

Na Seção 4.1, apresentamos uma possibilidade de aprofundamento das questões que nos levam a obter um maior discernimento sobre o mundo do trabalho e suas relações com a sociedade e o indivíduo. Na Seção 4.2, iremos discutir as influências que cercam as concepções assumidas,

no contexto das atividades ocupacionais. A identidade ocupacional se desenvolve pelos apelos internos do indivíduo, mas não há possibilidade de ficar imune às contingências do meio externo. Tomar consciência do que é intrínseco e o que é extrínseco ao indivíduo lhe possibilita uma maior clareza nos critérios de decisão. Na Seção 4.3, reconhecemos os nossos desafios no papel de condutor, em um momento de transição marcada por conflitos, ansiedade e expectativas. Ampliamos a visão de nossa atuação profissional, discutindo as implicações e buscando sempre um aprimoramento do processo.

Vamos lá?

Seção 4.1

Trabalho, indivíduo e categoria profissional

Diálogo aberto

Atualmente, estabelecer uma relação diferente com o trabalho tem sido a proposta das novas gerações. Larissa, que já está no mercado de trabalho e também estuda, prepara-se para sua grande empreitada: estabelecer seu projeto de vida profissional. Ela convive com profissionais de diferentes gerações e com diferentes concepções de vida e trabalho. Larissa precisa se posicionar e definir suas próprias convicções e relações com o trabalho.

De que maneira o programa de *orientação profissional* pode auxiliá-la nesta reflexão?

Para auxiliarmos Larissa nesta empreitada, estude o texto e reflita sobre as possibilidades que se apresentam para um processo de exploração, rumo ao conhecimento de profissão, sem desconectá-la do mercado de trabalho.

Não pode faltar

Trabalho, massificação e libertação

Estar o jovem perante as possibilidades de escolha de uma carreira profissional remete ao entendimento da responsabilidade que acarreta essa escolha, uma vez que sua atuação profissional o acompanhará em seu enredo de vida futura. Essa profissão fará parte de seu futuro e nela o jovem deverá investir energia e comprometimento. Optar pela profissão está, portanto, relacionado à ideia de trabalho, que irá possibilitar a relação desse jovem com o mundo.

Já discutimos anteriormente as origens históricas do trabalho, mas aprofundar as concepções filosóficas e éticas, decorrentes da atividade profissional, faz-se necessário àquele que terá como missão conduzir um processo reflexivo sobre a atuação profissional. Quando discutimos os significados que envolvem a ideia de trabalho, podemos evidenciar as necessidades psicológicas a ele atribuídas, tão importantes na orientação profissional.

É por meio da profissão, como afirma Coutinho (apud LUCCHIARI, 1993), que as pessoas inserem-se no mundo do trabalho e, assim, o homem passa a ser um agente de transformação. Como trabalho, podemos considerar a concepção de Arendt (2007) como toda a atividade que transformaria a natureza em produtos artificiais, por exemplo, extraímos da natureza as essências para produzir nossos medicamentos. Segundo a posição da autora, o trabalho não é intrínseco, ou seja, ele não está na essência da espécie humana, mas é resultado de nossos processos culturais.

O trabalho do homem difere do labor dos animais. Esses utilizam seus instintos para atender às suas necessidades, saem à caça para saciar sua fome, acionando um instinto de preservação da espécie, mas o homem, em sua execução de trabalho, aciona muito mais que o instinto. O homem pode planejar sua ação, e a inteligência permite que tenhamos estratégias de ação levantadas antes da execução do trabalho. A capacidade de planejamento é uma característica inerente à espécie humana.

Assim, como afirma Coutinho, o homem desenvolve a capacidade até de diferenciar o planejamento da ação da própria ação. A concepção da ação pode ser planejada por alguém, que não necessariamente deverá executá-la. "Com isso criam-se dois tipos de homens: aqueles que planejam e aqueles que apenas executam o trabalho" (COUTINHO apud LUCCHIARI, 1993, p. 120).

Essa concepção do processo de trabalho oriundo de uma ordem econômica, em que se estabelece a separação entre o trabalho de planejamento e estratégias, visto como intelectual, e o trabalho de execução, visto somente como manual, impede a alguns trabalhadores o acesso ao conhecimento de seu trabalho, inviabilizando, portanto, o desenvolver de sua autonomia, liberdade e solidariedade, como afirmam Gonçalves e Wyse (1997).

A esse cenário acrescenta-se a crise dos valores da sociedade, que reflete nas relações de trabalho hoje configuradas. As autoras apontam uma ruptura de valores pela qual a sociedade passa e, conseqüentemente, esses conflitos vão atingir a visão que se estabelece de trabalho.



Refleta



Pesquisas têm demonstrado que a profissão e o conflito de interesses sociais já não fazem parte das preocupações dos jovens. Mostram, também, que os valores relacionados ao trabalho, tais como disciplina, subordinação, aplicação e segurança salarial, vêm sendo substituídos, pelos empregados com menos de 35 anos, por valores novos, como autorrealização, criatividade, autonomia e liberdade de decisão. (GONÇALVES; WYSE, 1997, p. 43)

O desinteresse por identificar uma profissão surge de uma desconexão entre o trabalho e a possibilidade de obter a dignidade e realização social. A atividade produtiva alienada produz um sujeito que não se identifica com seu trabalho e realiza sua função como objeto para que outros lucrem com isso.

Essa perda de significado do trabalho, consequência de um processo de modernização baseado apenas na produtividade e lucro, ignorando a qualidade de vida e satisfação das pessoas, está contaminando as atividades profissionais.

Mesmo profissões tradicionais como, por exemplo a de médico, têm um significado completamente diferente hoje: não podemos comparar um médico empregado de um grande hospital, que atende a centenas de pessoas sob condições precárias, com o médico tradicional, com seu consultório e clientes conhecidos. (COUTINHO apud LUCCHIARI, 1993, p. 121-122)

A crise do trabalho é a crise da própria modernidade, descrevem Gonçalves e Wyse (1997). Há uma ruptura de valores na pós-modernidade, como podemos denominar esse período, a qual leva os sujeitos a uma situação em que percebemos a ausência de valores e modelos que norteiem sua nova visão de mundo.

Para entendermos esta ruptura de valores, precisamos considerar as relações sociais que estavam sendo construídas nesta sociedade moderna. No modo capitalista de produção, a maximização de lucros é esperada, o acúmulo de bens é almejado e, para que isso ocorra, é possível se estabelecer uma moral própria, muitas vezes, desrespeitando princípios éticos estabelecidos. Este mundo, sob a ordem econômica capitalista, desenvolve nas pessoas o comportamento de posse, egoísmo e individualismo. A liberdade do ser humano de decisão e ação, na modernidade, é transformada em liberdade econômica, perdendo, nesta concepção, a autenticidade.



Assimile

Filosoficamente, o conceito de liberdade encerra a ideia de que é própria do homem a possibilidade de escolher sem coação ou constrangimento interno ou externo. E nesse sentido, a liberdade é entendida como a capacidade de mudar o curso das coisas, dar-lhe outro rumo; promover novo sentido ao que parecia fatalidade, transformando uma situação dada em nova realidade, criada pelo conhecimento e pela ação humana. (GONÇALVES; WYSE, 1997, p. 44)

A modernidade destaca um conceito de liberdade que garante a ordem econômica capitalista, conceituando liberdade como: liberdade de comprar, de vender, de estabelecer preços e salários.



Desse modo, quando manifestada na vida concreta dos homens, a liberdade passou a ser encarada como características **de cada um, do indivíduo com sua consciência autônoma**, em defesa de **sua** segurança pessoal, de **sua** propriedade e dos **seus** direitos à livre negociação (GONÇALVES; WYSE, 1997, p. 44 grifos do autor).

O cenário retrata um dos maiores desafios da modernidade, que consiste em resgatar a dimensão pública da ética, trazendo a convivência social, garantindo o exercício da cidadania e participação nas decisões, em qualquer instância do trabalho, seja intelectual ou manual, propiciando a liberdade na sua dimensão mais autêntica.

Não se pode negar, portanto, as consequências do contexto histórico-econômico nas formas de evolução e ressignificado do trabalho. A não personificação do trabalho leva as pessoas a exercerem sua atividade profissional por apelos externos e não por uma escolha pessoal, feita com base em seus desejos e a busca de sua realização.

Nesse sentido, cabe ao profissional de orientação profissional estar ciente das reconfigurações dos ambientes ocupacionais bem como das transformações pelas quais passam o mercado de trabalho, levando seus orientandos a um processo de reflexão sobre a sua escolha profissional em termos de suas expectativas e postura, para de fato construir uma identidade ocupacional.

Categorias profissionais e princípios deontológicos

O conceito de trabalho vem sendo modificado ao longo de nossa história. Passamos inicialmente pela substituição de um trabalho relacionado ao esforço humano para novas tecnologias. Posteriormente, deparamo-nos com uma segunda grande mudança, que é a divisão do trabalho por meio da especialização de funções. Sair do modelo do antigo artesão para o trabalhador focado em uma só parte da tarefa traz ao mundo do trabalho um ganho de produtividade com a aceleração do ritmo de produção, mas estabelece também algumas perdas, como a deterioração das qualificações dos trabalhadores, que agora só conseguem visualizar uma parte do processo total de seu trabalho.

Na atualidade, indica Lena (apud BARDUCHI, 2009), temos uma corrente de mudanças em direção às relações de trabalho. Na era da informação e do

conhecimento, há um menor apelo às habilidades manuais de trabalho, para um destaque na evolução tecnológica de produção. O mundo do trabalho configura-se em um cenário dinâmico, competitivo, com necessidades constantes de adaptação, buscando novas competências e lidando com as transformações. Os trabalhadores, para participarem desse processo, precisam cada vez mais utilizar sua capacidade intelectual, aliada a uma competência de relacionar-se como o meio em que atua.

Conhecimento e relacionamento são as competências-chave a se desenvolver neste novo mercado de trabalho. Conhecimento para identificar e entender as extensões que sua profissão ganha neste novo mercado de trabalho e reposicionar sua profissão em questão das relações que essa apresenta não só na organização, como também com seus pares de trabalho.

Levar o jovem, em processo de orientação profissional, a pensar em sua profissão sob o impacto deste mercado de trabalho nos garante uma reflexão sobre a atividade ocupacional baseada na realidade. Saímos do estereótipo da ocupação para estabelecer e entender as relações de nosso futuro trabalho, dentro de uma perspectiva de mercado real.

Destacamos aqui os jovens, uma vez que esse público de orientação não possui – até por falta de experiência profissional – uma visão mais ampla do “território” de sua própria escolha profissional. O conceito de profissão, relacionado a uma categoria profissional que partilha algumas regras de atuação, nem sempre está presente no sonho de atuação profissional desse jovem.

Entendemos aqui, por categoria profissional, o conjunto de empregados que, em virtude do exercício de uma mesma atividade de trabalho ou profissão, possui interesses jurídicos e econômicos próprios e coincidentes. Legalmente, o conceito de categoria profissional está apontado no § 2º do art. 511 da CLT, como:

[...] A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

”

Como retrata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a semelhança entre condições de trabalho e atividade econômico a que pertence esse trabalho estabelece as profissões os seus grupos de classificação. É importante ressaltar que a categoria profissional está relacionada com a atividade do empregador/empresa

à qual está ligada e não se relaciona a classificação com a prática profissional em si.

Temos de conhecer também que o processo de agrupar as atividades profissionais pela legislação brasileira identifica por lei algumas profissões como categorias diferenciadas. No § 3º do aludido art. 511 da CLT, apresenta-se a definição de categoria diferenciada como:



[...] Categoria diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singular.

As profissões inseridas na classificação de categorias diferenciadas possuem um estatuto profissional próprio, sem qualquer ligação com a atividade da empresa, mas tão somente à profissão em si.



Exemplificando

O que caracteriza uma categoria profissional é a participação dos trabalhadores em uma mesma atividade econômica, atividade essa fornecida pelo empregador/empresa, e não pela prática de trabalho/função.

Exemplo: costureira é uma profissão, mas, quando uma costureira é empregada em uma indústria têxtil, ela pertencerá à categoria dos têxteis.

Já as categorias diferenciadas não possuem relação direta com a atividade do empregador/empresa; possuem uma regulamentação específica de trabalho, diferentes dos demais empregados da mesma empresa.

Exemplo: um psicólogo contratado para trabalhar em uma indústria metalúrgica não estará na categoria sindical dos metalúrgicos; ele estará ligado ao sindicato dos psicólogos.

Essas categorias servem para a realização de um enquadramento sindical dos trabalhadores, permitindo que esses reconheçam quem são seus reais representantes e reconheçam seus específicos direitos trabalhistas em suas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

As categorias profissionais e princípios deontológicos

Observamos, portanto, que explorar uma área profissional vai além do entendimento das tarefas rotineiras desse profissional. Evidencia-se a importância de um olhar mais abrangente, que sai dos limites da atuação para entender quais são as relações que essa profissão estabelece com o mercado de trabalho.

Um dos parâmetros que norteiam a atividade ocupacional e delimitam as possíveis relações que uma profissão possa ter com o mercado são os códigos de ética profissionais. Podemos dizer que o princípio deontológico de uma categoria profissional traduz a ética direcionada a um exercício profissional.

Mas o que são princípios deontológicos?

Deontologia provém de duas palavras gregas, “*déon, déontos*”, que significa dever, e “*logos*”, que indica discurso ou tratado. Portanto, deontologia é o conjunto de princípios e normas estabelecidas para uma determinada categoria profissional. Podemos apontar como exemplo o Código de Ética Profissional do Psicólogo.

[...] a ética profissional serve, de um lado, para controlar a ação dos membros de um grupo profissional e, de outro lado, para orientar sua conduta, colaborando para a formação de um grupo que se identifica e é identificado por um modo de agir. Assim a sustentação de uma profissão depende do conjunto de seus membros, dado a conduta de cada um. (RASCHE, 2005, p. 177)

As categorias profissionais possuem seus códigos de ética, desenvolvidos pelos seus órgãos de classe com uma função reguladora da profissão, apresentando as sanções devidas aos infratores. Geralmente, os códigos de ética profissionais se baseiam em Declarações Universais, como Código de Ética Profissional do Psicólogo, que tem como referência os valores constantes na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A missão primordial de um código de ética profissional não é de normatizar a natureza técnica do trabalho e sim a de assegurar, dentro de valores relevantes para a sociedade e para as práticas desenvolvidas, um padrão de conduta que fortaleça o reconhecimento social daquela categoria. (ROMARO, 2009, p. 15)

O código de ética de uma profissão, como descreve Rasche (2005), apresenta o modo como essa profissão se organiza, como ela se estabelece na sociedade e indica os tipos de relações de seus membros entre si e desses membros com a sociedade. Conhecer, portanto, o código de ética profissional, como já discutimos anteriormente, é um dever do profissional, o qual terá sua atuação prática analisada pelos princípios e normas estabelecidos em seu código.

Em orientação profissional, o jovem pode, ao entrar em contato com esse código de ética, induzir o que essa profissão representa para a sociedade e como será para ele fazer parte desse grupo profissional.



Pesquise mais

Em Brasília, em 2005, no XIII Plenário do Conselho Federal de Psicologia, o Conselho Federal de Psicologia aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Pela RESOLUÇÃO CFP Nº 010/05, o código entra em vigor no dia 27 de agosto de 2005, fortalecendo um padrão de conduta que leve essa categoria profissional ao reconhecimento social.



Se queremos profissionais cientes e ciosos de seu lugar social, e se queremos psicólogos cidadãos, que participam da construção dos rumos de sua profissão na sociedade, devemos garantir desde cedo e sempre que a base dessa atuação, sua legislação, seja conhecida, debatida e, sempre que necessário, modificada. (ROMARO, 2009, p. 11-12)

Convidamos você, aluno, a realizar uma pesquisa, para a leitura do Código de Ética Profissional do Psicólogo, disponível no site dos Conselhos Regionais de Psicologia.

Sucesso profissional

Se pensar que ficamos grande parte de nossas vidas no trabalho, podemos entender a ansiedade e preocupação na escolha de uma carreira profissional. O trabalho assume uma dimensão muito importante, e estar feliz com o que se faz é uma das referências mais significativas de sucesso profissional.

A escolha profissional bem fundamentada, com critérios claros e refletidos, garante-nos energia e autonomia de formação para a concretização de nosso projeto de vida. Bergamini (2014), ao discutir a gestão de carreiras, faz uma provocação

afirmando: “Felizes aqueles que nascem com ‘vocação’ ou que sabem exatamente o que vão fazer na vida”. Para o autor, uma possibilidade para a maioria dos outros, que não “nascem prontos”, é planejar estrategicamente sua gestão de carreira. Esse planejamento deveria alinhar as metas com os sonhos, atender aos objetivos externos decorrentes de viver em uma sociedade, mas concomitantemente, ouvir os apelos internos de desejos e realizações.

Nosso trabalho estaria na condição de sucesso, mediando nosso mundo interno e o nosso mundo externo. Esse movimento só é possível àquele que já esteve em contato com estas duas instâncias do ser. O problema é que os jovens, na atualidade, estão cada vez mais sem paciência para realizar esta tarefa de planejamento passo a passo. A falta de um processo reflexivo de autoconhecimento, e pouca exploração do mercado de trabalho, leva os jovens a estabelecerem um projeto de vida, baseado em decisões e escolhas sem critérios visíveis e realistas. Assim, a possibilidade de realização se apresenta cada vez mais distante da atividade ocupacional.

O desenvolvimento de uma identidade ocupacional é um processo e, como tal, deve ter objetivos fixados e critérios clarificados e atendidos. Buscar o rumo do sucesso profissional requer o atendimento de alguns passos. O primeiro passo, indicado por Bergamini (2014), é alinhar carreira com valores, o que significa descobrir as crenças e assumir quais são os nossos valores, que reforçam a chance de optar mais assertivamente.

Outro passo apontado é entender as estratégias de escolha. Segundo o autor, definir o que não se quer fazer é mais importante do que saber o que se quer, uma vez que o que não queremos denuncia nossos limites de atuação. O próximo passo é o planejamento de carreira, que consiste em detalhar como se quer chegar, seguido pelo passo de implantação do planejamento, terminando com a estabilidade.

Nessa apresentação de um modelo de gestão de carreira, podemos relacionar as fases de nosso processo de orientação, em que o autoconhecimento, trabalhado nos primeiros encontros, leva à percepção das crenças e valores embutidos em nossos conceitos de profissão.

Definir, no processo, o que não se quer fazer é entrar em contato com nossas habilidades e aptidões, reconhecendo os estereótipos e influências, que cercam nosso ideário de realização. Nesse momento, estamos na fase da exploração. Olhar para nossas características pessoais, realizar uma interpretação do mercado e aprofundar o conhecimento real da profissão tornam claros quais são os passos necessários para concretizar a escolha da profissão. Poderíamos relacionar isso com o planejamento e, posteriormente, a maximização de ganhos e a esperada implantação de um projeto de gestão de carreira.

Por fim, a estabilidade está refletida no aliviar da ansiedade e tensão, características do período de busca de possibilidades de atuação. Seria a finalização da tarefa de orientação profissional, atingindo seu objetivo de facilitar e auxiliar nosso jovem a descobrir quais caminhos pretende seguir no seu projeto de vida.

Avançando na prática

Momento da escolha

Descrição da situação-problema

Considerando a notícia veiculada no *Jornal Hoje*, como nós profissionais podemos contribuir na resolução desses conflitos expostos?

Jornal Hoje

Edição do dia 19 out. 2015.

Jovens que vão prestar Enem têm dúvidas sobre escolha da profissão

Especialista em recursos humanos orienta o que fazer em caso de dúvida.



Muitos estão tentados ir para essas novas áreas que temos agora, como design de games, áreas mais criativas, ter logo a seu startup, ter logo a sua empresa. Mas, na hora de decidir o curso, as escolhas tradicionais, de engenharia, direito e medicina, acabam predominando', afirma Edimilson Motta, professor e coordenador de cursinho.

Juliana Nascimento é gerente de desenvolvimento de uma das maiores agências de recrutamento do país, por onde passam 1,5 milhão de candidatos por ano. A maioria são jovens que ainda estão na faculdade ou que acabaram de se formar: 'Existe a pressão da família e existe toda uma questão emocional ligada: eu quero ter a mesma profissão dos meus pais (G1, 2015, [s.p.])

Resolução da situação-problema

O processo de orientação profissional tem como objetivo facilitar a descoberta de habilidades, aptidões e interesses, despertando, assim, as possibilidades de decisões. Mas outro movimento será importante para a resolução desse período de conflitos.

O olhar para si é importante, mas refletir sobre as opções do mercado de trabalho, os desafios de cada profissão e as relações que possui essa profissão com a sociedade em geral lhe trará uma visão realista da atuação profissional futura.

Faça valer a pena

1. O desinteresse por identificar uma profissão surge de uma desconexão entre o trabalho e a possibilidade de obter a dignidade e realização social. A atividade produtiva alienada produz um sujeito que não se identifica com seu trabalho e realiza sua função como objeto para que outros lucrem com isso.

Essa perda de significado do trabalho podemos atribuir que seria consequência de:

- a) um processo de modernização baseado na produtividade e lucro, ignorando a qualidade de vida e satisfação das pessoas;
- b) um processo de modernização baseado na qualidade de vida, atendendo à satisfação das pessoas;
- c) um processo de informatização baseado na produtividade e lucro, atendendo à qualidade de vida e satisfação das pessoas;
- d) um processo de humanização baseado na evolução das profissões, ignorando a qualidade de vida e satisfação das pessoas;
- e) um processo centrado na produtividade e lucro, mas que atende à qualidade de vida e satisfação das pessoas.

2. Considerando as categorias profissionais, que enquadram legalmente as profissões a seus representantes (sindicatos) específicos, analise as afirmações classificando-as em (F), para falso, e (V), para verdadeiro:

() Como retrata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a semelhança entre condições de trabalho e atividade econômica a que pertence esse trabalho estabelece às profissões os seus grupos de classificação.

() As profissões inseridas na classificação de categorias diferenciadas possuem um estatuto profissional próprio, sem qualquer ligação com a atividade da empresa, mas tão somente a profissão em si.

() A categoria profissional está relacionada com a atividade do empregador/empresa a qual está ligada e não se relaciona à classificação com a prática profissional em si.

Analisando as afirmações, assinale a alternativa correta:

- a) F, F, V.
- b) V, V, F.
- c) F, F, F.
- d) V, V, V.
- e) F, V, F.

3. Considerando a ética profissional, analise as afirmações:

I – As categorias profissionais possuem seus códigos de ética, desenvolvidos pelos seus órgãos de classe com uma função reguladora da profissão.

II – A missão primordial de um código de ética profissional não é assegurar um padrão de conduta, dentro de valores relevantes para a sociedade e para as práticas desenvolvidas.

III – Conhecer o código de ética profissional é um dever somente dos órgãos de classe profissional, que terá de julgar a atuação prática, analisada pelos princípios e normas estabelecidos em seu código.

Assinale a alternativa correta:

- a) Somente a afirmativa I está correta.
- b) Somente a afirmativa II está correta.
- c) Somente as afirmativas I e III estão corretas.
- d) Somente as afirmativas I e II estão corretas.
- e) Todas as afirmativas estão corretas.

Seção 4.2

Mídia, economia e profissão

Diálogo aberto

Caros alunos, estamos nos encaminhando para o final desta disciplina.

Percorremos juntos diversos caminhos no universo do conhecimento, que envolvem o processo de orientação profissional, buscando sempre acrescentar, questionar e fundamentar nossos esforços, nas ações de atuação profissional nesse programa. Quanto mais conhecimentos adquirimos e mais reflexões realizamos, mais bem nos preparamos para iluminar as descobertas de nossos orientandos.

No dia a dia, nossos jovens e profissionais enfrentam a complexidade dos processos decisórios, sem, muitas vezes, a clareza necessária para estabelecer o que são seus critérios e o que estão considerando do meio externo. No mundo real, as informações podem ser significativas e confiáveis, mas também podem ser manipuladas, na intenção de direcionar nossas análises.

O trabalho sempre ocupou e ocupará um grande espaço em nossas vidas, por isso, revela-se a importância do momento dessas escolhas, e levantar os fatores que interferem em tais decisões é uma das frentes em que trabalhamos no processo de orientação profissional.

Estimular nosso orientando a pensar sobre seus conceitos e analisar suas possibilidades de atuação lhe garante a autonomia desejada para se responsabilizar sobre sua escolha. A escolha é do sujeito, mas as consequências dessa escolha estarão na sociedade, caso haja um profissional desmotivado e alienado.

Apresentamos um aspecto cotidiano da vida de Lourdes e convidamos você a participar das possíveis decisões, que o profissional de orientação deveria considerar diante da problemática de nossa personagem Lourdes.

Lourdes trabalha como diarista e sempre está inconformada de como os meios de comunicação de massa retratam sua profissão. Ela assiste às novelas e no dia seguinte, a caminho do trabalho, vai reclamando para suas colegas o que percebeu no capítulo da noite anterior. Para Lourdes, a mídia só expõe o lado

caricaturado do seu trabalho. Além do mais, ela sempre sente uma valorização maior de algumas profissões em relação a outras.

Você acredita que Lourdes tenha razão em suas reclamações? Como a sociedade classifica as diversas profissões? Que critérios estabelecemos para avaliar as diferentes profissões?

Não pode faltar

Carreira, satisfação e atualização: uma visão global sobre a administração de carreiras

Quanto mais complexidade no sistema de administrar o trabalho vai ganhando no mundo moderno, e necessidade de readaptação ao cenário externo, maior será a demanda para os profissionais dessa época estabelecerem também uma eficiente administração de suas carreiras.

Dutra (2013) apresenta como uma das preocupações do mundo corporativo a necessidade de o mercado encontrar, hoje, novas opções de gerenciar seus recursos humanos. Segundo o autor, essa preocupação já vinha sendo destacada pelos estudiosos de administração como Sweezy, no prefácio do livro de Braverman: "Trabalho e Capital Monopolista" (1980). Sweezy expressa seu espanto ante a capacidade de pessoas, em nome da eficiência e produtividade, imporem a outras pessoas uma forma triste e horrível de passar suas vidas no trabalho [...] (DUTRA, 2013, p. 7-8).

A maneira de como o trabalho se configura em nossa sociedade reflete em um considerável desperdício de energia e excesso de insatisfação, o que leva a um sistema de produção social "pesado" e caótico. Há uma grande parte de profissionais nas empresas que não consideram suas atividades ocupacionais como parte de seus projetos de vida.

Dutra (2013) aponta as relações sociopolíticas-econômicas como agentes de incentivo e reforço. O comportamento de submissão pode ser identificado, muitas vezes, nos profissionais. Trabalhadores foram estimulados, em momentos passados, à submissão e à obediência, isso não só nas suas atividades profissionais, mas também nas famílias e nas escolas.

Participando de um processo educacional tradicional, fomos construindo nossas relações com o trabalho, absorvendo conceitos de fora para dentro, negligenciando as verdadeiras capacidades e aptidões. O que importava para conseguir – se é possível denominar isso como realização profissional – a satisfação com a atuação profissional era estar atendendo somente a parâmetros de qualificação externos, muitas vezes sem conexões com a identidade do indivíduo.



Exemplificando

Descreve Dutra (2013, p. 9) a sua experiência:

Logo nos primeiros anos de vida profissional, senti que não tinha a menor identidade com as exigências feitas a alguém que quisesse assumir as responsabilidades de uma posição de direção nas empresas.

Minha primeira reação foi de autodepreciação, por não atender aos parâmetros externos de qualificação, e somente após anos de tentativas para superar pontos que julgava fracos em meu conjunto de atributos é que descobri que sempre tive pontos fortes que ficaram sublimados.

A forma como assumimos o nosso projeto de vida é a diferença entre reproduzir um sistema que já determina o que é adequado, e buscar as reais possibilidades de crescimento profissional, mesmo com todos os desafios deste processo. Pensar com consistência e coerência sobre a carreira profissional possibilita ao indivíduo reconhecer os recursos necessários para que sua atividade ocupacional também venha a agregar felicidade e satisfação em sua vida.

Mas qual é o conceito de carreira que construímos até aqui?

Dutra (2013) destaca vários conceitos de carreira que utilizamos no mercado de trabalho, sendo algumas características marcantes nesses conceitos. Um dos significados inerentes à palavra carreira é a ideia expressa de movimento, ou seja, certa mobilidade ocupacional. Exemplo: quando falamos em carreira de negócios, compreende-se uma modificação de uma condição gradual, um caminho possível feito pelos indivíduos que pretendem chegar ao cargo de executivo.

Outro possível significado de carreira pode estar a indicar uma estabilidade na área profissional, como, por exemplo: carreira jurídica. Quando falamos de um indivíduo na carreira jurídica, traz a ideia de movimento, mas dentro de um espaço já determinado de progressão. Assim, associa-se à estabilidade, como espaço definido.

Esses dois processos apontados como inerentes na concepção de carreira, movimento e estabilidade nos indica uma ação estruturada (alguns passos/degraus a subir) e organizada, em um tempo e espaço definido. "Carreira é uma sequência de atitudes e comportamentos, associada com experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa" (HALL, 1976 apud DUTRA, 2013, p. 17).

**Refleta**

Carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e ocorrências de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas (DUTRA, 2013, p. 17).

A carreira profissional não é uma busca linear de sucesso. Pensar em carreira é pensar em ações/movimento, em transições, em superações, que acontecerão por desejos e necessidades internas do indivíduo, mas também por pressões e modificações do ambiente externo. Projetar uma carreira profissional exige uma especificidade do tipo de trabalho que se quer fazer, daquilo que realmente se gosta de fazer e da segurança de obter as habilidades envolvidas nesse processo.

Ainda hoje, as pessoas apresentam certo distanciamento da tarefa de projetar suas carreiras, tendemos a pensar no desenvolvimento de uma vida profissional, considerando os apelos externos como boa remuneração, ascensão social e o reconhecimento social. Desse modo, a atividade ocupacional se afasta do mundo subjetivo, das preferências e habilidades desse indivíduo, para se apoiar nos anseios sociais e econômicos vigentes.

Profissão x carreira profissional

Ao longo da formação dos jovens, não percebemos a presença de estímulos que os levem a pensarem sobre suas possibilidades de percursos profissionais. As atividades profissionais ficam reclusas ao mundo dos adultos. Aos jovens cabe, em uma determinada época da vida – final da adolescência – realizar uma escolha usando como critérios a identificação de oportunidades do mercado.

Em uma preocupação legítima, podemos apontar que não dá para nossos jovens assumirem a responsabilidade e administrarem sua carreira profissional, uma vez que é bem provável que a sua atividade ocupacional seja estabelecida subjugada pelos critérios externos de adequação, ou seja, os critérios se estruturam no que é considerado mais promissor em uma determinada cultura, tempo e espaço.

Para entendermos esse fenômeno psicossocial que interfere na maneira em que as escolhas são realizadas, resultantes de um processo sociodinâmico, podemos buscar esclarecimentos na teoria das representações sociais, sistematizada por Serge Moscovici, em 1961. Moscovici (apud SEGA, 2000) explica que o processo de indução social determina os conceitos que assimilamos de determinados fatos cotidianos, sem considerar a realidade em si, mas se valendo da organização cognitiva que o grupo assume.



Assimile

Moscovici (1978) apresenta como conceito de representação social uma forma de conhecimento socialmente elaborada e partilhada, que visa à construção de uma realidade comum para os grupos. É uma realidade simbólica construída pelas comunidades, fundamentada pelas ideologias que os grupos assumem, nas suas vivências cotidianas.

Como um possível exemplo dessas representações sociais, podemos citar o ideário de beleza feminina, em alguns momentos da história do ocidente. Se pensarmos em termos de beleza nas décadas de 1940 e 1950, a indústria cinematográfica, Hollywood, padronizou como referencial de mulher bonita, o estereótipo da *femme fatale* (*mulher fatal*), do tipo sexy, com quadris largos e seios fartos, destacados por sutiãs com enchimento. A beleza da mulher foi estampada pela sociedade dessa época, na figura consagrada de Marilyn Monroe. Já na década de 1980, a mesma sociedade ocidental adere aos padrões *fitness* do momento e o ideário de beleza feminina, agora, tem como padrões os exercícios físicos constantes, resultando num corpo esguio e magro, com flexibilidade e resistência. Portanto, as representações sociais como conjunto de explicações de crenças e ideias sustentam um modelo cultural que serve de referência para uma dada sociedade interpretar e compreender o mundo real.

A relevância de considerar a teoria de representação social surge quando pensamos que o comportamento das pessoas pode ocorrer não só pela instância racional de pensamento, mas ser motivado por aspectos ideológicos, afetivos, religiosos, que constroem a identidade social de um grupo.

Há, portanto, a possibilidade de estabelecermos as relações desse conceito de representações sociais com a formação da identidade profissional em indivíduos, que também estão buscando uma identidade social. As representações sociais compartilhadas por uma sociedade quanto ao trabalho, profissões e sucesso devem ser analisadas, pois nos fornecem pistas dos possíveis critérios que os indivíduos utilizam ao pensar nesses temas.

Uma pesquisa realizada por Faria e Guzzo (2007), com o objetivo de explorar as representações sociais de emprego, trabalho e profissão, com estudantes do ensino médio, participantes de um programa de orientação vocacional de

abordagem qualitativa, na Pontifícia Universidade Católica (PUC) de Campinas, chega às seguintes conclusões:



[...] a profissão implica num certo prestígio, enquanto o trabalho e o emprego, não necessariamente. Uma atividade como, por exemplo, a de marceneiro, que exige conhecimento específico do trabalho, sem que haja necessariamente formação graduada para tal, pode não ser uma profissão – mas ser, necessariamente, um trabalho. Um emprego é um trabalho. Mas este trabalho não caracteriza, necessariamente, uma profissão, sobretudo se este trabalho tem um prestígio menor – ainda que a pessoa trabalhe nele a vida inteira. Uma profissão, todavia, informa um aspecto da identidade do sujeito. Grosso modo, podemos dizer que ele é aquilo que ele faz. E se ele faz algo de menor prestígio, ele tem menos prestígio na comunidade de que participa (FARIA; GUZZO, 2007, p. 400).

O ideário social de profissão, que indica ao indivíduo a forma de pensar a construção de sua vida ocupacional, justifica a ansiedade do jovem, em buscar nos padrões externos, algo em que possa se encaixar, para daí alavancar seu sucesso profissional. Estamos, assim, realizando o caminho inverso, ao invés de considerar suas habilidades, aptidões e atributos específicos, para buscar as possibilidades de mercado, o jovem tenta se adequar a situações já consagradas pela sociedade como satisfatórias.

Com isso, algumas profissões carregam o estereótipo de mais sucesso, enquanto outras são classificadas como uma baixa possibilidade para o sucesso e, conseqüentemente, menor satisfação profissional e pessoal.

A mídia: meios de comunicação de massa (MCM) e indústria cultural (IC) como interferências ou auxílio no conceito das profissões

O início da imprensa provocou nos meios sociais uma verdadeira revolução cultural, pois, com sua criação, possibilitou que a informação fosse disponibilizada em grande escala e em um menos tempo. As informações que antes eram restritas às elites, com o uso dos veículos de comunicação de massa, passam a ser dissipadas para uma população em geral.

Mas qual é o sentido e o propósito desses meios de comunicação de massa?

Denominamos meios de comunicação de massa (MCM), no conceito formulado por Pimenta (2010), aqueles que objetivam fornecer informações à população em geral, como, por exemplo: jornais, cinema, TV, revistas, livros, rádio. O termo meios

de comunicação se explica por serem canais de possível liberação da informação e o termo massa retrata a concepção de público que define, ou seja, seu público é considerado:

[...] um agregado de indivíduos ou de pequenos grupos, desligados, anônimos e heterogêneos (de diferentes idades, níveis culturais, sexo). Assim um indivíduo do Rio Grande do Sul assiste ao mesmo programa de TV que outro, no Amazonas, sem jamais se conhecerem (PIMENTA, 2010, p. 36).

”

Essa massa, como é discriminado o público, não é identificável, atingindo toda uma população com os mesmos estímulos e com uma mesma configuração de informação. Os meios de comunicação de massa possuem em seu funcionamento algumas características peculiares à sua ação, sendo uma dessas características a variedade de conteúdos abordados, mas sem um propósito de desencadear uma análise dessas informações. Os conteúdos são apresentados pelos MCM de forma rápida, transitória e, muitas vezes, sem uma conexão entre o que veio antes e o possa vir depois, inviabiliza em seu espectador uma reflexão e, conseqüentemente, possível crítica ao que está sendo veiculado.

Coelho (1989 apud PIMENTA, 2010) evidencia a presença de uma articulação ideológica da classe dominante em gerenciar o discurso passado pelos MCM, concedendo à população informações e opiniões que, controladas por um Estado, garantem o poder dominante.

Quem garante, portanto, a apresentação dos conteúdos nos MCM de acordo com a ideologia da classe dominante?

Apresentamos nessa função a indústria cultural (IC), que é constituída pelas empresas que fornecem os produtos para a cultura de massa. Esses produtos são elaborados para serem consumidos pelos MCM. Exemplos de algumas dessas empresas são as indústrias cinematográficas (Hollywood, Warner Brothers, Pixar, entre outras), canais de TV (Organizações Globo, Bandeirantes, entre outras) e emissoras de rádio (CBN, Jovem Pan, entre outras).

Esses produtos midiáticos como cinema, TV, rádios, jornais etc. possuem um poder de informação, mas também de formação. Como salienta Silva (2013), há consequências culturais na adequação dos indivíduos a essa lógica formal das mídias. Em uma sociedade em que os sentidos e, portanto, a parte subjetiva dos indivíduos já é negligenciada, os produtos culturais visam substituir de modo superficial a experiência real do indivíduo com seus desejos, e o que fica pode-se classificar como uma visão deformada da realidade.



[...] a sociedade contemporânea, por meio de um sistema capitalista, se alicerça na indiferenciação, ou seja, naquilo que impede ao sujeito se apropriar da cultura e dela se distinguir. Nesta dinâmica, o movimento ocorre em um sentido unidirecional e no lugar da formação cultural o que fica é um vazio. (MAYORGA, 2013, p. 141)

A linguagem dos MCM estimula o imaginário, interfere nos valores e modifica o comportamento das pessoas, na maioria das vezes sem o consentimento e a reflexão de seu público. Os MCM podem agir tanto positiva como negativamente, dependendo, portanto, daqueles que os estão manipulando. Na formação profissional de nossos jovens, podemos observar os MCM agir pela positividade, quando trazem uma quantidade de informações e conteúdo que irão interagir com toda a sociedade, disponibilizando, assim, o acesso a essas informações, que serviram para a exploração e conhecimento de uma carreira profissional. Mas podemos indicar o lado negativo, quando, por meio de estereótipos construídos, desconectados da realidade, induzem a uma formação de conceito de carreira, deformados para algumas determinadas profissões. Acrescenta-se aqui, no lado negativo, o poder da mídia em influenciar a sociedade, na construção de uma hierarquia de valores, com critérios puramente mercadológicos, estabelecendo uma visão única de mercado para a valorização de algumas profissões em detrimento de outras.

Schwartz (1995 apud PIMENTA, 2010) defende, ainda, a evolução em termos de comunicação da sociedade, de uma sociedade de massa para uma sociedade de redes, com o aumento do acesso da população às vias cibernéticas. As novas perspectivas para MCM trazem canais inovadores, como a rede mundial e oferece instrumentos de produção mais rápidos e eficientes.

Veja alguns exemplos do uso das redes pelos MCM:

Manchete 1

Compartilhe um link com seus seguidores

Emprego na crise: veja 13 profissões que estarão em alta em 2016 #G1

http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2016/01/emprego-na-crise-veja-13-profissoes-que-estara-em-alta-em-2016.html?utm_source=twitter&utm_medium=share-bar

Fonte: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2016/01/emprego-na-crise-veja-13-profissoes-que-estara-em-alta-em-2016.html>. Acesso em 25/02/17

Manchete 2

Conheça as 5 profissões mais valorizadas atualmente | Guia da Carreira

Conheça as profissões que serão destaque no futuro, quais áreas pagam os salários mais altos e quais cursos mais geram empregos para técnicos e graduados!

GUIADACARREIRA.COM.BR

Fonte: <http://www.guiadacarreira.com.br/carreira/emprego/5-profissoes-mais-valorizadas/> Acesso em 25/02/17

Manchete 3

Profissões que estão em alta no quesito empregabilidade

Veja as listas com as dez formações que estão em alta ou em baixa no mercado de trabalho. Enfermagem, vendas e contabilidade ainda garantem mais vagas do que Antropologia, Artes e Filosofia.

CONCURSOSNOBRASIL.COM.BR

Fonte: <https://www.concursosnobrasil.com.br/blogs/concursos-no-brasil-em-foco/formacoes-com-maiores-indices-de-desemprego.html>. Acesso em 25/02/17

Manchete 4

Compartilhe um link com seus seguidores

Os 10 cursos com maior empregabilidade

<http://www.mundovestibular.com.br/articles/17445/1/Os-10-cursos-com-maior-empregabilidade/Paacutegina1.html>

Fonte: <http://www.mundovestibular.com.br/articles/17445/1/Os-10-cursos-com-maior-empregabilidade/Paacutegina1.html>. Acesso em 25/02/17

Sociedade em rede

Com o surgimento das novas tecnologias, os conceitos de espaço e tempo foram reformulados pelas sociedades em geral. Com os recursos de uma conectividade não só local, mas agora de uma esfera mundial, o nosso olhar para a socialização deve ser reelaborado. Castells (2002) já assume uma sociabilização em redes, ou seja, o mundo da informática nos permite reestruturar nossas interações sociais com o aparecimento e a popularização do uso da internet.

Nesses novos parâmetros, a vida cotidiana foi modificada. Pesquisamos aumentamos conhecimento, comunicamo-nos em tempo real, compartilhamos e recebemos informações do mundo, simultaneamente aos fatos ocorrerem. As possibilidades que se abrem em uma sociedade de rede chegam a ser infinitas, pois em um único acesso podemos viajar e nos encontrar com outras culturas, outros modos de pensar e se posicionar perante o mundo.

No mundo virtual, é cada vez mais difícil se isolar. Em qualquer que seja nossa área de atuação, teremos sempre uma multidão de pessoas pensando e discutindo os mesmos assuntos, e o que é mais peculiar é que essas pessoas estarão em todos os cantos do mundo. Como evidencia Lévy (1999), em todos os lugares pesquisadores e estudantes estão compartilhando e discutindo assuntos de interesses científicos para a construção de novos conhecimentos, seja por artigos, imagens, experiências, teleconferências, entre outros. A conectividade das redes ultrapassa os conceitos estruturados, anteriormente, de sociedade da informação e sociedade do conhecimento.

Essas transformações, nas formas de interagir, com o aparato das tecnologias à disposição, não afetam, pela visão de Castells (2002), só as relações sociais, as configurações de mudanças no ideário de uma sociedade informatizada. Afetam também as estruturas ocupacionais, ou seja, as transformações atingem as categorias ocupacionais e o mercado de trabalho. No cotidiano do mercado de trabalho, a sociedade em rede apresenta um novo modelo desse trabalho, que desencadeia nos conflitos de como as gerações anteriores encaram a produção do trabalho e a atuação profissional. No cerne das questões tecnológicas, encontramos a urgência em ressignificarmos o conceito de trabalho, as formas de relações com esse e a própria atuação profissional.



Pesquise mais

Para aprimorar seus conhecimentos e aumentar suas reflexões sobre essa sociedade em rede, convido você a assistir ao vídeo, produzido pelo instituto CPFL em parceria com a TV Cultura (CPFL Cultura), do Prof. Silvio Meira. Este é um pesquisador brasileiro da área de Engenharia

de Software. Formado em Engenharia Eletrônica pelo Instituto Tecnológico de Aeronáutica (1977), especializou-se em Ciência da Computação, cursando o mestrado em Informática pela Universidade Federal de Pernambuco (1981) e o doutorado em computação pela University of Kent at Canterbury, Inglaterra (1985). Meira atua também como colunista do Terra Magazine, comentarista da Rádio CBN e consultor de políticas e estratégias de negócios digitais e informação, redes sociais, TICs e inovação.

”

O homem sonha mundos possíveis e a tecnologia é sua aliada; um campo de inúmeras possibilidades de relacionamentos e de comunicação se abre. As mudanças ocorrem tão rapidamente que chegamos a nos sentir impotentes diante do futuro que se apresenta.

Homens e mulheres, de todas as idades, veem seus projetos de vida, suas profissões, ameaçados por novas formas de fazer, que retratam novos modos de viver. Em um mundo onde quase tudo fica obsoleto da noite para o dia, como será nosso amanhã? Como acompanhar este mundo em constante inovação? Quais são as profissões do futuro e qual é o futuro das profissões? (MEIRA, 2016, [s.p.]).

O futuro das profissões – Prof. Silvio Meira – CPFL Cultura – Café Filosófico.

Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=aPIPQ3Jfohk>>.
Acesso em: 4 mar. 2017.

Sem medo de errar

Lourdes, realmente, tem razão. Algumas profissões carregam o estereótipo de mais sucesso, enquanto outras são classificadas como uma baixa possibilidade para o sucesso e, conseqüentemente, menor satisfação profissional e pessoal. Na formação profissional de nossos jovens, podemos observar os MCM agirem pela positividade, quando trazem uma quantidade de informações e conteúdos, que irão interagir com toda a sociedade, disponibilizando, assim, acesso a essas informações, que serviram para a exploração e conhecimento de uma carreira profissional. Mas podemos indicar o lado negativo, quando, por meio de estereótipos construídos, desconectados da realidade, induzem a uma formação de conceito de carreira deformados para algumas determinadas profissões. Acrescenta-se aqui, no lado

negativo, o poder da mídia em influenciar a sociedade, na construção de uma hierarquia de valores, com critérios puramente mercadológicos, estabelecendo uma visão única de mercado para a valorização de algumas profissões em detrimento de outras.

Avançando na prática

Análise real da mídia

Descrição da situação-problema

O filme *Obrigado por fumar* (*Thank you for smoking*, 2005) tem como personagem principal o lobista Nick Naylor (Aaron Eckhart), que expõe o universo dos lobistas e o poder de argumentação, para defender de forma persuasiva os interesses das indústrias de tabaco.

Assista ao filme, pois lhe proporcionará, além de entretenimento, um profundo conhecimento e reflexão sobre as ideologias trabalhadas pela mídia. Será uma atividade de enriquecimento na sua vida profissional e pessoal.

Elabore um relatório dos principais aspectos encontrados no filme, que explicam os estudos realizados nesta seção. Leve esse relatório para ser discutido em sala com seus colegas e professor.

Título original: *Thank you for smoking*

Brasil: **Obrigado por fumar** (tradução)

Direção: Jason Reitman. Roteiro: Jason Reitman, Christopher Buckley. Elenco: Aaron Eckhart, Maria Bello, Cameron Bright, Robert Duvall, Sam Elliott, Katie Holmes. Género: Comédia/Drama Idioma: Inglês. EUA. Century Fox Film Corporation, 2005/ Brasil 2006. 1 DVD (92 MIN), Color.

Resolução da situação-problema

Um dos pontos centrais do filme é a forma como se manipula a comunicação para atender a interesses de grupos seletos. Temos diálogos que destacam os conflitos pessoais de um profissional de relações públicas defendendo sua empresa perante a sociedade. Há ainda presença de crises morais no decorrer do repensar a conduta profissional de vários personagens em questão, tanto o lobista como a repórter. Outra discussão interessante é a postura exigida do profissional no mundo corporativo.

Faça valer a pena

1. “Os Meios de Comunicação de Massa (MCM) veiculam uma variedade de conteúdos, entretanto, em geral, não há incentivo à análise” (PIMENTA, 2010, p. 37).

Sobre a influência dos MCM, podemos considerar:

- a) As informações são apresentadas de forma rápida e sem antecedentes, o que dificulta a contextualização e a análise.
- b) As informações estão dispostas de forma a instigar o processo de reflexão do espectador.
- c) As informações precisam de um nível de instrução elevado do espectador para serem compreendidas.
- d) As informações não são analisadas, principalmente pelo nosso baixo nível de instrução.
- e) Nenhuma das alternativas anteriores.

2. Analise a afirmação para completar as lacunas:

A carreira profissional não é uma busca linear de _____ pensar em carreira; é pensar em ações/movimento, em transições, em _____, que acontecerão por desejos e necessidades internas do indivíduo, mas também por pressões e modificações do ambiente _____.

Assinale a alternativa correta para completar as lacunas:

- a) Trabalho, superações, externo.
- b) Desejos, estabilidade, externo.
- c) Sucesso, estabilidade, externo.
- d) Sucesso, superações, interno.
- e) Sucesso, superações, externo.

3. Considerando o conceito de representação social, analise as afirmações:

I – Representação social é uma forma de conhecimento socialmente elaborada e partilhada, que visa à construção de uma realidade comum para os grupos.

II – A teoria de representação social surge quando pensamos que o comportamento das pessoas pode ocorrer não só pela instância racional de pensamento.

III – As representações sociais compartilhadas por uma sociedade quanto ao trabalho, profissões e sucesso devem ser desprezadas para entender os critérios de escolha dos sujeitos.

Assinale a alternativa correta:

- a) Somente a afirmativa I está correta.
- b) Somente a afirmativa II está correta.
- c) Somente as afirmativas I e III estão corretas.
- d) Somente as afirmativas I e II estão corretas.
- e) Todas as afirmativas estão corretas.

Seção 4.3

O psicólogo na orientação

Diálogo aberto

Caro aluno, estamos finalizando os nossos estudos.

Todas as discussões anteriores lhe forneceram subsídios para seguirmos adiante em nossos estudos. Os conceitos vão se ampliando e aprofundando; temos agora uma visão mais abrangente de todo o processo. Mas algumas particularidades ainda precisam ser destacadas, como nosso papel de orientador.

No processo, não adiantam apenas técnicas, métodos e instrumentos disponíveis. Se todos esses aspectos estiverem em uso com um profissional despreparado para tarefa de orientar, estaremos desperdiçando e desrespeitando um momento importante na vida dos orientados.

Nesta seção, vamos exatamente discutir quais são os pontos-chaves de preparação para aquele que tem como tarefa acompanhar nossos jovens, na busca de seus projetos de vida.

Vamos iniciar entendendo e auxiliando nosso amigo Igor?

Igor é um estudante de psicologia que, em seus estágios, descobriu a satisfação de trabalhar em grupos. Ele desenvolveu alguns projetos com seus supervisores de estágio e percebeu a importância da psicologia mais próxima da comunidade. A psicologia com um olhar mais social foi se configurando e Igor passou a olhar essa opção de atuação mais significativa para si. Igor quer agora conduzir um processo de orientação profissional junto com seu supervisor. Ele está preocupado se sua bagagem teórica lhe dará tranquilidade para a ação.

Como você acredita que Igor deva se preparar para esta atuação? Quais são as responsabilidades e deveres do psicólogo no processo de orientação profissional?

Não pode faltar

No mundo do trabalho, assim como em outros contextos, o amanhã está cada vez mais se apresentando de forma incerta. As mudanças econômicas, políticas e sociais e, conseqüentemente, as psicológicas estão solicitando das pessoas um acelerar no processo de adaptar-se a constantes modificações da realidade. O que hoje é indispensável amanhã pode estar obsoleto; as novas tecnologias imprimem um ritmo desafiador de estar e se relacionar com o mundo. O mundo vem enfrentando várias crises e se modifica para superar esses momentos. Vemos nos modelos de produção e relações dentro do universo do trabalho a necessidade de nos reinventarmos, de nos inovarmos, de nos superarmos para dar conta desse movimento constante que a vida na sociedade moderna nos impõe.

Soares (2002) constata que, se este mundo passa por transformações, o que não poderia deixar de atingir as atividades profissionais. Com a globalização, um novo mercado se estruturando, as relações econômicas e sociais se adaptarão a essa nova realidade. Assim como nas empresas, na atividade profissional seu concorrente não está mais ao seu lado, mas pode estar em qualquer lugar do mundo. Para disputar este mercado de trabalho, temos de compreender o novo contexto, uma vez que, além da concorrência na entrada ao mercado, os perfis profissionais também se modificam atendendo às exigências deste cenário atual.

O que antes era valorizado no mundo do trabalho, afirma Soares (2002), como a fidelidade à empresa e especialização em uma área profissional, atualmente, a necessidade das organizações é buscar outras virtudes profissionais. Neste momento, as empresas precisam de recursos humanos que apresentem flexibilidade de ação, que convivam com a diversidade de experiências, que tragam para a atividade profissional o espírito empreendedor, com criatividade e inovação, que estejam dispostas a buscar soluções condizentes com a situação do momento.

As organizações estão realizando em seu ambiente de trabalho gestões voltadas à diversidade de recursos humanos. Robbins (2005, p. 57) afirma: "As práticas de recrutamento, contratação, retenção e desenvolvimento devem ser todas projetadas para alavancar a diversidade em benefício da vantagem competitiva da organização". Os recursos humanos na empresa enfrentam desafios não apenas de natureza técnica, para se estabilizar e crescer no mercado. As empresas precisam de profissionais que apresentem não só habilidades técnicas, mas também habilidades humanas e conceituais.

As habilidades técnicas, apresentadas por Robbins (2005), identificam-se na aplicabilidade de conhecimentos específicos da atuação profissional. A habilidade humana destaca a capacidade dos indivíduos de trabalharem com outras pessoas. Podemos ter competência técnica, mas também uma incompetência em relações

interpessoais, o que afeta o desenvolvimento dos objetivos dentro das instituições. Na habilidade conceitual, os autores enfatizam a necessidade de os funcionários estarem aptos para um processo de decisão, dentro de sua instância de atuação. O trabalho que antes envolvia só reprodução, sem incentivo a uma posição ativa do trabalhador, agora exige nossa capacidade cognitiva para analisar e diagnosticar situações complexas, “[...] identificar problemas, desenvolver soluções alternativas para corrigi-lo, avaliar essas alternativas e selecionar a melhor” (ROBBINS, 2005, p. 6). Este é o perfil esperado hoje no mercado de trabalho.

Nesse contexto, a importância do papel do orientador profissional deve ser destacada, com a função de orientar e informar e, como apresenta Soares (2002), não somente indicar possíveis profissões. Esse profissional de orientação deve estar ciente de todas estas mudanças e das tendências que o mercado está apresentando. Como auxiliar, esclarecer dúvidas e propor a exploração de situação que eu mesmo, como profissional de orientação, não conheço?

Soares (2002) aponta o movimento fundamental para essa atuação profissional de orientação; a palavra é **atualização**. O orientador deve estar preparado para atender a essas demandas do processo com reciclagens constantes de conhecimento, a fim de identificar quais são as mudanças que ocorrem nessa área e entender as influências que essas mudanças ocasionarão nas pessoas.

O profissional não pode ficar enclausurado em seu mundinho apenas colocando em prática aqueles conhecimentos adquiridos, por exemplo, cinco anos atrás, na faculdade. Deve fazer o possível para acompanhar novas práticas, ações e teorias que são criadas a cada instante. (SOARES, 2002, p. 112)

O processo de orientação profissional segue as bases de uma intervenção, que se caracterizam por um conjunto de procedimentos, atendendo a uma estratégia de pensamento, e fundamento em conceitos teóricos de atuação, que fornecem a visão de mundo e homem em que acreditamos. Esse profissional de orientação utilizará seus referenciais teóricos, os quais embasam sua visão de mundo e homem, para compreender e analisar a situação apresentada pelos seus orientandos. Por isso, ele precisa ter claro que a identidade profissional será uma faceta de todo o processo de formação desse indivíduo na sociedade (VALORE, 2002).

Portanto, facilitar esse momento de escolha leva o profissional, orientador, a destacar os propósitos de sua intervenção. Nosso foco, nesse processo, não é o resultado, a escolha em si, mas sim compreender e levar à compreensão qual é o

espaço que a profissão tem na vida destes orientandos, quais são os critérios que se estabelecem para essa escolha e quais são as influências que recebem para a construção de sua identidade profissional.

O orientador deve ter claro seu papel e seus objetivos no processo em atender a toda a solicitação de um trabalho, que comporta partes de compreensão, análise e interpretação, mas também partes de instrução e fornecimento de informação, a visão sincronizada com o mercado e o momento pelo qual seu orientando passa pela vida, sua etapa de vida. Soares (2002) relata sua experiência em sua formação de orientadora profissional como: "Um papel se definia, não de orientador, mas sim de **facilitador**, de alguém que, por já ter pensado nisso há mais tempo, tem condições de auxiliar a pensar; é, auxiliar a pensar! Esta vem sendo a minha proposta" (SOARES, 2002, p. 16).



Refleta

Atente para o perfil que a autora destaca, para o profissional que irá orientar o jovem:

Para a tarefa da orientação necessitam de um profissional competente e credenciado que os auxiliem a estabelecer planos e metas para o futuro buscando conciliar satisfação e condições realistas do mercado de trabalho, para tomar decisões autônomas e conscientes, como destacava Bohoslavsky (1991) (MELO-SILVA, 2011).

Anteriormente, em nossos estudos, já apresentamos o caráter específico dessa intervenção psicológica, que, não deixando de ser um procedimento envolvendo práticas técnicas-metodológicas da área específica de psicologia, como a aplicação e interpretação de testes, assume a configuração da consulta psicológica, que denominamos de atendimento psicológico breve ou focal. Nessa atuação específica, estaremos como profissional do comportamento humano, lidando com problemas existenciais que demandam uma resposta mais rápida e pontual e, nesse quesito, há uma brevidade na ação; há quase sempre uma urgência nessa escolha. Trabalhamos nessa relação terapêutica com um tempo menor aprofundando em um foco. Diferente de algumas terapêuticas na clínica psicológica. A atuação em orientação não se estrutura na duração, mas na especificidade do processo, com uma problemática específica, com objetivos limitados e prazo definido.

Orientação profissional: o feedback e possíveis encaminhamentos

O Código de Ética do Psicólogo, em seu artigo 1º, alíneas "g" e "h", prescreve a responsabilidade do psicólogo em informar, a quem de direito, os resultados decorrentes da prestação de serviços psicológicos.



Assimile

Segundo o Art. 1º do Código de Ética do Psicólogo, são deveres fundamentais dos psicólogos:

g. Informar, a quem de direito, os resultados decorrentes da prestação de serviços psicológicos, transmitindo somente o que for necessário para a tomada de decisões que afetem o usuário ou beneficiário;

h. Orientar a quem de direito sobre os encaminhamentos apropriados, a partir da prestação de serviços psicológicos, e fornecer, sempre que solicitado, os documentos pertinentes ao bom termo do trabalho.

Em um programa de orientação profissional, o aspecto do processo de encerramento deve contemplar a devolutiva dos estudos e interpretações, realizadas com estratégias psicológicas, para a obtenção de uma série de conhecimentos sobre o indivíduo em questão, no caso, nosso orientando.

Segundo a psicóloga Maria Fátima de Andrade, que realiza treinamentos na área de Educação para o Trânsito, no caso da avaliação psicológica para a obtenção da CNH, a importância ética está na obrigatoriedade do cumprimento do Código de Ética do Psicólogo, no art. 1º, alínea g, e da Resolução 12/2000 do Conselho Federal de Psicologia, em que está prevista a realização da entrevista devolutiva aos candidatos.

Do ponto de vista dos direitos constitucionais do cidadão: "É assegurado a todos, pela Constituição Federativa do Brasil, no art. XIV, o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte quando necessário ao exercício profissional". Portanto, o cidadão, submetido a qualquer avaliação psicológica, tem direito a receber informações quanto ao resultado desse processo.

Quanto à responsabilidade técnica, o psicólogo deve ser capaz de transmitir ao candidato, cidadão, informações que esclareçam ao mesmo, sua condição psicológica atual, e, se necessário, encaminhá-lo a outro profissional ou serviço especializado, previsto no art. 1º alínea g e h do Código de Ética Profissional do Psicólogo (PSI JORNAL DE PSICOLOGIA, 2006, [s.p.].).

Portanto, em nosso processo de orientação, não podemos negligenciar o momento final da devolutiva ao nosso cliente. Essa etapa é mais um aspecto do trabalho que deverá ser planejado e organizado, uma vez que, até pelo Código de Defesa do Consumidor, o cidadão, no uso de um serviço, tem direitos garantidos, no caso o acesso às informações relativas ao trabalho prestado. Ressalta-se também que, além dos direitos assegurados, nós enquanto profissionais temos de considerar a importância do momento da devolutiva para um fechamento de um processo.



Exemplificando

Observe um exemplo de um processo ético, apresentado pelo CRP-SP:



Processos éticos

A devolutiva no atendimento psicológico

A mãe de A., maior de idade, contratou um psicólogo para realização de orientação profissional de sua filha. Foi feita uma devolutiva verbal à filha, porém a mãe, ao solicitar que o psicólogo lhe emitisse um laudo, teve seu pedido negado pelo profissional. Apresentou denúncia junto a este Conselho de Psicologia por considerar que foi lesada, entendendo que este profissional não havia cumprido com seu papel.

A situação, ao ser analisada segundo o Código de Ética vigente à época dos fatos, ou seja, aquele que vigorou até data de 26/08/05, apontou para um entendimento de que o psicólogo não teria atuado de forma a descumprir seu compromisso ético para com sua profissão e para com seu cliente, considerando que a negativa de devolutiva por escrito à mãe de pessoa atendida maior de idade não constituía uma infração ética, ainda que o atendimento fosse financeiramente promovido por esta. Considerou-se que a pessoa atendida teve conhecimento dos resultados durante o processo e em sessão devolutiva.

Tal contexto nos remete à reflexão sobre o tema da DEVOLUTIVA, que além de sua importância, teve recente alteração introduzida pelo Novo Código de Ética (Resolução CFP 010/05) (PSI JORNAL DE PSICOLOGIA, 2006).

No decorrer de todo processo de orientação profissional, podemos lançar mão da entrevista, como uma conversa entre as pessoas envolvidas. Esse recurso poderá atender a diferentes objetivos. Podemos usar a entrevista para coletar mais dados, para explorar áreas e temas desconhecidos e para discutir resultados, na construção de um prognóstico, como indica Mello (2002).

O atendimento final com a devolutiva tem o objetivo de utilizar a entrevista com um caráter de fechamento. Faz-se necessário, nesse momento, retomar alguns pontos do trabalho, discutir alguns dados e eximir as possíveis dúvidas do processo. É um momento também para incentivar a construção das relações entre os dados obtidos e, conseqüentemente, facilitar o processo de decisão.

Nos projetos que desenvolvemos com jovens, nos estágios do curso de Psicologia, as devolutivas são elaboradas com o grupo em geral e, posteriormente, uma conversa individual para esclarecer alguns pontos específicos de cada orientando. No início do atendimento de encerramento, aproveitamos para enfatizar os conteúdos que mais marcaram aquele grupo, o que apareceu nas discussões e atividades de forma marcante. Ainda, em entrevista coletiva, sugerimos mais possibilidades para que os jovens possam buscar melhores informações, sobre seus interesses profissionais, despertando sua autonomia e responsabilidade com seu projeto de vida.

O material individual dos jovens é devolvido em pastas, elaborados pelo orientador, em que constam as atividades realizadas e um relatório dos resultados gerais do processo. As pastas são, portanto, nominais e levam os escores de interesse mais elevados, para que cada jovem tenha ciência do seu resultado. Eles podem compartilhar os resultados com os colegas se assim desejarem.

A entrevista individual surge como opcional para os jovens, que ainda desejem esclarecer alguns pontos ou sanar algumas dúvidas sobre sua elaboração de escolha. Em alguns casos em que a percepção nos acusa uma insegurança e dificuldades impeditivas no jovem, para lidar com o processo de escolha, recomendamos ao orientando um acompanhamento psicológico mais intenso, ou seja, encaminhamos para um trabalho mais extenso, como, por exemplo uma psicoterapia.

No processo de orientação profissional, o jovem será incentivado a descobrir suas próprias habilidades, interesses e conflitos existentes. A maneira de como o jovem percebe essa nova responsabilidade em assumir um projeto de vida pode vir à tona no decorrer do processo de orientação.

Nesse momento, o adolescente vive uma crise de identidade, um conflito entre a necessidade de abandonar sua identidade infantil e a de constituir uma nova, que venha lhe restituir seu senso de existência e continuidade histórica

”



(ABERASTURY; KNOBEL, 1984 apud BORDAO-ALVES; MELO-SILVA, 2008, p. 24).

O processo de escolha pode ser angustiante para uma fase da vida em que ainda se busca a estruturação de uma identidade. Cabe ressaltar, como apresenta Levenfus (1197 apud BORDAO-ALVES e MELO-SILVA, 2008), que não é só o jovem que sente esse período de transição; a família também pode ser impulsionada a rever seus limites de influência. Com as expectativas da família sobre o jovem sendo questionadas, essa família terá talvez de abdicar de algumas pressões e, muitas vezes, precisará reconhecer e entender a necessidade do respeito à individualidade da identidade própria do jovem que decide.

A orientação profissional poderá, ao caminhar com aquele que escolhe, elucidar as possibilidades, clarificando os critérios de escolha, apoiar a angústia sobre as perdas, do que se deixou de escolher, reconhecer e ressignificar as fantasias acerca das atividades profissionais, mas não poderá jamais assumir a posição de protagonista dessa empreitada; a decisão não compete ao orientador.



Pesquise mais

Seria importante, caro aluno, entrar em contato com a legislação que normatiza sua conduta profissional. Durante o curso de Psicologia, provavelmente você já tenha consultado o Código de Ética dos Psicólogos, mas é sempre muito produtivo realizar uma leitura com mais atenção, aos detalhes que envolverão nossa atuação profissional.

Sugiro que vá ao site do CRP e realize uma leitura do Código de Ética, que está disponível na rede.

Sem medo de errar

O movimento fundamental para essa atuação profissional de orientação, a palavra é **atualização**, o orientador deve estar preparado para atender a essas demandas do processo, com reciclagens constantes de conhecimento, a fim de identificar quais são as mudanças que ocorrem nessa área e entender as influências que essas mudanças ocasionarão nas pessoas.

O orientador deve ter claro seu papel e seus objetivos no processo, para atender a toda a solicitação de um trabalho que comporta partes de compreensão, análise e interpretação, mas também partes de instrução e fornecimento de informação, a visão sincronizada como o mercado e o momento pelo qual seu orientando passa na vida, sua etapa de vida.

Avançando na prática

Preparando o encerramento

Descrição da situação-problema

Lúcia é estudante de psicologia e participou de um projeto de orientação profissional em sua serviço-escola. Junto a seus colegas e à supervisora, atenderam grupos de 15 jovens, do 3º ano do ensino médio. Lúcia seguiu todas as propostas confeccionadas e debatidas com sua supervisora, participou da aplicação ativamente e, conseqüentemente, estabeleceu uma relação muito produtiva com seu grupo de jovens.

O próximo atendimento será seu último encontro. Como podemos auxiliar Lúcia a realizar um *checklist* do processo? Como deve ser a condução desse último encontro?

Resolução da situação-problema

O atendimento final com a devolutiva tem o objetivo de utilizar a entrevista com um caráter de fechamento. Faz-se necessário, nesse momento, retomar alguns pontos do trabalho, discutir alguns dados e dirimir as possíveis dúvidas do processo. É um momento também para incentivar a construção das relações entre os dados obtidos e, conseqüentemente, facilitar o processo de decisão.

Seu checklist deve iniciar pela organização do material individual dos jovens, que é devolvido em pastas, elaborado pelo orientador, em que constam as atividades realizadas e um relatório dos resultados gerais do processo. As pastas são nominais e levam os escores de interesse mais elevados, para que cada jovem tenha ciência do seu resultado. Eles podem compartilhar seus resultados com os colegas se assim desejarem. A entrevista individual surge como opcional para os jovens, que ainda querem esclarecer alguns pontos ou sanar algumas dúvidas sobre sua elaboração de escolha.

Faça valer a pena

1. Considerando o papel do orientador profissional, complete as lacunas:

O papel do orientador profissional deve ser destacado com a função de _____ e _____ e não somente indicar possíveis profissões. Esse profissional de orientação deve estar ciente de todas essas mudanças e das tendências que o _____ está apresentando.

Complete a lacuna, assinalando a alternativa correta:

- a) Orientar, informar, mercado.
- b) Delegar, informar, mercado.
- c) Orientar, informar, sujeito.
- d) Direcionar, informar, mercado.
- e) Orientar, decidir, mercado.

2. Considerando os conceitos da entrevista de encerramento, analise as afirmações:

I – Podemos usar a entrevista para coletar mais dados, para explorar áreas e temas desconhecidos e para discutir resultados, na construção de um prognóstico.

II – Em entrevista coletiva, podemos sugerir mais possibilidades para que os jovens possam buscar melhores informações, sobre seus interesses profissionais, despertando sua autonomia e responsabilidade com seu projeto de vida.

III – A entrevista individual surge como opcional para os jovens que ainda querem esclarecer alguns pontos ou sanar algumas dúvidas sobre sua elaboração de escolha.

Assinale a alternativa correta:

- a) Somente a afirmativa I está correta.
- b) Somente a afirmativa II está correta.
- c) Somente as afirmativas I e III estão corretas.
- d) Somente as afirmativas I e II estão corretas.
- e) As alternativas I, II e III estão corretas.

3. O processo de escolha pode ser angustiante para uma fase da vida, em que ainda se busca a estruturação de uma identidade. Cabe ressaltar, como observa Levenfus (1997 apud BORDAO-ALVES; MELO-SILVA 2017), que não é só o jovem que sente esse período de transição; a família também pode ser impulsionada a rever seus limites de influência.

Analizando o texto, assinale (F) para falso e (V) para verdadeiro:

- () A família terá de abdicar também de algumas decisões sobre a futura vida profissional do jovem.
- () A família terá de reconhecer e entender a necessidade do respeito

à individualidade da identidade própria do jovem que decide.

() As expectativas da família sobre a carreira profissional do jovem devem ser questionadas.

- a) V, V, F.
- b) F, V, V.
- c) V, F, F.
- d) F, F, F.
- e) V, F, V.

Referências

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARDUCHI, Ana Lúcia Jankovic (Org.). **Desenvolvimento pessoal e profissional**. 3. ed. rev. e aum. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho e Constituição Federal**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BERGAMINI, Heitor. **Gestão de carreiras**: as 5 ferramentas essenciais. São Paulo: Évora, 2014.

BORDAO-ALVES, Daniele Palomo; MELO-SILVA, Lucy Leal. Maturidade ou imaturidade na escolha da carreira: uma abordagem psicodinâmica. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 23-34, abr. 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 8 mar. 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002. 1 v.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras**: uma proposta para repensar a gestão de carreiras. São Paulo: Atlas, 2013.

FARIA, Luiz Roberto Paiva; GUZZO, Raquel Souza Lobo. Em tempo de globalização: a representação social de emprego, trabalho e profissão em adolescentes. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 387-404, dez. 2007. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4518444615003>>. Acesso em: 8 mar. 2017.

G1. Jovens que vão prestar o ENEM têm dúvidas sobre escolha da profissão. **G1 Globo**, 19 out. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2015/10/jovens-que-vaoprestar-enem-tem-duvidas-sobre-escolha-da-profissao.html>>. Acesso em: 10 fev. 17.

GONÇALVES, Maria H. B.; WYSE, Nely. **Ética e trabalho**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 1997.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. Tradução de Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Ed. 34, 1999.

MAYORGA, Claudia. **Psicologia Social**: sobre desigualdade e enfrentamentos. Curitiba: Juruá, 2013.

LUCCHIARI, Dulce Helena Penna Soares. **Pensando e vivendo a orientação profissional**. São Paulo: Summus, 1993.

MELLO, Fernando Achilles F. **O desafio da escolha profissional**. Campinas: Papirus, 2002.

MOSCOVICI, Serge. **A representação social da psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

PIMENTA, Maria Alzira. **Comunicação empresarial**: conceitos e técnicas para administradores. Campinas: Alínea, 2010.

PSI. Questões éticas - devolutiva: direito do cliente, dever do psicólogo. **Jornal PSI**, São Paulo, n. 147, abr./jun. 2006. Disponível em: <http://www.crsp.org.br/portal/comunicacao/jornal_crp/147/frames/fr_indice.aspx>. Acesso em 8 mar. 2017.

RASCHE, Francisca. Ética e deontologia: o papel das associações profissionais. p. 175-188. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 10, n. 2, p. 175-188, jan. 2006. Disponível em: <<https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/426/539>>. Acesso em: 11 fev. 2017.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; MELO-SILVA, Lucy Leal (Org.). **Compêndio de orientação profissional e de carreira**: enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção. Cubatão: Vetor Editora, 2011. 2 v.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROMARO, Rita Aparecida. **Ética na psicologia**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

SEGA, Rafael Augustus. O conceito de representação social nas obras de Denise Jodelet e Serge Moscovici. **Anos 90 – Revista do Programa de pós-graduação em História**, Porto Alegre. v. 8, n. 13, p. 128–133, jul. 2000. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/ppghist/anos90/13/13art8.pdf>>. Acesso em: 2 mar. 2017.

SOARES, Dulce Helena Penna. **A escolha profissional**: do jovem ao adulto. São Paulo: Summus, 2002.

VALORE, L. A. Orientação Profissional em Grupo na Escola Pública: direções possíveis, desafios necessários. In: LEVENFUS, Rosane Schotgues; SOARES, Dulce Helena Penna (Org.). **Orientação vocacional ocupacional**: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa. Porto Alegre: Artmed Editora, 2002. p. 115-131.

Anotações

[illegible]

Anotações

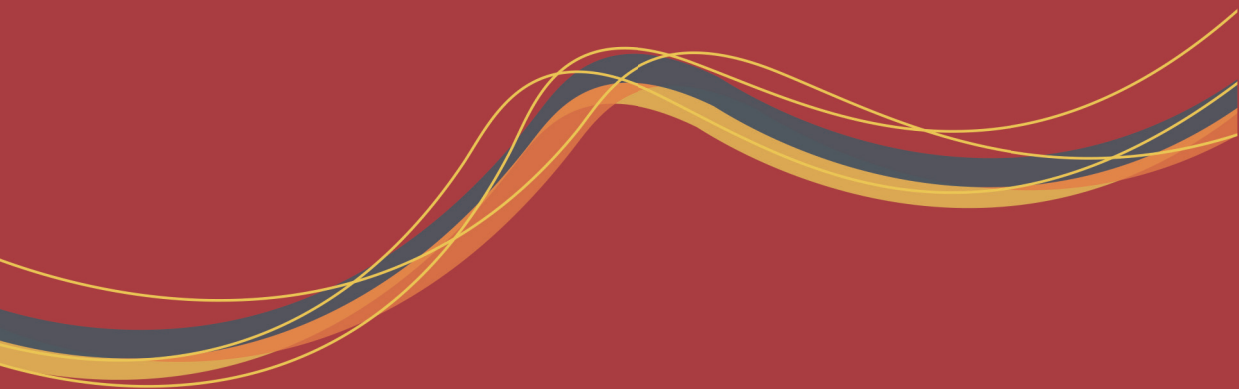
This image shows a full page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, typical of notebook paper. There are no margins, text, or other markings on the page.

Anotações

[illegible]

Anotações

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 horizontal blue or grey lines spaced evenly apart, typical of notebook paper. The lines extend across the entire width of the page, leaving small margins at the top and bottom. There are no vertical lines, text, or other markings on the page.



ISBN 978-85-8482-880-7



9 788584 828807 >