

Maria Elci Spaccaquerche
Ivelise Fortim

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

PASSO A PASSO



Maria Elci Spaccaquerche
Ivelise Fortim

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: PASSO A PASSO



Sumário

CAPA

FOLHA DE ROSTO

APRESENTAÇÃO DA 1ª EDIÇÃO

APRESENTAÇÃO DA 2ª EDIÇÃO

APRESENTAÇÃO DA 3ª EDIÇÃO

ESCOLHA E VOCAÇÃO – TEORIAS DA PSICOLOGIA ANALÍTICA

PRINCÍPIOS E POSTURAS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

A INTERAÇÃO ORIENTADOR-ORIENTANDO: PROCESSOS TRANSFERENCIAIS

O ORIENTANDO E A ESCOLHA PROFISSIONAL

A FAMÍLIA E SUAS INFLUÊNCIAS NA ESCOLHA

INTERESSES, HABILIDADES, COMPETÊNCIAS

A ESCOLHA PROFISSIONAL E AS REDES SOCIAIS

PRIMEIRO MOMENTO: DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

O AUTOCONHECIMENTO

A ENTREVISTA EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E AS PRIMEIRAS HIPÓTESES DIAGNÓSTICAS

EXERCÍCIOS DE ENTREVISTA

ROTEIRO PARA AS PRIMEIRAS ENTREVISTAS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

TÉCNICAS E EXERCÍCIOS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

AS TÉCNICAS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

AUTOBIOGRAFIA OU HISTÓRIA PESSOAL

FRASES INCOMPLETAS/AUTORRETRATO

CURTOGRAMA

O QUE EU GOSTO DE FAZER

MODELO PROFISSIONAL

RECONHECENDO SUAS HABILIDADES

COMO OS OUTROS ME VEEM

PREFERÊNCIAS

SEGUNDO MOMENTO: A INFORMAÇÃO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

CONHECENDO AS PROFISSÕES E OS CAMPOS DE TRABALHO

AS PROFISSÕES – UM RÁPIDO OLHAR SOBRE A HISTÓRIA

PROFISSÃO: OS DIFERENTES TERMOS E SIGNIFICADOS E DIFERENTES TIPOS DE FORMAÇÃO EDUCACIONAL

A INFORMAÇÃO PROFISSIONAL: A TÉCNICA R.O. DE BOHOSLAVSKY

ROTEIRO DE PESQUISA SOBRE PROFISSÕES E DE ENTREVISTAS COM PROFISSIONAIS

ROTEIRO DE PESQUISA DE PROFISSÕES

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O PROFISSIONAL

ESTUDANDO NO EXTERIOR

TERCEIRO MOMENTO: SÍNTESE DOS DADOS

O PROJETO PROFISSIONAL

CRITÉRIOS DE ESCOLHA

AVALIANDO O PROCESSO: ROTEIRO DE SÍNTESE DO ORIENTADOR

AVALIANDO O PROCESSO: ROTEIRO DE SÍNTESE DO ORIENTANDO

PRÓXIMOS PASSOS

PROJETOS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E O PROCESSO EM GRUPO

SUGESTÕES PARA A ESCOLHA PROFISSIONAL

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL ON-LINE: ADAPTAÇÕES

PALAVRAS FINAIS

FICHA CATALOGRÁFICA

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: PASSO A PASSO

APRESENTAÇÃO

APRESENTAÇÃO DA 1ª EDIÇÃO

Este livro nasceu da necessidade de organizar em um só documento a experiência de muitos anos de trabalho com orientação profissional. É fruto também da observação das necessidades de nossos alunos de conhecer, de forma didática, o roteiro de teorias e técnicas que ao longo desses anos foram trabalhadas e revistas, sendo adaptadas para novas demandas, novos tempos, para os jovens que buscam a orientação profissional.

Foi com a minha própria história que vivi a primeira experiência com escolha profissional. Nos idos dos anos 1960, a psicologia era uma profissão que começava a despontar como uma opção, e as profissões mais destacadas eram as três mais conhecidas: medicina, engenharia e direito. Poucas ainda eram as mulheres que faziam uma faculdade. A maioria fazia o curso Normal – que correspondia ao ensino médio, e que habilitava professores para o ensino fundamental/primário. Os cursos universitários mais escolhidos pelo sexo feminino eram aqueles voltados para o ensino, como letras, geografia, história, filosofia, além do curso de direito. Muitas dessas mulheres se tornaram grandes expoentes em nossa sociedade, como professoras, poetisas, romancistas, filósofas e juristas. Eu adorava literatura, então já era certo o que faria: clássico no curso médio e letras como curso superior. Clássico era o nome oficial que correspondia às humanas no segundo grau ou ensino médio. Eu não poderia imaginar, na época, que Literatura tem tudo a ver com psicologia. Ao ler Machado de Assis, Eça de Queiroz, Balzac, entre outros, comecei a me encantar com a policromia das personalidades e a dinâmica das relações humanas, com a psicologia da vida cotidiana.

Isso me interessava, e foi buscando conhecer o que existia no mercado das profissões e reconhecendo os meus ideais, sonhos e possibilidades que acabei encontrando a psicologia.

Tempos depois, início dos anos 1970, trabalhando em uma escola de São Paulo, me vi diante do desafio de orientar alunos de colegial/ensino médio para suas escolhas profissionais. Nessa mesma época, tomei contato com a proposta de Rodolfo Bohoslavsky, e o trabalho que ele desenvolvia na Argentina. Bohoslavsky chegou a ministrar cursos no Brasil, mas faleceu ainda muito jovem, no início de sua carreira e do sucesso de seu trabalho.

A Faculdade de Psicologia da PUC-SP, nessa ocasião, vivia uma reformulação de currículo, e eu, professora na cadeira de Psicologia Social, passei a coordenar o Núcleo de Orientação Vocacional, até os anos 1980. O núcleo era uma proposta teórico-prática em que os alunos, além das aulas teóricas, desenvolviam um atendimento na clínica da PUC-SP ou em escolas da rede pública. O Núcleo de Orientação Profissional da PUC-SP propiciava aos alunos a vivência da dialética existente entre a teoria e a prática. Essa experiência foi por mim apresentada no Congresso Internacional de Psicologia realizado em Munique, Alemanha, em 1978, e no artigo “Orientação vocacional – uma experiência educacional”, publicado no livro *Ação de Psicologia na Escola*, de Elcie A. F. S. Masini, Editora Cortez e Moraes, nesse mesmo ano.

Centros de ensino e pesquisa desenvolveram e desenvolvem até hoje trabalhos de orientação profissional seguindo, em parte ou *in totum*, a proposta clínica de R. Bohoslavsky. E assim, a proposta atuarial baseada em resultados de testes psicológicos, que era, até então, a forma de se fazer orientação profissional, foi revista e reformulada.

Muitos trabalhos na área surgiram desde então. Hoje temos uma associação brasileira que congrega os orientadores profissionais, a ABOP, revistas científicas sobre o assunto, congressos, encontros e debates consistentes sobre esse tema.

Mais recentemente, participante do mundo globalizado, a orientação profissional também aparece em sites na internet, através de institutos que desenvolvem trabalhos nas áreas. No ano de 2000, numa parceria com a PUC-SP, desenvolvi o conteúdo e a metodologia do programa de orientação profissional *on-line*, que foi colocado em rede, atendendo mais de dois mil jovens brasileiros via internet. O relato dessa experiência encontra-se no artigo

“Orientação profissional *on-line* – uma experiência em processo”, publicado na *Revista Brasileira de Orientação Profissional* (2005- 6-1, p. 63-74) e no site www.mariaelci.com.br.

A orientação profissional desde sempre teve como característica ser um campo de estudos e trabalho que engloba aspectos da psicologia, bem como da educação. Hoje, ela se expande até a área de administração, com o planejamento de carreiras, e também de aposentadoria.

Nesses trinta anos ou mais, o contexto mundial também se transformou. Se, por um lado, surgiram inúmeras profissões e cursos, por outro lado o mercado de trabalho parece ter sofrido um estreitamento de oportunidades. Há um ajuste ainda por acontecer entre as novas profissões, solicitações do contexto social, fatores econômicos e as buscas pessoais de realização no trabalho.

É nesse contexto que se formam os orientadores profissionais, e é nele que as pessoas de diferentes idades buscam a sua orientação profissional.

Ivelise, mais jovem, bastante ativa, tanto no meio acadêmico quanto como psicóloga orientadora, eu conheci no NPPI, Núcleo de Pesquisa em Psicologia e Informática, da PUC-SP (atualmente: Janus, Laboratório de Psicologia e Tecnologias da Informação e Comunicação), no início do projeto de orientação profissional via internet. Enquanto minha visão é histórica, com referência às experiências vividas, Ivelise traz a força jovem do futuro. Com ela, aprendi muito do mundo virtual, das novas linguagens usadas pelos internautas. Ivelise também é aficionada por C. G. Jung, como eu.

Buscamos, neste livro, Ivelise e eu, trazer de maneira prática os mesmos ensinamentos e princípios de Bohoslavsky, ampliando-os com as novidades do mundo de hoje, e recheando-os com a nossa experiência do dia a dia, na clínica, em escolas, faculdades ou na internet.

O livro está estruturado para auxiliar o orientador, passo a passo, no processo de orientação profissional, através dos três momentos da orientação profissional, com reflexões e atividades práticas em cada um deles. Pode ser usado como livro didático em cursos de graduação ou pode servir como guia para os que estão iniciando na carreira de orientadores profissionais. Também

é útil para o orientador profissional já experiente que queira trabalhar com as técnicas apresentadas neste livro.

A carreira profissional é resultado de inúmeras escolhas que a pessoa faz ao longo da vida, de oportunidades e travessias. A orientação profissional acontece em determinado momento dessa jornada, e, muitas vezes, esse é o momento crucial. Nós, orientadores, não podemos nos furtar a uma reflexão mais ampla sobre a questão da escolha, ainda que o processo de orientação profissional seja focado e objetivo.

Essa reflexão está em nossas leituras, na observação dos acontecimentos, na atualização dos nossos conhecimentos e no desenvolvimento de um olhar não só para fora, mas para dentro de nós mesmos. Esperamos que este livro contribua para esse processo.

Maria Elci Spaccaquerche, 2009

APRESENTAÇÃO DA 2ª EDIÇÃO

É com alegria que estamos apresentando a segunda edição deste livro. Aproveitamos para revisá-lo e atualizá-lo.

Temos trabalhado com este livro há alguns anos, como básico para cursos de orientação profissional em cursos universitários. O resultado tem sido bom, pois o livro se mostra adequado para quem começa os primeiros passos em orientação. Também temos utilizado em cursos de especialização, por conta das novas técnicas, o que nos tem ajudado a rever aspectos que poderiam ser aprimorados.

Além do uso de professores de cursos universitários, tivemos notícias de coordenadores de escolas, em diferentes lugares do Brasil, que utilizam o livro para seus trabalhos, e que também nos ajudaram a avaliar o livro para esta edição.

Nela incluímos uma nova atividade, advinda da metodologia do *Design Thinking*, e adaptada por Ivelise Fortim. Também incluímos algumas novas formas da aplicação da técnica de R.O., outras adaptações necessárias para as mudanças que tem ocorrido nas profissões e no mercado de trabalho.

Desejamos a todos uma boa leitura, e que as atividades e técnicas apresentadas aqui possam ser bem utilizadas.

Maria Elci e Ivelise
Setembro de 2014

APRESENTAÇÃO DA 3ª EDIÇÃO

Esta terceira edição que apresentamos se fez necessária. São mais de dez anos desde a primeira publicação. Em uma década, muitas coisas aconteceram, principalmente nos tempos acelerados em que vivemos.

A pandemia de COVID-19 trouxe muitas transformações, modificando de forma significativa o modo com que vivemos e trabalhamos. Houve uma grande aceleração tecnológica em todas as áreas do trabalho. Essas modificações que se iniciaram no período pandêmico trazem transformações que ainda não são mensuráveis, mas já sabemos que propõem uma nova forma de nos relacionarmos com o trabalho.

Outro ponto importante é que as escolhas profissionais se tornam cada vez mais um ponto de partida para muitas escolhas posteriores. Os cursos universitários ou técnicos tornaram-se bases para caminhos profissionais bastante diferentes entre si, e portanto a aprendizagem da escolha, como sempre denominamos o nosso processo de orientação profissional, torna-se fundamental. Os jovens e, sem dúvida, todas as pessoas farão inúmeras escolhas profissionais pela vida afora, por isso o processo de aprender a escolher os ajuda na reflexão de um caminho que será iniciado num dado momento, mas que será ampliado, transformado e revisto durante todo o trajeto.

Esperamos que você aprenda tanto ao ler este livro quanto nós aprendemos ao escrevê-lo e revisá-lo.

Maria Elci e Ivelise
Janeiro de 2022

ESCOLHA E VOCAÇÃO – TEORIAS DA PSICOLOGIA ANALÍTICA

Ivelise Fortim¹

Quando trabalhamos com orientação profissional, inevitavelmente nos deparamos com a pergunta: o que é a escolha profissional? Muitas teorias procuram buscar as respostas para essa pergunta, e muitas são as respostas encontradas. Existem teorias econômicas, sociais e psicológicas, mas as teorias mais atuais acreditam que a escolha é multideterminada. Ou seja, diversos fatores – psicológicos, sociais, econômicos – atuam na escolha de uma profissão. Para Bohoslavsky (1996), o orientador profissional deve aliar os conhecimentos das diversas instâncias que influenciam o sujeito, desde suas características pessoais até as instâncias familiares, educacionais e mercadológicas. Para Bohoslavsky, “um modelo dos problemas de orientação vocacional deve incluir variáveis sociológicas, econômicas e históricas” (1996, p. 52).

Mesmo sabendo da multideterminação da escolha, cada orientador vocacional privilegia um tipo de abordagem em seu trabalho. Alguns privilegiam os determinantes psicológicos, e embasam suas teorias de escolha na visão que têm do indivíduo. Bohoslavsky (1996), por exemplo, que trabalhava com a estratégia clínica, centrou sua teoria no conceito de reparação de Melanie Klein. Mas a estratégia clínica permite que o orientador compreenda a escolha por meio de diversas teorias psicológicas.

Neste livro, temos como base a estratégia clínica de Bohoslavsky, mas utilizamos a psicologia analítica de C. G. Jung para compreender os processos de constituição da identidade vocacional/profissional e ocupacional. Se, por um lado, consideramos o processo de orientação como uma aprendizagem de escolha, por outro, nosso olhar sobre o indivíduo, o orientando, é um olhar atento à dinâmica psicológica apresentada, sem esquecer as dimensões socioeconômicas e educacionais. E a leitura dessa dinâmica é baseada na teoria da psicologia analítica de C. G. Jung, como um modelo de reflexão.

Jung não se ocupou desse tema em particular, e são poucos os autores seguidores da psicologia analítica que formularam ideias sobre esse processo. No entanto, em *Memórias, sonhos, reflexões*, Jung relata seu processo pessoal de escolha profissional, suas dúvidas com relação à escolha de uma profissão, e a decisão pela medicina. É a partir desse relato que levantamos três conceitos considerados relevantes na questão da escolha profissional: a sabedoria do inconsciente, a teleologia da escolha e a questão do destino. Jung também desenvolveu o conceito de tipos psicológicos, muito utilizado por autores da psicologia organizacional.

A PSICOLOGIA ANALÍTICA E A ESCOLHA PROFISSIONAL

Segundo McCash (2017), parece haver muito pouco diálogo entre a psicologia analítica e o campo da orientação de profissão e das carreiras. Desde a década de 1960, houve cinco tipos de contribuições, do ponto de vista junguiano, para a área de carreiras: 1) teoria dos tipos psicológicos e teoria do ensino experimental; 2) carreira e mito; 3) caráter e chamado; 4) aplicações da psicologia analítica nos espaços organizacionais; e 5) desenvolvimento adulto. Dessa lista, destacaremos aqueles que estão voltados para os indivíduos que estão fazendo sua primeira escolha, a saber: os tipos psicológicos, a teoria do ensino experimental, carreira e mito, caráter e chamado.

Os tipos psicológicos de C. G. Jung

Em seu livro *Tipos psicológicos*, Jung (1981) descreve dois tipos gerais de disposição psíquica, “que se distinguem pela direção dada a seus interesses e ao movimento da libido” (p. 386). A esses tipos ele denominou introversão e extroversão. No primeiro, a energia psíquica está voltada para o interior do indivíduo, seu mundo de ideias, sentimentos e abstrações. No segundo, a orientação da libido é para fora; é do mundo exterior que o indivíduo recebe sua energia e é para lá que desenvolve seus interesses. Jung definiu primeiramente os dois tipos de atitudes (extroversão e introversão), e em

seguida estabeleceu quatro funções da consciência, que constituem dois pares de opostos: pensamento/sentimento e sensação/intuição.

Do mesmo modo que, para descrevermos a totalidade da terra, usamos os quatro pontos cardeais, existem quatro aspectos psicológicos na orientação psíquica. Jung (1981) diz: “Para orientar-nos, necessitamos de uma função que constate que algo é: a sensação; uma segunda função que estabeleça o que é: o pensamento; uma terceira função que decida se isso nos convém ou não, e se desejamos aceitá-lo ou não: o sentimento; e uma quarta função que indique de onde isso provém e para onde vai: a intuição” (p. 357).

O processo de sensação constata essencialmente que algo existe; o pensamento vai dizer o que significa; o sentimento, qual é o valor dele; a intuição é o pressentimento sobre o “de onde” e o “para onde”. “A percepção pela sensação e a intuição, eu as denomino funções irracionais, porque se referem simplesmente ao fato acontecido ou dado. O pensamento e o sentimento, porém, enquanto funções judicativas, são racionais” (JUNG, 1981, p. 508).

As funções de sensação e intuição são funções perceptivas, ou seja, como o indivíduo percebe o mundo, através dos cinco sentidos (sensação) ou através de uma síntese de percepções (a intuição). Pensamento e sentimento são funções judicativas, ou seja, avaliam o que se percebe do mundo. Essas funções são concebidas como pares de opostos e são esquematizadas num formato cruciforme, o que faz com que, se uma pessoa tiver uma predominância de uma função, conseqüentemente terá menos desenvolvida aquela que é oposta. Por exemplo, uma pessoa que tenha predominância de pensamento terá a função sentimento diminuída. Há também a função auxiliar, aquele outro eixo da cruz; em nosso caso, a função auxiliar pode ser a sensação. A pessoa terá então uma função predominante e outra que a auxilia.

A tipologia junguiana baseia-se no cruzamento dessas quatro funções com as disposições extrovertida e introvertida, formando assim oito tipos psicológicos. Cada um desses tipos apresenta uma forma de ser, um estilo de viver e agir.

Em 1943, Katherine Cook Briggs e Isabel Myers, estudiosas da tipologia de C. G. Jung, criaram o primeiro conjunto de questões do MBTI, Myers-Briggs Type Indicator. Tinham como finalidade ajudar a identificar características adequadas para diferentes tipos de trabalho, numa época de guerra em que havia necessidade de pessoas, principalmente mulheres, competentes para os diferentes postos de serviços anteriormente ocupados por homens. À tipologia de Jung, elas acrescentaram mais um par de opostos que se refere à preferência na forma de viver, de fazer escolhas. Esse eixo, denominado julgamento e percepção, refere-se a formas de julgamento e reação diante da vida, sejam elas mais rígidas ou mais flexíveis, conforme a posição dessa gangorra. As autoras trazem modificações importantes à teoria original, especialmente nos conceitos de introversão/extroversão, e a introdução do novo eixo, julgamento/percepção. Segundo Zacharias (1995a, p. 118): “Isto pode ser de duas maneiras opostas, de modo a adaptar-se às circunstâncias da vida (percepção) ou tentando adaptar as circunstâncias àquilo que o indivíduo crê como correto (julgamento)”.

Contudo, segundo McCash (2017), a teoria de Myers e Briggs parece entrar em conflito com as ideias de Jung, que estava mais preocupado em desenvolver uma psicologia crítica e compreensiva do que uma psicologia caracterológica. Além disso, existe a questão da possibilidade da mudança dos tipos psicológicos ao longo da vida, defendida por Jung – ao passo que Myers e Briggs parecem acreditar que os tipos são imutáveis.

Zacharias elaborou em 1994 o teste QUATI (Questionário de Avaliação Tipológica), que procura não só especificar a qual tipo psicológico a pessoa pertence, como quais carreiras podem estar relacionadas a ele.

Segundo Zacharias (1995a), as pesquisas demonstram haver uma correlação positiva entre escolha profissional e tipo psicológico. Em seu estudo, desenvolvido com integrantes da Polícia Militar da Cidade de São Paulo, Zacharias encontrou a predominância de um tipo psicológico na carreira policial. Para compreensão maior dos tipos psicológicos, recomendamos, além do próprio C. G. Jung, a leitura de J. J. Zacharias (1995a, 1995b, 2000), Myers Briggs (1995) e von Franz (1990).

Segundo McCash (2017), a aprendizagem experimental (teoria do autor Krumboltz e Mitchell, 1996) é um tipo de abordagem que cita Jung vagamente, quando se utiliza de seus tipos psicológicos, entendendo que eles representam diferentes modos de adaptação ao mundo e que, portanto, podem ser aplicados à aprendizagem. O autor se baseia nos tipos psicológicos propondo um guia sobre educação. O principal eixo da tipologia seria o eixo introversão/extroversão, sendo que ele separa os processos de experiência concreta e experiência abstrata. As experiências de aprendizagem levariam a um tipo de abordagem com relação às tarefas na vida e a um tipo de visão de mundo. Essas aprendizagens, por sua vez, determinariam as escolhas de carreira.

CARREIRA COMO MITO PESSOAL

McCash (2017), em sua revisão, também apresenta o autor Gothard, que em 1999 publicou um livro chamado *Carreira como mito*. O autor acredita que os sonhos de carreira representam mitos pessoais, baseado nas ideias de um grande arquétipo ou mito pessoal. O autor faz várias análises de casos. Ele também cita Stein (1992), que acredita que a carreira e a vida organizacional podem levar à constelação diversos papéis arquetípicos, como encontramos, por exemplo, nas figuras do herói, da grande mãe, bode expiatório, ou mesmo do curador ou do mentor.

Nessa perspectiva, cabe ao orientador profissional compreender qual é o mito pessoal do orientando, considerando as possibilidades que este tem de cumpri-lo, podendo mesmo ajudá-lo no seu processo de individuação.

VOCAÇÃO, CARÁTER E CHAMADO

Para Hillman (1997), a questão profissional é uma questão de vocação. Vocação entendida como chamado interno, sendo que todos nós nascemos com uma imagem que nos define. Para se referir a essa imagem interior, Hillman introduz o conceito de *daimon*, uma centelha da inteligência divina. Nessa perspectiva, todos nós teríamos uma singularidade que pede para ser vivida e que já está presente antes de acontecer.

Em *O código do ser*, ele desenvolve o que chama de teoria do fruto do carvalho. Segundo essa teoria, todos nascem com uma semente que carrega todas as possibilidades que vão se desenvolver ao longo da vida. Na semente está o carvalho, e essa semente, o *daimon*, se manifesta desde muito cedo na vida do indivíduo.

Diz Hillman (1997):

cada vida é formada por sua imagem única, uma imagem que é a essência dessa vida e chama para um destino. Tal como a força do destino, essa imagem age como um *daimon* pessoal, um guia que se lembra de seu chamado. Os avisos do *daimon* fidelidade [...]. Está em descompasso com o tempo, descobrindo todos os tipos de falhas, brechas e nós no decorrer da vida – dá preferência a essas coisas. Tem uma afinidade com o mito, uma vez que é um ser mítico e pensa em termos míticos (p. 51).

Considerando que o fruto do carvalho nos é dado, podemos questionar o destino e o livre-arbítrio. Pois, se tudo está escrito no fruto do carvalho, qual é o nosso poder de escolha?

Hillman procura responder a essa questão levando em conta a existência e a convivência desses dois aspectos paradoxais no próprio âmago do ser humano: o destino e a escolha pessoal.

O *daimon* tem um pré-conhecimento – talvez não de suas particularidades, porque não pode manipular os acontecimentos para fazê-lo combinar com a imagem e realizar o chamado. Portanto seu pré-conhecimento não é perfeito, mas sim limitado à significação da vida na qual ele está encarnado. “A teoria da semente afirma que cada um de nós é assinalado. A própria singularidade supõe uma semente única que caracteriza cada pessoa” (Hillman, 1997, p. 268).

Então vamos acabar com um erro típico: identificar a vocação apenas com um tipo específico de profissão, em vez de também com o desempenho de cada profissional. Este erro infelizmente vem com o próprio mito platônico, que enquadra as almas em profissões – Ajax, o guerreiro; Ulisses, o marido cansado de viagem que volta para casa. No mito, não há uma separação profunda entre a profissão de açougueiro, digamos, e a alma do açougueiro. A pessoa é o que faz, portanto, se tem uma atividade medíocre [...] é porque não foi chamada. Mais uma vez o erro, pois caráter não é o que se faz, mas como se faz. Cada açougueiro é diferente, porque cada um tem um *daimon* individual (p. 269).

O *daimon* traria não só a vocação, ou seja, a habilidade para determinado tipo de atividade, mas com ele viria o como realizar-se nessa atividade, ou o como desempenhar-se nessa profissão. Dessa forma, todos teriam um *daimon* para ser descoberto, uma vez que ele não é relacionado a uma profissão específica, e pode ser entendido como o chamado do coração para desempenhar certa atividade ou viver um tipo de vida. “A vocação torna-se uma vocação para a vida, em vez de ser imaginada em conflito com a vida” (p. 272).

A escolha profissional adequada, portanto, deveria identificar qual é esse chamado, e cumpri-lo; devemos nos tornar o que somos. Atender a esse chamado é imprescindível para uma escolha profissional adequada.

A ESCOLHA NUMA VISÃO SIMBÓLICA

Whitmont (1990), falando sobre a abordagem simbólica na teoria junguiana, faz algumas considerações sobre o funcionamento da psique. Uma delas se refere ao fato de que é impossível conhecer a psique como realmente ela é; no entanto, pode-se descrever o comportamento humano, e observar o funcionamento da psique.

Como se expressasse aspectos de um padrão hipotético de significado, como se uma integridade potencial e abrangente estivesse organizando a ação das partes. Por exemplo, podemos reconhecer que um impulso autônomo ou um padrão de personalidade até então oculto tenha emergido e atuado como se tivesse por objetivo determinada ação que era significativa em relação à personalidade total. A hipótese mais básica sobre a psique humana com a qual lidamos aqui é então a de um padrão de totalidade que só pode ser descrito simbolicamente (p. 15).

Esses impulsos podem atuar de diversas formas, entre elas na escolha profissional. Continuando com Whitmont (1990, p. 15-16):

um rapaz cujo impulso não reconhecido é exercer grande poder sobre as pessoas pode querer tornar-se analista e ser capaz de dar todos os tipos de razões exemplares e conscientes para tal desejo. Se a natureza simbólica do seu impulso – isto é, adquirir poder sobre si mesmo mais do que sobre os outros – não for descoberta, sua influência será profundamente negativa. [...] Ou um estudante de ciências humanas pode repentinamente mudar seu campo de estudo para planejamento regional. É possível que seu impulso de “salvar” o mundo, de reorganizar e ordenar a sociedade, seja entendido como se expressasse sua necessidade interior de auxílio e organização. Se esta

“escolha” de profissão é válida ou não no plano exterior, isso será descoberto na medida em que a escolha for vivida. Se ela for apenas simbólica de um estado interior não reconhecido, posteriormente encontrará obstáculos no mundo concreto. O estudante provavelmente será um planejador mais eficiente se perceber esse tipo de significado na sua escolha de profissão e se puder separar os dois esforços, apesar de talvez ter de analisar o problema em termos da forma com a qual ele vê o mundo exterior.

Na visão de Whitmont, a escolha profissional pode expressar simbolicamente impulsos não reconhecidos dentro do indivíduo, impulsos inconscientes, que buscam um canal de concretização na vida da pessoa, que não tem consciência da real motivação de sua escolha.

Esse autor refere-se provavelmente à atuação autônoma dos complexos que podem expressar-se na escolha da profissão. Consequentemente, para realizar uma escolha adequada, é necessário tornar conscientes os simbolismos implícitos em cada uma das carreiras pretendidas. Dessa maneira, busca-se uma escolha genuína e evita-se a atuação de um complexo. E deve-se considerar o simbólico de uma profissão para o orientando, e não o que o orientador pensa ser o simbolismo dessa mesma profissão. Se pensarmos em medicina, por exemplo, podemos pensar no complexo do curador, no entanto esse pode não ser o simbolismo que tem determinado orientando. E Medicina pode ser para ele uma profissão que lhe confira poder. Ou bombeiro para ser herói, ou simplesmente bombeiro para ter um emprego estável e respeitado na sua comunidade.

A ESCOLHA PROFISSIONAL COMO UMA VIVÊNCIA DE SACRIFÍCIO

Gimenez (1995) vê a escolha como uma vivência de sacrifício; ela acredita que é possível usar esse conceito para explicar a dificuldade de um adolescente diante de sua escolha profissional. Segundo a autora, esse conceito a possibilita a compreensão da necessidade de, num momento de escolha, sacrificar diversas opções em favor de uma. Para ela:

A pessoa que procura um atendimento de orientação vocacional está nos pedindo que a ajudemos a enxergar qual é o seu caminho nesse momento tão especial de sua vida, quando ela se vê diante de várias bifurcações. Durante toda a nossa vida, estamos diante de diferentes tipos de bifurcações que nos levam a fazer opção por um caminho e

sacrificar os outros não escolhidos. Escolher é aceitar um sacrifício. Sacrificar nos lembra morte (p. 93).

Gimenez (1995) esclarece que o conceito de sacrifício também possibilita introduzir a questão do inconsciente coletivo e da importância de dar espaço a essa dimensão, para que ocorra realmente uma escolha autêntica, que envolva a psique em sua totalidade. Nessa abordagem, parte-se do princípio de que a única pessoa que pode ter a resposta para a questão da escolha é ela mesma. Se a pessoa está em dúvida ou então ainda não sabe o que escolher, é necessário que procure a resposta dentro de si, no próprio inconsciente.

Uma escolha adequada, portanto, é aquela que dá voz ao *Self*, a voz interior. Gimenez coloca que Jung acreditava que o desenvolvimento da personalidade em direção à totalidade exige fidelidade à própria lei; exige que a pessoa escolha o próprio caminho.

Gimenez cita Wickes (1995), que escreveu o livro *The Inner world of choice*.

Nesse texto, ela coloca a necessidade de vivenciar o sacrifício num sentido criativo, de entrega, que possibilita uma reconexão entre a consciência e o inconsciente, para que uma escolha adequada ocorra. Uma escolha apenas baseada no ego não é considerada adequada; ela tem de ter raízes na experiência do *Self*, tem de englobar a totalidade psíquica. (p. 72).

O sacrifício, aqui, é considerado em vários níveis. Vai desde o sacrifício das possibilidades até o sacrifício de ilusões e estados emocionais antigos.

Para Wickes (*apud* Gimenez, 1995), a escolha se daria por processos que são, em parte, conscientes, sendo a maioria inconsciente. Nesse sentido, a vivência do sacrifício se faz necessária, pois, para poder escolher, o Ego terá de sacrificar a ilusão de que a escolha passa somente pelos seus domínios. Com o sacrifício, vem a ideia de morte, e qualquer processo de morte é extremamente doloroso para o Ego, por seu caráter conservador. A autora relaciona a dificuldade de escolher à de lidar com a polaridade morte. Mas, para que se possa escolher uma coisa, é necessário sacrificar a outra possibilidade, para que haja um renascimento; ou seja, é um processo contínuo de vida–morte–vida.

Para Gimenez (1995):

Em cada fase da existência, a escolha entre vida e morte – dizer sim e dizer não – está sempre presente no dia a dia ou nas crises, quando estamos diante de cruzamentos decisivos que podem alterar o nosso padrão de vida. O momento de escolha profissional certamente pode ser considerado como um cruzamento decisivo desse tipo, um momento de crise (p. 97).

O espaço da orientação profissional, portanto, é considerado como um ritual de iniciação, onde deve ocorrer o sacrifício da escolha e para a escolha.

Para acessar essa sabedoria inconsciente, as técnicas utilizadas podem ser diversas: análise de sonhos, a caixa de areia, desenhos e entrevistas individuais, todas visando perceber os símbolos que brotam do inconsciente e o encaminhamento para a escolha profissional.

ARQUÉTIPOS E PROFISSÕES

Os autores Cunha, Xavier e Vidigal, no livro *Na dúvida, ultrapasse* (1997), apresentam arquétipos relacionados a profissões, e que são “tipos ideais de pessoas que têm a ver com os tipos de profissões” (p. 23). Explicando melhor:

Arquétipos são tipos de pessoas. Só que, ao invés de serem descritos por apenas uma ou duas características, eles representam um número maior delas; na verdade, são uma síntese de diversos traços de personalidade, aptidões, interesses e valores, que formam um tipo ideal (p. 22).

Os arquétipos profissionais são:

- O mestre (profissões relacionadas à necessidade de aprender e ensinar);
- O curador (profissões relacionadas a minorar o sofrimento e acalmar a dor, física ou psíquica – área da saúde, em geral);
- O organizador (profissões em que a organização é indispensável, como biblioteconomia, ciências contábeis e atuariais);
- O direcionador de ideias (profissões como jornalismo, publicidade, relações públicas);
- O pesquisador da vida (profissões que, por meio da pesquisa, procuram desvendar o homem e a natureza);

- O realizador (profissões que procuram concretizar as ideias: administração e as engenharias, de modo geral);
- O manipulador de números (profissões em que os cálculos são fundamentais);
- O pesquisador da terra (profissões em que se procura entender o planeta terra e seu funcionamento);
- O protetor da vida (profissões ligadas à ecologia e ao cuidado com os animais);
- O buscador (profissões relacionadas a filosofia e religião);
- O comunicador (profissões ligadas a mídia e formas de comunicação);
- O artista: realizador do belo (profissões relacionadas às artes);
- O guardião da ordem (profissões relacionadas às leis e à ordem, como direito e carreiras militares);
- O empreendedor (profissões relacionadas à idealização de projetos e sua realização: administração e engenharias);
- O pensador (profissões que buscam compreender e fazer a reflexão sobre o homem e sua sociedade, como filosofia, ciências sociais, história);
- O atleta (profissões ligadas ao treinamento físico, como educação física e esportes).

Segundo esses autores, cada indivíduo tem um arquétipo predominante, e escolheria sua profissão de acordo com ele. Pode acontecer de se identificar com mais de um arquétipo, e o trabalho da orientação profissional é ajudá-lo a compor sua profissão. Da mesma forma, uma carreira pode incluir vários arquétipos. Por exemplo, Direito pode incluir os arquétipos: organizador, direcionador de ideias e o guardião da ordem.

A ESCOLHA DE C.G. JUNG E TRÊS CONCEITOS SOBRE A TEORIA DA ESCOLHA

C. G. Jung nasceu em 1875, na Suíça. Em sua autobiografia, *Memórias, sonhos, reflexões* (1963), ele conta a sua trajetória, tanto de vida pessoal

como de vida profissional. Jung relata que, em toda a sua infância, ele sentia como se estivesse dividido em duas personalidades, que chamou de número 1 e número 2. Em suas palavras:

O jogo alternado de personalidades n. 1 e n. 2 nada tem a ver com a dissociação no sentido médico habitual. Pelo contrário, tal dinâmica se desenrola em todo o indivíduo. [...] As religiões se dirigem ao n. 2 do homem, o homem interior (1963, p. 52).

No fundo, eu me sentia dois: o primeiro, filho de seus pais, que frequentava o colégio, era menos inteligente, aplicado, decente e asseado que os demais; o outro, pelo contrário, era um adulto, velho, cético, desconfiado e distante do mundo dos homens. Vivía em contato com a natureza, com a terra, com o sol, a lua e com as intempéries, diante das criaturas vivas e principalmente da noite, dos sonhos e de tudo o que Deus evocava imediatamente a mim (1963, p. 51).

Para Jung, essas personalidades regiam sua vida, e quando ele chegou ao fim do colégio, os pais começaram a indagar que tipo de profissão ele iria seguir. Ele estava em dúvida entre dois campos: as ciências naturais (zoologia, paleontologia e geologia), e tudo o que se referisse à história da religião comparada (arqueologia greco-romana, egípcia e pré-histórica).

Nessa época, ignorava quanto essa minha escolha de disciplinas tão diferentes correspondia à minha dupla natureza: as ciências naturais, com seus antecedentes históricos, me satisfaziam devido a sua realidade concreta; a ciência das religiões atraía-me com sua problemática espiritual, que implicava a filosofia (p. 73).

Quanto às influências familiares, Jung diz que seu tio mais velho o impulsionava para a teologia, uma vez que ele estava sempre atento às discussões filosóficas sobre Deus. Sobre o pai, diz que este lhe dissera, seriamente, que ele poderia escolher a profissão que quisesse, menos a de teólogo (profissão do próprio pai). O pai também trabalhou em um hospital psiquiátrico da Universidade da Basileia, e se tornou pastor especializado em casos psiquiátricos e debilidade mental. Cabe lembrar que, segundo Deirdre Bair (2006), o avô de Jung era um médico bastante ilustre na cidade, sendo que algumas pessoas o conheciam como o neto de Carl Gustav Jung I. O avô tinha doutorado em Medicina e Ciências Naturais. No ginásio, Jung era conhecido como “neto do Dr. Jung” (BAIR, 2006, p. 61).

Os interesses de Jung continuavam divididos entre suas personalidades 1 e 2, e conseqüentemente ele não conseguia definir-se por nenhuma carreira.

No entanto, Jung se deu conta de que não teria dinheiro para estudar fora da Basileia, o que o obrigava de certa forma a escolher as ciências naturais. Ele diz que a decisão de estudar ciências naturais também partiu de dois sonhos que teve. No primeiro sonho, ele caminhava através de uma floresta sombria ao longo do Reno. Chegando a uma pequena colina, começou a cavar e encontrou ossos de animais pré-históricos. O sentimento que teve, no sonho, era de que ele deveria se dedicar às ciências naturais. No segundo sonho, encontrava-se novamente na floresta, e

havia córregos e no recanto mais sombrio vi, cercado por espessas brenhas, um açude circular. Na água, emergindo em parte, distingi uma forma singular e muito estranha: era um animal redondo, multicolor e cintilante, composto de numerosas células pequenas [...]. Isso despertou em mim um desejo intenso de saber (p. 83).

No entanto, a carreira de ciências naturais não era muito rendosa, e a família de Jung tinha poucas posses. De súbito, ocorreu-lhe a ideia de que poderia fazer medicina. Jung achou estranho não lhe ter ocorrido essa ideia antes, uma vez que o avô era um grande médico. Pensou que a especialidade de Medicina começaria pelo estudo das ciências naturais, e assim não ficaria tão frustrado. Por ter poucas posses, conseguiu uma bolsa junto à universidade e entrou no curso de medicina.

Jung parece ter se decidido a partir de seus sonhos, que ele sempre respeitou. Segundo ele, seu processo de escolha era uma tentativa de verificar qual personalidade prevaleceria: a 1 ou a 2. Era impossível, na época, enxergar como ele poderia conciliar as duas personalidades. Ora ele pendia para uma, ora pendia para a outra. A realidade acabou fazendo-o optar pela n. 1, uma vez que ele não teria meios de manter-se numa faculdade de filosofia, que era distante da Basileia.

Mas essa escolha não foi a resolução do conflito, na época da decisão. Aparentemente, é como se a escolha pela medicina não refletisse nenhuma das duas personalidades dele. No entanto, a vida futura de Jung vai lhe dizer o contrário: ele escolheu justamente a profissão em que poderia conciliar suas duas personalidades. Pois na medicina ele estudou a ciência: contentou a n. 1, com as necessidades prementes da vida e de ter de sustentar a família, após a morte do pai; e, muito mais adiante, pôde interessar-se por psiquiatria,

o que contentaria a n. 2. Sua teoria sobre o homem, a psicologia analítica, expressa justamente a integração das duas personalidades: é a aproximação da ciência e dos estudos sobre filosofia e religião.

Jung parece justificar sua escolha profissional como uma tentativa de agradar aspectos seus interiores, as personalidades que ele mantinha dentro de si. Mas, ao mesmo tempo, era uma escolha com pés bem fincados na realidade e nas influências familiares. Segundo Bair (2006):

No caso de Carl, a decisão de se tornar médico dependeu de outros critérios, além do simples desejo. Em primeiro lugar estava a questão do dinheiro, já que Paul teria de lutar sozinho para pagar a inscrição dele na universidade, além dos muitos treinamentos médicos que viriam a seguir. E ele teria de ir para a Universidade da Basileia, porque sua família não poderia pagar as taxas em outro lugar, e muito menos o transporte e a moradia. Para garantir que Carl frequentasse até mesmo a Basileia, Paul teve que encaminhar aos dirigentes da universidade a petição de uma bolsa generosa, válida para todos os anos, desde que Carl obtivesse boas notas e conduta adequada. Ele não contou isso ao filho até que a bolsa fosse concedida, então o jovem ficou envergonhado pela ação do pai, porque achou que o ato exporia, ao encapsulado segmento da sociedade da Basileia no qual eles eram conhecidos, a extrema pobreza da família (p. 61).

Jung formou-se médico e com a medicina veio a psiquiatria, e num momento posterior, sua ligação com Freud, a psicologia e a construção da psicologia analítica. Depois de tudo o que realizou, Jung voltou seus olhos para trás e pôde fazer outra análise de suas escolhas; na verdade sobre sua carreira como um todo. E é nessa reanálise que ele vai destacar um conceito importante: o destino. Jung considerava que sua vida, sua escolha profissional, sua teoria sobre o homem, foram parte do seu destino.

Em suas palavras, “Todos os meus escritos são, de certa forma, tarefas que me foram impostas de dentro. Nasceram sob a pressão de um destino. O que escrevi transbordou de minha interioridade” (JUNG, 1963, p. 194).

Jung considerava sua história como “a de um inconsciente que se realizou”. “Eu era responsável e de mim dependia o curso do meu destino. [...] pressentira desde o início a singularidade do meu destino: o sentido da minha vida seria cumpri-lo” (p. 54).

Quando analisamos uma biografia, analisamos uma narrativa, uma crença pessoal do sujeito de como sua escolha foi feita. Independentemente de como

Jung realmente fez sua escolha, sua crença e sua reflexão ao final da vida mostram como ele entendia os processos. Será que essas reflexões sobre a escolha de Jung poderão nos fornecer um modelo de compreensão acerca do processo da escolha profissional?

A primeira hipótese levantada é a de que um dos componentes importantes para a questão da escolha profissional parece encontrar-se no interior do indivíduo, uma vez que Jung volta-se para suas personalidades e para seus sonhos como guias no momento da decisão profissional. Ou seja, ele considera a sabedoria inconsciente, que deve ser respeitada e ouvida no que tange à questão da escolha profissional. Essa sabedoria se manifestaria de diversas maneiras, entre elas os sonhos, que podem aparecer como sinais indicativos do que pretende o inconsciente.

A partir dessa análise, proponho três conceitos importantes a serem abordados: a sabedoria do inconsciente, a teleologia da escolha e a questão do destino.

A SABEDORIA INCONSCIENTE

Jung apresenta a concepção de uma inteligência existente no inconsciente. Essa inteligência, ou sabedoria interna, provém do *Self*, e procura nos conduzir sempre em direção à realização total da personalidade; é o processo de individuação. Para Whitmont (1990, p.195):

O modus operandi do Self pode ser comparado ao centro de um campo de energia que tem o objetivo de realizar um padrão de personalidade e de vida que, como potencialidade, é dado *a priori*. Podemos compará-lo a uma integridade alcançada individualmente, um objetivo da evolução. O ego surge, então, não como fabricante da personalidade, mas como um executor relativamente subordinado de um plano conscientemente pré-especificado, um plano que vai além das metas e valores conscientes do ego e que pode até mesmo contradizê-los.

Também para Gimenez (1995) o inconsciente tem sua sabedoria interna, que nos guia para onde possamos conciliar nossos interesses e questões pessoais para uma melhor escolha, dentro do propósito do *Self*.

Wickes (*apud* Gimenez, 1995) destaca a atuação do mundo arquetípico nos processos de escolha, esteja o indivíduo consciente ou não deste fato; pois a consciência sempre será limitada em relação ao inconsciente.

Quanto mais claramente o homem consegue discernir o significado essencial da aparição do arquétipo em relação ao tempo e ao lugar onde se encontra, melhor o indivíduo pode dizer que escolhe do seu próprio jeito de ser. Lentamente ele descobre que, por baixo do conflito, corre uma força criativa que trabalha por ele ou contra ele, conforme ele entra ou foge do conflito. Esse objetivo criativo deve ser vivido por cada homem, através do encontro cada vez mais consciente com os fatores, primordiais e presentes, que se movem em sua psique (p. 94).

Gimenez (1998) acredita que, para ocorrer uma escolha verdadeira, é necessário ouvir o outro dentro de si. Esse outro não é senão o *Self*, aquela parte do inconsciente que sabe para onde conduzir a personalidade, e que chamamos de sabedoria interna. Mas como essa sabedoria se manifesta? Como ela opera na questão da escolha?

A TELEOLOGIA DA ESCOLHA

Essa sabedoria, uma vez que faz parte do inconsciente, não está sujeita aos limites de tempo-espaço usuais. É característica do inconsciente a atemporalidade. Sobre isso, Jung diz:

Os resultados da experimentação² com o fator tempo apontam para uma relatividade psíquica do tempo, visto que se trata de percepções de acontecimentos que ainda não ocorreram. Em tais circunstâncias, parece que o fator tempo foi eliminado por uma função psíquica, ou melhor, para uma disposição psíquica que é capaz de eliminar também o fator espaço (1971, p. 12).

O conceito de espaço e tempo é exclusivo da consciência, não pertencendo ao domínio do inconsciente, onde tais barreiras não existem. A psique capta, portanto, presente, passado e futuro, e todas as variáveis interagem no comportamento humano.

Para Jung (*apud* Gorresio, 2005, p. 124): “Por mais incompreensível que isto pareça, nós nos vemos, afinal, forçados a admitir que há, no inconsciente, uma espécie de conhecimento ou ‘presença’ *a priori* de acontecimentos, sem qualquer base causal”.

Podemos colocar que, devido à atemporalidade, o *Self* conhece a finalidade daquela vida, daquele indivíduo, sendo a escolha profissional parte integrante desse propósito. Assim, os eventos acontecem relacionados tanto ao passado quanto ao futuro, e operam tendo em vista determinada finalidade.

Dessa forma, trazemos uma variável para a explicação da escolha profissional. Ela é determinada, ao mesmo tempo, pelo passado e pelo futuro. Portanto, ela não é apenas causal (causa-efeito), mas também tem caráter atemporal no sentido de que é determinada pelos eventos futuros, contidos no inconsciente.

As explicações psicanalíticas são causais, ou seja, as pessoas escolhem a profissão pela sua história de vida passada. Nessa linha, encontra-se Bohoslavsky (1996, p. 73), que admite que a escolha tem caráter reparatório, ou seja, escolhe-se para reparar objetos internos danificados. “A escolha da carreira mostraria a escolha de um objeto interior a ser reparado. Isso significa que a carreira seria uma resposta do Ego (o invocado) a um objeto interior danificado.”

Na abordagem junguiana, esse componente é reconhecido como tal, mas não se configura como a única determinante no processo de escolha, sendo Hillman (1997) um dos teóricos que desenvolvem a concepção teleológica da escolha.

Hillman apresenta o caso de Manolete, famoso toureiro espanhol. Manolete era um menino franzino, tímido e medroso. Quando adulto, tornou-se um bravo e destemido toureiro. Segundo Hillman (1997), uma abordagem psicológica pode ler este fato da seguinte maneira: a bravura de Manolete seria uma compensação por sua fraqueza infantil. Na abordagem junguiana, entretanto, o inconsciente de Manolete já teria captado os perigosos touros que ele enfrentaria, e portanto já os temia na infância. Pois para Jung (*apud* Gorresio, 2005, p. 133): “A psique humana é somente em parte algo passado e, como tal, sujeito ao ponto de vista causal. [...] A psique de cada momento é, por um lado, o resultado e a culminância de tudo o que foi – como se vê do ponto de vista causal – e, por outro, é a expressão do devir” .

Para exemplificar melhor o aspecto teleológico da escolha, trazemos um conto sufi, relatado em Spaccaquerche (2015), sobre uma jovem chamada Fátima que morava no Oriente.

Fátima, a fiandeira

Numa cidade do mais longínquo Oriente vivia uma jovem chamada Fátima, filha de um próspero fiandeiro. Um dia seu pai lhe disse: “Filha, faremos uma viagem, pois tenho negócios a resolver nas ilhas do Mediterrâneo. Talvez você encontre por lá um jovem atraente, de boa posição, com quem possa se casar”.

Iniciaram, assim, a viagem, indo de ilha em ilha; o pai cuidava de seus negócios, e Fátima sonhava com o homem que poderia vir a ser seu marido. Mas um dia, quando se dirigiam para Creta, armou-se uma tempestade e o barco naufragou. Fátima, semiconsciente, foi arrastada pelas ondas até uma praia perto de Alexandria. Seu pai estava morto, e ela ficou inteiramente desamparada.

Podia recordar-se apenas vagamente de sua vida até esse momento, pois a experiência do naufrágio e o fato de ter ficado exposta às inclemências do mar a tinham deixado completamente exausta e aturdida.

Enquanto vagava pela praia, uma família de tecelões a encontrou. Embora fossem pobres, levaram-na para sua humilde casa e ensinaram-lhe o seu ofício. Desse modo, Fátima iniciou nova vida e, em um ou dois anos, voltou a ser feliz, reconciliada com sua sorte. Porém, um dia, quando estava na praia, um bando de mercadores de escravos desembarcou e levou-a, junto com outros cativos.

Apesar de ela lamentar amargamente seu destino, eles não demonstraram compaixão alguma: levaram-na para Istambul para vender como escrava. Pela segunda vez o mundo da jovem ruiu.

Mas quis a sorte que, no mercado, houvesse poucos compradores na ocasião. Um deles era um homem que procurava escravos para trabalhar em sua serraria, onde fabricava mastros para embarcações. Ao perceber o ar desolado e o abatimento de Fátima, decidiu comprá-la pensando que poderia proporcionar-lhe uma vida um pouco melhor do que teria nas mãos de outro comprador.

Ele levou Fátima para casa com a intenção de fazer dela uma criada para sua esposa. Mas, ao chegar em casa, soube que tinha perdido todo o seu dinheiro quando um carregamento foi capturado por piratas. Não poderia

enfrentar as despesas que lhe davam os empregados, e assim ele, Fátima e sua mulher arcaram sozinhos com a pesada tarefa de fabricar mastros.

Fátima, grata ao patrão por tê-la resgatado, trabalhou tanto e tão bem que ele lhe deu a liberdade, e ela passou a ser sua ajudante de confiança. E os negócios prosperaram. Assim, ela chegou a ser relativamente feliz em sua terceira profissão.

Um dia ele lhe disse: “Fátima, quero que vá a Java como minha representante, com um carregamento de mastros; procure vendê-los com lucro”.

Ela então partiu. Mas quando o barco estava na altura da costa chinesa, um tufão o fez naufragar. Mais uma vez Fátima se viu jogada como náufraga em um país desconhecido. De novo chorou amargamente, porque sentia que nada em sua vida acontecia como ela esperava. Sempre que tudo parecia andar bem, alguma coisa acontecia e destruía suas esperanças.

“Por que será”, perguntou pela terceira vez, “que, sempre que tento fazer alguma coisa, não dá nada certo? Por que devo passar por tantas desgraças?”

Como não obteve resposta, levantou-se da areia e afastou-se da praia.

Fato era que na China ninguém tinha ouvido falar de Fátima e seus problemas. Mas existia a lenda de que um dia chegaria certa mulher estrangeira capaz de fazer uma tenda para o imperador. Como naquela época não havia ninguém na China que soubesse fazer tendas, todo mundo aguardava com ansiedade o cumprimento da profecia.

Para ter certeza de que a estrangeira, ao chegar, não passaria despercebida, uma vez por ano os sucessivos imperadores da China costumavam mandar seus mensageiros a todas as cidades e aldeias do país pedindo que toda mulher estrangeira fosse levada à corte.

Exatamente numa dessas ocasiões, esgotada, Fátima chegou a uma cidade costeira da China. Os habitantes do lugar falaram com ela através de um intérprete e explicaram-lhe que ela deveria ir à presença do imperador.

“Senhora”, disse o imperador, quando Fátima foi levada até ele, “sabe fabricar uma tenda?” “Acho que sim, majestade”, respondeu a jovem.

Pediu cordas, mas eles não tinham. Lembrando-se dos seus tempos de fiandeira, Fátima colheu linho e fez as cordas. Depois pediu um tecido resistente, mas não tinham do tipo que ela precisava. Então, utilizando sua experiência com os tecelões de Alexandria, fabricou um tecido bem forte, próprio para tendas. Percebeu que precisava de estacas para a tenda, mas não existiam no país. Lembrando-se do que lhe ensinara o fabricante de mastros em Istambul, Fátima fez as estacas. Quando estas estavam prontas, ela puxou pela memória, procurando lembrar-se de todas as tendas que tinha visto em suas viagens. E uma tenda foi construída.

Quando a maravilha foi mostrada para o imperador, ele se prontificou a satisfazer qualquer desejo que Fátima expressasse. Ela escolheu morar na China. Tempos depois, casou-se com um belo príncipe, com o qual viveu, rodeada por seus filhos, muito feliz até o fim de seus dias. Através dessas aventuras, Fátima compreendeu que o que em cada ocasião lhe tinha parecido ser uma experiência desagradável acabou sendo parte essencial para sua felicidade.

Esse conto, bem como a análise da escolha de Jung, mostram como o *Self* tem um propósito, e conduz a pessoa por vários caminhos antes de concretizar seu objetivo maior. No entanto, a compreensão do propósito não acontece durante o processo inicial da vida, mas só depois da primeira metade da vida, pelo menos. Como diz von Franz (2007), o tapete que tecemos durante a vida só pode ser apreciado quando já muito dele foi tecido. Aí podemos perceber seu desenho. Diz ela: “Nós constantemente construímos nossas vidas através de nossas decisões de Ego, e é somente na velhice, quando olhamos para trás, que compreendemos que tudo correspondia a uma espécie de plano” (p. 88).

Desse modo, o olhar da psicologia analítica é voltado principalmente para o sentido da escolha, para a função dessa escolha no processo de vida do indivíduo.

Quando a abordagem é causal, não se consegue perceber o sentido de tantas peripécias na vida de Fátima e de Jung, e de tantos outros que quisermos analisar. No entanto, suas escolhas têm sentido se observarmos seu significado e o propósito de suas vidas.

Voltando nossos olhos para os orientandos que atendemos, é importante que o indivíduo perceba que aquela escolha é a primeira de uma série, e que ele vai continuar escolhendo a vida toda. Somente depois de algum tempo é que essas escolhas começam a se integrar e mostrar seu sentido. É como se o inconsciente trouxesse para o indivíduo a oportunidade de várias escolhas, em que cada uma delas terá seu papel na construção do objetivo último: a expressão de suas potencialidades e anseios na forma mais integrada que lhe for possível.

O DESTINO

O inconsciente age “como se” tivesse um objetivo mais adiante, e dá sinais desse objetivo ao longo da vida do sujeito. A dificuldade está em compreendermos esses sinais que o inconsciente envia à consciência. Esses sinais podem ser expressos em sonhos, ou nos acontecimentos da vida do indivíduo desde sua infância.

Por que o objetivo de Manolete eram as touradas, o de Fátima, a tenda do imperador, e o de Jung, a psicologia analítica?

Esse objetivo do *Self* pode ser considerado de diversas maneiras, mas expressa sempre a mesma ideia. Para Hillman (1997), esse objetivo é dado pelo *daimon* que nos acompanha, e que foi escolhido por nós antes de nascermos. Com ele viria o chamado, a vocação para desempenhar determinada atividade. Para esse autor, esse objetivo faz parte da semente que carregamos e que se desenvolverá ao longo da vida, se nos dispusermos a isso.

Esse objetivo também pode ser visto como uma das metas do processo de individuação. O que são essas metas? Seriam o destino?

O conceito de destino baseia-se na noção do mito das moiras, segundo Gorresio (2005). Na mitologia grega, temos as moiras, três irmãs filhas de Zeus e Temis. São elas Láquesis, Cloto e Átropos. São chamadas também de parcas. Cada uma tem uma função específica sobre o destino de cada ser mortal e divino. Cloto é a fiandeira, aquela que tece o fio da vida; Láquesis é quem sorteia o lote, com as possibilidades e limites de cada um; e Átropos é quem determina o tamanho do fio da vida, e o corta.

Segundo Gorresio (2005), cada ser tem sua parte, seu quinhão de vida, sua sorte, sua graça e desgraça, regidos pelas moiras. Seu destino é traçado por essa divindade. No mito, cada alma escolhe seu destino, o que costuma estar ligado a determinada profissão. Isso nos traria de volta ao conceito de vocação de Hillman (1997). Para Gorresio (2005, p. 126):

Aqui cabe, ainda, mais uma observação quanto às condições inconscientes [...]: elas deixam margem a pensar sobre um destino, tanto como um lote predeterminado, que tende a realizar-se com o desdobrar da vida, como também abertura, aquilo que dá a possibilidade da atualização do lote.

O conceito de destino, portanto, comporta dois elementos: o lote, que nos é dado, e a abertura para que possamos atualizá-lo. A moira é uma determinação que comporta em si mesma a abertura: é o limite oculto de cada ser, e é o que está aberto para vir a ser, mas que não se pode ver nem saber. “A moira, então, é a ordem do mundo, é a lei que determina os limites de cada ser humano ou divino. No entanto, não é uma força predeterminante que dita cada ação do homem, já que como filha de Caos também é abertura. A moira é uma determinação que comporta em si mesma a abertura” (p. 127).

Isso porque, da perspectiva do inconsciente (espaço-tempo contínuo), o destino não pode ser um encadeamento de causas e efeitos; é uma pré-ordenação, ou uma constelação. Portanto, não é uma predeterminação de eventos, e sim um *a priori* que pode ou não ser realizado.

Podemos pensar que cada orientando que nos aparece carrega um lote, ou um destino. Como ele deseja lidar com seu lote, se ele deseja ou não realizar este lote, ou como ele pretende atualizá-lo, são tarefas em que o orientador deve estar disposto a ajudar.

EM BUSCA DE UMA TEORIA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL JUNGUIANA

As diferentes abordagens dos autores junguianos parecem convergir para a questão teleológica, da compreensão do significado das escolhas, para a integração Ego-Self, e condução para o processo de individuação. O propósito de cada indivíduo é ser fiel a si mesmo, e isso implica escolhas responsáveis.

Na prática da orientação profissional, temos de levar em conta que o orientando está fazendo a primeira escolha de muitas, e que esta inclui aspectos psíquicos bastante determinantes, além da realidade do mundo externo.

Essas considerações teóricas têm por finalidade auxiliar a reflexão sobre o processo de escolha. E perceber que sua amplitude vai muito além do mercado de trabalho, ou das variáveis psicossociais que estão presentes na vida do orientando.

Vocação e destino são dois conceitos que encerram em si mesmos a possibilidade da abertura; afinal, escolher é sempre um exercício de liberdade e não se pode perder esse ponto de vista. Deve-se ter presente que as polaridades coexistem. Assim, destino e livre-arbítrio contribuem para a escolha. Ao mesmo tempo que o sujeito carrega um lote, ele carrega também seu livre-arbítrio. Este é, sem dúvida, o principal paradoxo da escolha profissional.

Tem de se ter a humildade, portanto, de respeitar a sabedoria inconsciente, e estar ciente de que muitas vezes a escolha feita aos dezessete, dezoito anos é a primeira de um processo que se desenrolará por toda a vida do indivíduo.

Hillmam (1997) acredita que brincadeiras na infância podem ser dicas do lote que está por se realizar. Essa observação, bem como a retomada desses dados, pode ser de ajuda no processo de orientação.

Gimenez (1998) já apontava as técnicas expressivas como meio de viabilizar a expressão da sabedoria interna. Desenhos, caixa de areia são técnicas em que o inconsciente pode se expressar e trazer grandes dicas sobre a escolha profissional.

Estas são algumas reflexões sobre os aspectos psíquicos da escolha. A escolha profissional é um agir no mundo que parte não só das influências e pressões sociais a que o indivíduo está sujeito, mas também do seu mundo interior, de suas motivações, traços de personalidade e do direcionamento de sua energia psíquica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação vocacional: a estratégia clínica*. Trad. José Maria Valeije Bojart – revisão e apresentação: Wilma Milan Alves Penteadó. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

CUNHA, B. M.; XAVIER, M. M.; VIDIGAL, A. *Na dúvida, ultrapasse. Orientação vocacional – Um guia de profissões e de avaliação da personalidade, interesse, aptidões e valores com vistas à escolha profissional*. São Paulo: Coleção Aventura Humana, 1997.

BAIR, D. *Jung: uma biografia*, vol. 1. Trad. Helena Londres. Rev. Técnica: Carlos Byington, Maria Helena guerra e Caio Liudvik. São Paulo: Editora GLOBO, 2006.

GIMENEZ, P. “O uso da técnica de sandplay (caixa de areia) no processo de orientação profissional – uma abordagem junguiana”. In: Bock, A. M. B. *et al. A escolha profissional em questão*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995.

_____. “Orientação Profissional: uma Abordagem junguiana: da Técnica ao ritual”. Dissertação de mestrado. São Paulo, USP, 1998.

GORRESIO, Z. M. P. *Os pressupostos míticos de Jung na leitura do destino: moira*. São Paulo: AnnaBlume Editora, 2005.

HILLMAN, J. *O código do ser – Uma busca do caráter e da vocação pessoal*. Trad. Adalgisa C. Da Silva. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 1997.

JUNG, C. G. *Tipos psicológicos*. Trad. Álvaro Cabral. 4ª ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

_____. *Memórias, sonhos, reflexões*. Compilação e prefácio de Aniella Jaffé. Trad. Dora Ferreira da Silva. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1963.

_____. *Fundamentos de psicologia analítica*. OC volume XVIII/1. São Paulo: Editora Vozes, 1981.

_____. *Sincronicidade*. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1971.

MYERS, I. B; MYERS, P. B. *Ser humano é ser diferente – valorizando as pessoas por seus dons especiais*. Trad. Eliana Rocha, Ilda Schulter. São Paulo: Editora Gente, 1995.

MCCASH, Phil. “Career development at depth: a critical evaluation of career development theory from the perspective of analytical psychology”. Tese de doutorado. University of Essex, 2018.

SPACCAQUERCHE, M. E. *O que você vai ser quando crescer? Passos para sua escolha profissional*. São Paulo: Editora Paulus, 2015.

FRANZ, M. L. von. *A tipologia de Jung*. São Paulo: Cultrix, 1990.

_____. *A interpretação dos contos de fadas*. Trad. M. Elci Spaccaquerche. Rio de Janeiro: Achiamé, 1981/São Paulo: Paulus, 2007.

ZACHARIAS, J. J. M. *Tipos psicológicos junguianos e escolha profissional*. São Paulo: Vetor, 1995a.

_____. *Os tipos humanos – tipologia de C. G. Jung*. Coleção Entendendo. São Paulo: Paulus, 1995b.

_____. *Quati – Questionário de Avaliação Tipológica* (versão II); manual. 4ª ed. revista e ampliada. São Paulo: Vetor, 2000 (1ª ed. 1994).

NAGELSCHMIDT, A. M. P. E. C.; ZACHARIAS, J. J. M.; KHOURI, R. N. E. “Avaliação de tipos psicológicos Junguianos em músicos de orquestra sinfônica”. In: *Reunião Anual da SBPC*, 1991, Rio de Janeiro: v. 1., p. 43-43. SBPC, 1991.

WHITMONT, E. C. *A busca do símbolo*, trad. Eliane F. Pereira/Katia M. Orberg. São Paulo: Cultrix, 1990.

PRINCÍPIOS E POSTURAS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Maria Elci Spaccaquerche

Os primeiros estudos sobre a questão vocacional datam do início do século XX, decorrentes das demandas do desenvolvimento industrial. Muitas teorias foram elaboradas desde então, enfocando a questão vocacional. Elas vão desde o modelo pedagógico, no qual a orientação profissional acontece na escola, sendo o orientador um professor da disciplina Orientação Vocacional, até o modelo psicológico-clínico, em que o orientador é um psicólogo que desenvolve seu trabalho num consultório, nos moldes de um estudo de caso. Durante décadas, a orientação profissional sob os moldes das teorias psicológicas procurava entender as características do orientando, através de testes. Os testes revelavam um perfil profissional, a partir do qual o psicólogo sugeria uma ou mais profissões para o cliente. O papel do orientando era bastante passivo, como se pode deduzir. No final do processo, ele recebia um laudo, indicando a profissão que lhe era mais adequada.

Nas escolas, a orientação profissional, por sua vez, comumente tem seu foco principal na informação sobre cursos e profissões, através de feiras de profissões, palestras de profissionais, ou trabalhos de alunos sobre profissões de interesse, deixando de lado suas características pessoais.

Nos anos 1970, surgiu a proposta de Bohoslavsky (1996), cuja abordagem clínica entende a orientação profissional/vocacional como um processo dinâmico, envolvendo tanto os aspectos psíquicos do orientando como a necessidade de informação para uma escolha consistente. A novidade maior dessa abordagem foi conferir ao orientando um papel ativo no processo, sendo ele não um receptáculo de informações, mas um ser que escolhe. O papel do orientador passa a ser, então, auxiliar o orientando na sua escolha, levando-o a perceber e reconhecer as etapas desse processo.

Ao falar de sua proposta, a modalidade clínica, diz Bohoslavsky:

a escolha de uma carreira e um trabalho pode ser auxiliada se o jovem conseguir assumir a situação que enfrenta e, ao compreendê-la, chegar a uma decisão pessoal responsável. [...] O psicólogo deixa de assumir um papel diretivo, não porque desconhece as possibilidades de um bom ajustamento, mas porque considera que nenhuma adaptação à situação de aprendizagem ou trabalho é boa se não supõe uma decisão autônoma (1996, p. 29).

Assim, a orientação profissional não é um processo de ajustamento social, nem de enquadramento ao mercado de trabalho, ainda que esses e outros itens sejam levados em consideração, tanto pelo orientador como pelo orientando. Entendemos orientação profissional como um processo de aprendizagem de escolha, que acontece dentro de um contexto de interação entre orientador e orientando, com papéis e focos definidos.

É através da reflexão feita junto ao orientador que o orientando aprende a destacar aqueles aspectos que são essenciais para a sua escolha. Ele aprende a se reconhecer, observando suas características e habilidades; e aprende sobre as profissões e o mercado de trabalho, sendo estes os dois vetores principais para sua escolha. E, ainda, aprende a escolher, ou seja, a estabelecer critérios para essa e futuras escolhas.

A orientação profissional acontece dentro de um contexto em que interagem pelo menos duas pessoas: um orientador e um orientando. Assim, são três focos a considerar nesse processo: o orientador, o orientando, e o processo de orientação propriamente dito. Ao longo deste livro, cada um deles será tratado mais detalhadamente. Colocamos aqui os princípios gerais a partir dos quais nosso trabalho se desenvolve.

QUANTO AO ORIENTANDO

Em geral, quem busca a orientação profissional são jovens na faixa dos quinze aos vinte anos que precisam direcionar seus estudos para um campo profissional. No entanto, cada vez mais observamos jovens/adultos procurando a orientação profissional, depois de concluído o ensino médio, e muitas vezes já cursando uma universidade. Diversas são as razões para isso.

A primeira delas, para citar a mais frequente, é se deparar com o término do ensino médio (ou fundamental) e a decisão de escolher um curso técnico,

uma faculdade, ou uma posição no mercado de trabalho, algo para que o jovem se sente totalmente despreparado.

Com relação aos que já ingressaram na universidade, pode haver a percepção de que escolheram o curso errado. O que pensavam sobre o curso não corresponde à vivência que estão tendo. Outra razão é a insegurança que sentem com relação à escolha que fizeram. O indivíduo se vê diante de muitas opções, e inicia um processo de dúvida sobre o curso que escolheu. Também é frequente a percepção de que fez a escolha do curso para agradar alguém, ou de que fez uma escolha precipitada, sem muita reflexão, apenas por pressão social, da família ou dos amigos, para que estudasse, e então escolheu qualquer curso. Nesse caso, a escolha não faz sentido. Muitos jovens já formados apresentam essa questão quando procuram por orientação profissional.

Um terceiro motivo de busca tardia de orientação, também bastante frequente, é o financeiro: o jovem coloca o trabalho antes da capacitação profissional, por necessidade de sustentar a si mesmo ou até à família. Pode ainda haver o adiamento por motivo de saúde ou mesmo impedimentos familiares.

E ainda existem os casos daqueles que já trilharam um bom caminho profissional, mas resolvem rever a carreira, seja por ocorrências externas, seja por motivações internas. O ponto comum entre eles é que todos estão diante de mudanças profundas em suas vidas, sendo que suas escolhas constituirão a base de seu futuro profissional e pessoal. Quando a questão profissional vem na idade adulta, há o vislumbre de uma nova oportunidade de vida e de transformação da identidade.

Segundo Duarte (2010), a questão do que fazer da vida, de como construí-la, não pertence somente à adolescência. Devemos lembrar que existem grandes transições na vida, seja por mudanças no ou de emprego, mudanças nas relações pessoais, e mesmo questões de saúde que podem determinar grandes mudanças.

A orientação profissional, portanto, só pode acontecer como um processo viável para o orientando se for contextualizada, compreendida no momento em que ele vive. Se assim não for, corre-se o risco de realizar um trabalho de

ajustamento ou de imposição de valores que julgamos verdadeiros. O orientador deve, pois, considerar como relevante o contexto psicossocial do orientando. Citando alguns aspectos desse contexto, temos: a família, os valores, lazeres e afazeres, amigos, escola, religião, bem como ambições pessoais e perspectivas de vida.

QUANTO AO ORIENTADOR

Em primeiro lugar, supõe-se que um psicólogo clínico deve ter uma sólida base de conhecimentos de psicologia, suas técnicas e fundamentos teóricos e uma informação específica sobre o campo em que desenvolverá seu trabalho (BOHOSLAVSKY, 1996, p. 40/41).

A base teórica para a orientação profissional inclui conhecimentos das teorias de orientação profissional, da psicologia do desenvolvimento, da psicologia social, de teorias de personalidade, e dos testes de personalidade e interesses, além de conhecimentos atualizados sobre mercado de trabalho e sobre os cursos existentes para a capacitação profissional e desenvolvimento de carreira.

Considerando que o processo de orientação profissional é semelhante ao de uma terapia breve, a ética do psicólogo orientador profissional segue as recomendações do Conselho Federal de Psicologia.

O respeito humano e o sigilo quanto à privacidade, além da escuta atenta, são os baluartes da ética dentro do trabalho de orientação profissional.

Quando o orientador é ainda um estudante de psicologia, a etapa do pensar, da reflexão e levantamento de hipóteses sobre as questões trazidas pelo orientando acontece em grande parte durante a supervisão. Mas é importante que o estagiário treine e fique atento para que isso aconteça dentro da sessão. Bohoslavsky define o *ver*, *pensar* e *atuar* como momentos necessários para a estratégia clínica:

Convém frisar que os três momentos constituem uma unidade e que só podem ser diferenciados para fins didáticos. Também é possível que, no treinamento de um psicólogo clínico, os três momentos sejam desenvolvidos independentemente, um em continuação do outro. Entretanto, o que caracteriza a estratégia clínica é, como dissemos, a síntese entre investigação e ação; entre teoria e prática, entre conhecer e fazer (BOHOSLAVSKY, 1996, p. 50).

QUANTO AO PROCESSO DE ORIENTAÇÃO

Para que o trabalho de orientação profissional não se reduza a uma sequência de informações sobre cursos e faculdades, nem se amplie para um processo terapêutico, é necessário focar na reflexão do orientando, e em cada passo do processo. Durante as sessões, o orientador deve ser um observador ativo, ou seja, não um mero colecionador de dados acerca do orientando, nem um mero ouvinte. Da mesma maneira que ocorre na clínica, nos processos terapêuticos, ao observar seu cliente, o psicólogo deve pensar a respeito, ou seja, levantar hipóteses e atuar na medida necessária para o desenvolvimento do trabalho. Esse olhar atento e ativo inclui não só a fala do cliente, o aspecto verbal, mas a postura e o gestual.

Esse é o trabalho do psicólogo: ir além do formal, observar a metalinguagem, buscar o significado para a compreensão da dinâmica psicológica do cliente, procurar entender as metáforas da sua linguagem, e não se prender aos relatos de maneira puramente factual e jornalística.

Acredito que o ser humano no mundo pode desenvolver-se, gradual e naturalmente, quando se percebe interiormente através de um processo de observação e reflexão de si mesmo. Este é o pressuposto básico de qualquer psicoterapia, em orientação profissional também, se entendida como terapia breve e focal (ANDRADE, 1995, p. 194).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, L. Q. "Identidade profissional – uma experiência metodológica na escola-empresa". In: BOCK, A. M. B. *et al.* *A escolha profissional em questão*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995.

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação vocacional: estratégia clínica*. Tradução de José M. V. Bojart. Revisão e apresentação: Wilma Milan Alves Penteado. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

DUARTE, M. E. *et al.* "A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI". *Revista Interamericana de Psicologia/Interamerican Journal of Psychology*, v. 44, n. 2, p. 392-406, 2010.

A INTERAÇÃO ORIENTADOR-ORIENTANDO: PROCESSOS TRANSFERENCIAIS

Ivelise Fortim

A orientação profissional é um processo que envolve orientador e orientando, com fins de fornecer a esse último elementos para a sua escolha profissional, sendo um processo que tem seu tempo de configuração e estruturação. Também vimos que se trata de um processo com as características de uma terapia breve, e que, portanto, é necessário considerar as questões de transferência e contratransferência que ocorrem no encontro do psicólogo/orientador com o orientando. Colocamos, a seguir, considerações sobre essas questões, levando em conta a visão de Bohoslavsky (1996).

Transferência é o processo que ocorre quando o orientando projeta no orientador e no processo de orientação diversos tipos de fantasias, sentimentos, referentes tanto à pessoa do orientador quanto ao seu papel diante da escolha profissional. É também comum ele projetar no orientador a onipotência do saber. O modo com que o orientando se porta nas sessões de orientação reflete suas expectativas, desejos, atitudes, e seu modo de comportar-se no mundo externo.

Contratransferência é o processo em que ocorre a projeção dos sentimentos do orientador sobre o orientando. É extremamente necessário que o orientador esteja consciente dos conteúdos que o orientando desperta nele, pois, caso contrário, a subjetividade do orientador vai interferir no processo de orientação. Assim como o orientando, o orientador também projeta uma série de sentimentos e fantasias na pessoa que ele está atendendo, e é esse ponto que desenvolveremos um pouco mais aqui.

ASPECTOS DA CONTRATRANSFERÊNCIA DENTRO DO PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

A idade do orientando

O orientando, de forma geral, é jovem, e isso pode despertar inúmeros sentimentos e fantasias no orientador, que variam de acordo com a sua própria idade. Se o orientador é mais velho, sentimentos paternais ou maternos podem aparecer, fazendo o psicólogo desejar guiar o orientando como quem guia uma criança. Muitos adultos consideram que os jovens não têm maturidade para decidir. E, por vezes, se referem aos orientandos como “apenas um jovem de dezesseis anos, muito novo para decidir”. A proposta clínica de Bohoslavsky traz justamente a visão de que o jovem é capaz de decidir, sendo o papel do orientador ajudá-lo no processo de análise das escolhas, respeitando as possibilidades de decisão nesse momento.

Se o orientador for mais jovem que o orientando (situação que pode ocorrer numa clínica-escola ou com orientadores recém-formados), ele pode sentir-se inseguro, temendo saber menos que aquele a quem deve orientar.

Se o orientador tem a mesma idade que o orientando, o maior perigo de contratransferência é o orientador identificar-se com o orientando, tratando-o como um amigo, desviando-se de seu papel. Alguns sentimentos decorrentes da contratransferência podem ocorrer, como sentir certa inveja do orientando, que ainda está na fase da escolha, têm menos responsabilidades que ele, ou pelo fato de não ter ingressado ainda na vida adulta.

Vale, portanto, ressaltar a importância de o orientador perceber as próprias fantasias, seja no que se refere à sua juventude, seja quanto ao seu processo de escolha profissional.

Nível socioeconômico

Outro tema mobilizador é o nível socioeconômico. Se o orientador tem um nível socioeconômico maior do que o orientando, é provável que desenvolva sentimentos de pena e dó. Isso ocorre principalmente se houver a percepção do fato de que talvez o orientando tenha pouca chance de cursar uma faculdade, em contraposição ao orientador, que está estudando ou que já concluiu um curso de nível superior. Um dos vieses que pode ocorrer é a valorização dos cursos universitários em detrimento de outros tipos de cursos e outras formas de profissionalização.

Cabe ressaltar que fazer um curso universitário não é necessariamente um objetivo, desejo, ou algo valorizado nos diferentes grupos sociais. Trata-se de um valor que está relacionado a um rol de princípios, é um tipo de escolha, e não o caminho natural a ser seguido quando se conclui o ensino médio.

Nesse caso, dois erros podem ser cometidos: o orientador encorajar o orientando a fazer escolhas que ele não tem como alcançar a curto prazo, ou agir de maneira oposta, e não investir o suficiente no atendimento.

Por outro lado, se o orientador tem uma situação econômica mais baixa que a do orientando, sentimentos de insegurança e insucesso também podem ser despertados. Adolescentes de classe média, ou de classe alta, podem despertar sentimentos ambíguos, como inveja, desdém, desprezo, e incompreensão, quando o orientador tem um nível socioeconômico mais baixo que o do orientando. Além disso, ele pode considerar que a escolha do jovem deveria ser feita de determinada forma, já que ele tem dinheiro e condições para fazer escolhas que nem todos tem oportunidade de fazer. Novamente, é preciso estar alerta para tais sentimentos, que devem ser elaborados pelo orientador, seja na sua terapia, seja na supervisão, a fim de que não se transformem em ressentimentos inconscientes, com consequentes incompreensões em relação ao orientando, interferindo seriamente no processo.

Ansiedades do orientador e do orientando

Outro ponto a ser levado em consideração é a ansiedade que os orientadores têm em relação ao processo, seja no que concerne ao bom desenvolvimento dele, seja quanto ao tempo de amadurecimento da escolha. É muito comum orientadores ficarem ansiosos a partir de expectativas, nem sempre correspondidas pelos jovens, no que se refere à rapidez de decisões, ou até mesmo ao envolvimento com as tarefas propostas.

Então, para esses orientadores, o processo não está evoluindo. Podem mesmo desenvolver comportamentos de cobrança, o que não facilita o processo de reflexão do orientando.

Quanto à ansiedade do orientando, Bohoslavsky coloca: “O adolescente deve ter um papel ativo. A tarefa do psicólogo é esclarecer e informar. A

ansiedade não deve ser amenizada, mas resolvida; e isso acontece somente se o adolescente elabora os conflitos que lhe deram origem” (BOHOSLAVSKY, 1996, p. 120).

Cada pessoa tem o seu processo de amadurecimento para a escolha profissional. Dessa maneira, os tempos são variados de orientando para orientando. Saber acolher o jovem na sua ansiedade, sem identificar-se com ela, e saber respeitar o tempo para a escolha são fatores essenciais para um bom trabalho.

Existem muitos processos conscientes e inconscientes ocorrendo durante o atendimento. Por haver aspectos inconscientes, o orientador não percebe com clareza todo o processo, o que não quer dizer que nada esteja acontecendo; na verdade, a energia psíquica foi mobilizada, e uma reorganização dos conteúdos psíquicos está acontecendo, mesmo que não possamos enxergá-las no momento. O processo ocorre como se fosse dentro de uma semente, que se desenvolve por muito tempo no escuro, dentro da casca, para depois deixar sair o broto para a luz. Se olharmos de fora, parece que nada está acontecendo, mas, repentinamente, aparece o broto. Ele na verdade já estava lá sendo processado. O mesmo acontece no processo de orientação. Há muito trabalho interno antes de aparecerem os brotos.

Tolerância à indecisão

É bastante esperado que jovens na situação de escolha profissional encontrem-se indecisos e confusos. Essa é a razão pela qual procuraram o atendimento em orientação profissional. É comum o orientando, nas sessões, trazer muitas profissões, carreiras de áreas muito diferentes, como possíveis escolhas. Ele está em busca de esclarecimentos. É preciso que verifique todas as opções disponíveis, para depois fazer uma boa escolha. É também comum que, depois de o orientando estar quase se definindo por uma profissão, apareça com o nome de outra. Todo processo de escolha tem suas idas e vindas, reflexões, revisões e tentativas. E isso é vivido dentro do processo de escolha profissional.

Durante um tempo dentro do processo, a pessoa fica no ar, sem definições. O orientador precisa compreender esse momento de indefinições,

e compreender que isso faz parte do processo de aprendizagem da escolha. A definição da profissão pode acontecer nos últimos atendimentos e, muitas vezes, não acontece uma definição propriamente dita, mas um caminho profissional, ou uma área de estudos. Se a orientação foi um processo que ajudou o jovem a se conhecer mais, e o auxiliou na reflexão de suas escolhas, então ele terá as ferramentas necessárias para optar por uma profissão quando a vida o solicitar para isso.

Muitas vezes, por medo dessa confusão do orientando, os orientadores aceitam as primeiras ideias que os jovens trazem acerca de suas escolhas, sem questioná-las. “Ele veio aqui só para decidir que área da farmácia quer seguir.” E tendo esse argumento ou justificativa para si mesmos, os orientadores passam para a fase de informação profissional, truncando o processo de orientação profissional, sem dar oportunidade ao jovem de conhecer outras profissões e confirmar sua escolha de maneira consistente.

É preciso tolerar a confusão trazida nas primeiras sessões, para que o processo de orientação possa ocorrer. É preciso também entender que, ao lidar com o jovem nessa situação, o orientador revive e se remete às próprias confusões, e à sua forma de lidar com elas no âmbito profissional.

Valores com relação à escolha

Com relação aos valores, cabe lembrar que os valores pessoais dos orientadores e orientandos com relação à escola profissional podem ser muito diferentes. Este é um ponto delicado, pois o orientador não deve impor seus valores pessoais no processo de orientação. Algumas pessoas valorizam mais a realização pessoal; outras, retorno financeiro; outras ainda, fama e glória. Cabe ao orientador respeitar os valores trazidos no processo de orientação. Os valores podem variar de acordo com as classes sociais, grupos familiares, associações religiosas etc.

Essas são algumas das questões observadas com frequência nas supervisões e atendimentos de orientação profissional. Podem surgir outras tantas questões de contratransferência que remetem a questões pessoais do orientador e que são despertadas pelo contato com o orientando e suas indecisões.

Somente através de observação cuidadosa de si mesmo o orientador pode conduzir o processo de maneira objetiva e focada na pessoa que está procurando encontrar seu caminho profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação vocacional: estratégia clínica*. Tradução de José M. V. Bojart. Revisão e apresentação: Wilma Milan Alves Penteado. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

O ORIENTANDO E A ESCOLHA PROFISSIONAL

Maria Elci Spaccaquerche

O foco deste livro é tratar da primeira escolha profissional feita pelo orientando. Assim, neste livro, vamos focar o adolescente, aquele jovem que está saindo do ensino fundamental ou entrando no ensino médio. Se ele se formou há algum tempo no ensino médio, ele trilhou outros caminhos: pode ter entrado num curso em que não se encontrou, pode ter parado os estudos para trabalhar, ou mesmo ter ido viver fora do país. Então, poderíamos entender que ele, ao procurar a orientação nesse momento, busca novas escolhas. Para isso, terá que rever as que fez anteriormente, analisá-las, revisá-las, a fim de encontrar um novo caminho. O processo de orientação levará em conta essas questões, e consequentemente os instrumentos para o trabalho poderão ser outros, ainda que a entrevista e as hipóteses diagnósticas sigam da mesma maneira. Se for um adulto com experiência de trabalho, ele provavelmente estará em busca de orientação de carreira. A orientação de carreira tem um processo próprio que inclui a análise das atividades e empregos já exercidos pelo indivíduo. Nesse caso, existe uma história que tem que ser considerada. Existem muitos estudos a respeito, no entanto esse não é o foco deste livro.

Nosso orientando é principalmente o jovem que ainda se encontra na adolescência.

A adolescência é o período que fica entre a infância e a vida adulta. É entendida como uma fase de transição. Dentro do processo de desenvolvimento de uma pessoa, a adolescência é caracterizada como uma etapa da vida em que se processam mudanças fundamentais que vão definir o indivíduo na sua estrutura, e na formação de características que vão acompanhá-lo pelo resto da vida. Essas transformações são de âmbito fisiológico, social e psicológico. Pela própria intensidade e rapidez, elas geram muitos conflitos internos, familiares e sociais.

Para Erikson (1976), a adolescência é um período da vida que propicia a aparição de uma crise psicológica na qual ocorrem diversas reestruturações na identidade do indivíduo, que, como ele aponta, são fundamentais para a construção da personalidade, e sua transição para o mundo adulto.

Reestruturações de personalidade e mudanças sempre aconteceram no processo de desenvolvimento do ser humano. No entanto, nem sempre essa fase de transição foi vista como um momento especial, de crise, sendo que o termo adolescência é bastante recente na história da humanidade. Na Idade Média, por exemplo, não existia essa fase de transição. O jovem, conforme apresentava maturidade física, já era considerado adulto, passando a viver com os direitos e obrigações de um adulto. As mulheres engravidavam muito cedo, para os padrões atuais (com doze, quinze anos), e os homens iam para o campo de trabalho ou campo de batalha.

No início do século XX (1925 a 1933), a antropóloga Margareth Mead apresenta estudos que apontam as diferenças existentes entre os jovens das sociedades ocidentais e os das sociedades primitivas, como os nativos das ilhas de Samoa, na Oceania.

Na Antiga Roma, por sua vez, era comum o pai, responsável pela educação do filho, decidir a idade em que este poderia ser considerado um cidadão, e assim escolher a profissão que ele exerceria na sociedade romana.

Atualmente, na nossa sociedade, nas classes mais abastadas, o indivíduo normalmente tem uma infância bastante protegida, cuidada e cheia de privilégios, mas ao chegar à adolescência passa a receber demandas do mundo adulto, vendo-se diante de escolhas e tomadas de decisões que nem sempre são possíveis, pela falta de informações e vivências. Nas classes menos favorecidas, a infância pode ser marcada por privações, falta de oportunidade de estudo e estimulação, e a adolescência representa a entrada no mercado de trabalho e a consequente responsabilidade de ajudar no sustento da casa.

A palavra *crise*, na sua origem grega, significa oportunidade. Se entendermos assim, qualquer crise pela qual o indivíduo passa, seja na adolescência, seja em outra fase da vida, é uma oportunidade de aprendizagem. Normalmente, durante a vida, passamos por vários momentos

de crise, em que temos que aprender algo, seja sobre nós mesmos, seja sobre a própria vida, e na maioria dos casos, sobre os dois. Portanto, a adolescência, com todas as suas mudanças e transformações, não é um momento patológico que vai ser superado, ou que pode ser curado. Ao contrário, é um momento essencial da vida em que surgem oportunidades de aprendizagem, determinando muitos dos comportamentos e atitudes que o jovem apresentará na vida.

Em geral, os adolescentes apresentam comportamentos até então não habituais. Esses novos comportamentos, na maioria das vezes questionadores ou contestadores, incomodam os adultos, acostumados a dar ordens e ser obedecidos. Um novo diálogo ou uma nova forma de comunicação precisa ser estabelecida.

Um jovem adolescente obriga os adultos ao seu redor a rever seus valores, e se firmar naqueles em que acreditam. Isso pode ser cansativo para um adulto que não está muito acostumado a fazer reflexões.

Colocar ou identificar a adolescência apenas como um conjunto de crises é, antes de mais, nada perder de vista o ser humano que existe, vive, tem gostos e sensibilidades. Além disso, essa visão unilateral nos conduz a conclusões e constructos falsos. Primeiro, a ideia de que, passando a adolescência, o indivíduo se estabiliza, de modo que a idade adulta traz a tranquilidade de águas serenas, onde tudo está resolvido e não há mais crises. Todos os adultos sabem que essa é uma conclusão falsa, e não é absolutamente o que ocorre na vida das pessoas.

Segundo porque gera expectativas e ansiedades de que toda a vida do indivíduo deverá ser definida nesse período. O que também é falso. Esse período – adolescência e juventude – é, de fato, um período de sérias e profundas escolhas, sendo que muitas delas não são facilmente reversíveis com o passar dos anos. Porém, não podemos esquecer que outras tantas decisões e escolhas terão que ser feitas no decorrer da vida.

A maturidade, com sua sabedoria, não acontece numa determinada idade ou momento de vida. Ela é consequência de crises, decisões, escolhas, acertos e erros, reflexões que o indivíduo vai fazendo ao longo dos anos.

Jung, um grande estudioso da psique humana, enfocou de maneira especial a fase que chamou de metanoia, que ocorre na metade da vida, ou seja, entre 30 e 40 anos. Esse também é um momento crucial para o indivíduo, pois ele vai avaliar o que realizou até então na vida, e o que deixou de realizar. Muitas pessoas fazem grandes mudanças e redirecionam suas vidas nesse período. Mudanças internas, pessoais, bem como mudanças externas, profissionais e de relacionamentos.

RITOS DE PASSAGEM

Algumas culturas têm mecanismos que ajudam o indivíduo nessa passagem da infância para a adolescência e a idade adulta. São os rituais de passagem que encontramos tanto em sociedades tradicionais como em sociedades primitivas.

Na tradição judaica, ocorre o Bar Mitzvah para meninas em torno de doze anos e meninos aos treze anos (KOCHMANN, 2005, p. 42).

No Nepal, as meninas trocam as saias curtas da infância pelas saias longas enroladas até os tornozelos das mulheres adultas (PAPALIA e OLDS, 2000, p. 310).

Entre os indígenas brasileiros, os sateré, da região do Amazonas e do Pará, têm o ritual da tucandeira, ou Waumat, até os dias de hoje, baseado no mito da tucandeira, uma formiga cuja picada é extremamente dolorida. “Nessa lenda, a formiga representa a mulher, desempenha o papel de mãe, a força transformadora, assim como a morte transforma a humanidade em natureza”, explica o antropólogo Gabriel Alvarez (2005), que pesquisou os sateré. A cerimônia começa quando um ancião sateré sopra a fumaça em luvas tecidas de palha, repletas de formigas tucandeira (*Paraponera clavata*), que podem medir até 2,5 centímetros de comprimento. Os insetos são conhecidos como formigas-bala, porque a dor da ferroadinha é comparável a um ferimento de arma de fogo, chegando a durar dezoito horas, e frequentemente acompanhada de náusea e vômito.

As garotas sateré, depois da primeira menstruação, também cumprem um ritual, mais misterioso, que envolve ficarem sozinhas em uma cabana por dois

meses, vendo apenas suas mães, que trazem a comida. Essas mulheres jovens também emergem como adultas, prontas para se casar e ter filhos.

Na nossa sociedade ocidental, a passagem para a fase da idade adulta não acontece de forma ritualística, sendo apenas entendida como um grande período de transição, recebendo o nome de adolescência. Do ponto de vista biológico, a adolescência inicia na puberdade, processo que leva à maturidade sexual do indivíduo, a fertilidade, a capacidade de reprodução. Segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente (2014), é adolescente quem se encontra na faixa etária dos doze aos dezoito anos de idade. Essa nova fase, que vem logo após a infância, inicia com as mudanças corporais e termina quando o indivíduo consolida seu crescimento e sua personalidade, havendo formação de princípios e valores para a inserção em seu grupo social.

A passagem da fase de proteção, característica da infância, para a fase de exposição, de autonomia e de demandas da vida adulta, como a escolha profissional, faz com que o jovem se sinta inseguro, indeciso. Para Jerusalinsky (2004), a indecisão é uma das palavras que mais definem o adolescente. No entanto, devemos entender que essa fase de incertezas e busca de respostas para a vida é de fundamental importância para o desenvolvimento do indivíduo, e o habilita a responder às demandas da vida adulta.

AS TRANSFORMAÇÕES NO JOVEM

Assim, das diversas etapas de transição do desenvolvimento humano, podemos considerar a adolescência como um dos momentos marcantes, que sem dúvida traz grandes transformações da criança que foi para o adulto que será.

A primeira grande transformação que ocorre no início da adolescência se dá no aspecto físico. Aquela menininha de rostinho tão bonitinho, com pele de pêssago, e aquele menino com um nariz pequeno, olhos vivos e alegres começam a mudar. O rosto se modifica, o nariz cresce, o cabelo tem outra textura. O menino espicha, a menina encorpa. Os olhos transmitem inquietações; na pele de pêssago surgem algumas espinhas! Os hormônios são os grandes responsáveis por esse momento, e a genética se faz presente,

dando forma física e psíquica a esse novo ser. Uma nova identidade começa a emergir. O adolescente percebe o desenvolvimento de seu corpo como algo estranho. Sua percepção espacial fica alterada. Normalmente, ele se atrapalha com o tamanho de seu corpo. Novas sensações aparecem. Isso reflete na escolha profissional. Podemos observar também um aumento de jovens preocupados com a saúde física, além do corpo bonito.

No aspecto mental, o adolescente percebe-se diferente do que foi no que se refere a ideias, metas, objetivos, interesses e pensamentos. Muitas vezes o adolescente se percebe inteligente, e procura desenvolver suas aptidões, além de novas teorias para compreender o mundo. Para muitos, a busca de respostas e a curiosidade motivam suas ações, suas pesquisas e leituras. Para os muitos jovens curiosos, fica difícil a escolha de uma profissão, pois seus interesses e aptidões são muitos, e eles desejam incluir todos eles em sua vida, o que é bastante improvável que aconteça.

A adolescência também é a época das grandes descobertas emocionais. Grandes paixões, amores, raivas etc. São muitas as emoções que eclodem e que vão determinar a forma de ser e estar na vida.

Em geral, as preferências profissionais dos adolescentes têm uma base emocional nem sempre percebida ou integrada. Assim, a preferência pela área de humanas, ou mesmo a profissão no campo do direito, pode emergir em jovens mobilizados pela busca de justiça. Pessoas mais práticas, ou que fogem de suas emoções, preferem profissões que não lidam diretamente com o ser humano. Outros jovens que foram impactados por questões emocionais pessoais, ou na família, podem vir a escolher a psicologia para entender melhor esses processos.

No plano emocional, dois aspectos devem ser observados na orientação profissional: a autoestima e a ambivalência diante da escolha. Ficar indeciso, valorizar da mesma maneira objetos diferentes, ter dificuldade de discriminação e de escolha são alguns comportamentos recorrentes em fases de transição e especificamente nessa época da vida. Os objetos e os interesses têm o mesmo valor dentro, diríamos, do imaginário do adolescente. No plano das ideias, tudo parece possível. Não há ainda elementos que

ajudem a perceber a diferença entre os objetos da escolha, e esse é um dos principais focos da orientação profissional.

Quanto à autoestima, o jovem oscila entre onipotência e impotência. Ou ele se acha sem valor, “o mais incapaz de todos os seres”, ou pensa ser o melhor e mais esperto de todos. Ele pode tudo, vai conseguir ser tudo, um grande executivo de uma multinacional, ou o grande empresário de tecnologia muito bem-sucedido e milionário. Atrás dessa gangorra de onipotência e impotência reside o medo da realidade, de enfrentar o dia a dia, e a busca de um caminho possível. Essa é outra tarefa do processo de orientação profissional: trazer o jovem para o equilíbrio dessa gangorra, para que ele possa enfrentar e aceitar a realidade sem perder os sonhos. O que do sonho é possível concretizar, e como poderia realizar. O que pode e o que não pode, lembrando que o processo de escolha implica deixar de lado alguns interesses e focar outros.

Nesse quesito da autoestima, é interessante e importante observar como os pais olham para esses seus filhos adolescentes. Existem pais que supervalorizam tudo que o filho faz, e que costumam dizer que o filho “pode ser tudo”, “pode ser o que ele quiser”, o que é completamente irreal. Ainda que muitas possibilidades estejam abertas, todos nós temos limitações desde que nascemos. Por exemplo, no plano mental, podemos ser bons em matemática, mas ter dificuldades na escrita. Ou podemos gostar muito de futebol, mas não ter habilidade para isso, ou o nosso futebol serve para partidas entre amigos, e nada mais.

Outra questão se refere às relações sociais que o jovem é capaz de estabelecer. O conceito de inteligência emocional, desenvolvido por Daniel Goleman, vem demonstrar que o sucesso alcançado pelas pessoas não está calcado somente no conhecimento e no desenvolvimento da inteligência racional, mas sobretudo no desenvolvimento emocional, em como elas administram suas emoções e estabelecem seus relacionamentos sociais.

Muitos jovens se acuam diante do mundo social, temendo as frustrações que podem ter nas relações. Outros se fixam em tribos que lhes conferem identidade e pertinência.

Nos processos de orientação profissional, encontramos, muitas vezes, o interesse por profissões como as do campo da comunicação em jovens que têm dificuldade de se expressar; ou publicidade e marketing em pessoas que buscam algo que lhes confira sucesso e visibilidade. São escolhas compensatórias: há um pedido e um desejo do jovem para a superação desses aspectos que são para ele difíceis de lidar. Podemos observar que a sociabilidade e a capacidade de estabelecer relações interpessoais são fatores importantes para os jovens.

O adolescente busca integrar os aspectos racionais e emocionais numa dinâmica única e pessoal. Ele busca se diferenciar como um ser único. Durante esse tempo, muitas flutuações e variações emocionais e de ideias vão aparecer até que se estabeleça uma identidade própria e pessoal. A constante mudança de visual indica um processo de estabelecimento de identidade que se configura através das várias experimentações que ele faz.

Depois da família, o outro grupo social que se apresenta para o indivíduo é o grupo de amigos, que se torna importante como apoio emocional e para o desenvolvimento da própria identidade durante a complexa transição da adolescência (PAPALIA e OLDS, 2000). Com base nesse pressuposto, podemos entender que os adolescentes encontram conforto em estar com outros que estejam passando pelas mesmas mudanças.

Os adolescentes desejam ouvir aquilo que eles querem, sendo assim, é normal eles se sentirem tranquilos quando buscam conselhos de amigos que os compreendem, já que esses amigos se encontram na mesma posição. O grupo de amigos é fonte de afeto, solidariedade e compreensão. Um lugar de experimentação, um ambiente para conquistar autonomia e independência dos pais. É igualmente um ambiente para formar relacionamentos íntimos que servem de ensaio para a intimidade adulta (COLEMAN, 1980; GECAS e SEFF, 1990; NEWMAN, 1982 *apud* PAPALIA e OLDS, 2000, p. 360).

Segundo Papalia e Olds (2000, p. 361), jovens que possuem amigos mais próximos “possuem melhor autoestima, consideram-se competentes; não tendem a ser hostis, ansiosos ou deprimidos; e saem-se bem na escola. Aqueles cujas amizades têm alto grau de conflito obtêm escores mais baixos nessas medidas”.

No quesito sociabilidade, devemos considerar as redes sociais, suas influências e consequências na vida do jovem, principalmente nos tempos de

reclusão, como os tempos de pandemia, em que a internet e as redes sociais funcionaram como veículos de comunicação entre as pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVAREZ, G.O. “O ritual da tucandeira entre os sateré-mawé: Aspectos simbólicos do Waumat”. In: *Série Antropologia*, 369, UNB, Brasília, 2005 (www.dan.unb.br).

ERICKSON, E.H. *Identidade, juventude e crise*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

GOLEMAN, D. *Inteligência emocional*. Trad. Marcos Santarrita. 1ª ed. São Paulo: Objetiva, 1996.

JERUSALINSKY, A. “Adolescência e contemporaneidade”. In: Conselho regional de Psicologia 7ª Região. *Conversando sobre adolescência e contemporaneidade*. Porto Alegre: Libretos, 2004.

PALADINO, E. *O adolescente e o conflito de gerações na sociedade contemporânea*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

PAPALIA, D. E.; OLDS, S. W. *Desenvolvimento humano*. 7ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2000.

PEREIRA, A.C. *O adolescente em desenvolvimento*. São Paulo: Harbra, 2005.

A FAMÍLIA E SUAS INFLUÊNCIAS NA ESCOLHA

Maria Elci Spaccaquerche e Ivelise Fortim

O primeiro núcleo de socialização do ser humano é o núcleo familiar. É aí que a criança, e posteriormente o adolescente, vai encontrar o apoio emocional e os valores morais e espirituais que formarão sua base estrutural para o enfrentamento da vida e seus conflitos.

Para muitos, a família é entendida como sendo constituída de pai, mãe e filhos. A imagem mais forte que o mundo ocidental cristão tem para representar a família é a da Sagrada Família – José, Maria e Jesus menino –, que sempre foi a imagem mítica das festas natalinas.

Podemos definir família como a unidade básica da sociedade formada por indivíduos com ancestrais em comum e agregados, constituindo o grupo primário de referência para cada um de seus membros; é unida por múltiplos laços capazes de manter seus membros moral e materialmente durante uma vida e durante gerações.

A origem da família se perde na névoa dos tempos. No início das eras, os agrupamentos familiares serviam para se proteger dos predadores. A família nasce, portanto, da necessidade de proteção e sobrevivência da espécie humana. O termo família tem origem na Antiga Roma e designava um novo grupo social que surgia entre as tribos latinas, com a introdução da agricultura e da escravidão legalizada. Era um espaço de trabalho e sobrevivência. Deriva-se do latim *famulus*, que significa escravo doméstico.

Até o final da Idade Média, a família era entendida em seu sentido mais extenso, pois era formada de pais, filhos e agregados. A família nuclear, tal como é concebida atualmente – pai, mãe e filhos –, surgiu entre os séculos XVII e XVIII. Para o filósofo francês J.J. Rousseau (1712- 1778), a família é o primeiro modelo de sociedade política: o chefe é a imagem do pai, e o povo, a imagem dos filhos. Ainda encontramos sociedades de forte caráter paternalista à imagem de Rousseau, em que os filhos são sempre filhos, dependentes,

que não crescem jamais, e os pais são sempre a autoridade de poder. Tal fato nos remete ao mito grecorromano de Cronos/Saturno, em que este devora seus filhos por temer ser sobrepujado por um deles. Para Durkheim (1858-1917), a família é o espaço de proteção da anomia. É um espaço de pertencimento em que o indivíduo é alguém com nome e sobrenome. Não é um anônimo.

Desde a Antiguidade, passando pela Idade Média, a família dita tradicional sempre serviu para assegurar os valores do clã, para a transmissão de ofícios e assegurar o patrimônio.

Estudos antropológicos mostram que a aprendizagem mais significativa das crianças acontece com os pais, com os adultos próximos, ou com os mais velhos das tribos. É através desse contato com os mais velhos que a história de um povo, bem como seus rituais, ofícios e artes, são preservados de geração em geração.

Diz Bohoslavsky (1996, p. 58):

O grupo familiar constitui o grupo de participação e de referência fundamental, e é por isso que os valores desse grupo constituem bases significativas na orientação do adolescente, quer a família atue como grupo positivo de referência, quer opere como grupo negativo de referência.

Em nossa sociedade ocidental, altamente tecnológica, também os valores e padrões de comportamento são transmitidos pelos pais e os mais velhos. Diversos grupos sociais acreditam que não existem mais valores, que estão todos perdidos, que não encontramos mais atitudes éticas nas relações, e assim por diante. O que observamos é um aparente esvaziamento de valores e rituais de determinados valores. Porém novos valores – diferentes dos anteriores – são apresentados em diversos momentos e contextos sociais, desde a escola até a internet, incluindo toda a mídia, além das competições esportivas, de grandes eventos musicais, shows, desfiles de moda, que criam novos ícones, desenvolvendo novos rituais da modernidade.

Nos anos 1970 e 80, pelo menos no nosso meio cultural, programas de TV foram grandes geradores de novos valores principalmente através das novelas. A moda lançada pelas cantoras e cantores da época e as letras das músicas apresentavam uma nova forma de viver, de se comportar e de valorar

os principais temas sociais. Na segunda metade do sec. XXI, a internet trouxe novos modelos, especialmente após a popularização das redes sociais. Os influenciadores e outras figuras do universo digital são os grandes comunicadores dos novos comportamentos e valores.

A criança, e mesmo o jovem, ainda que expostos a diferentes estímulos culturais e valores sociais através desses comunicadores e das redes sociais, têm na família a principal referência para a compreensão de suas atitudes e as do mundo em que vivem.

MUDANÇAS NA CONSTITUIÇÃO DA FAMÍLIA

Guggenbuhl-Craig (1980) já apontava para o fato de que as transformações ocorridas em nossos tempos são tantas que conceitos como “a família é a unidade básica da sociedade” devem ser revistos, pois podem se tornar frases vazias, destituídas de significado. Para ele, a instituição casamento e a estrutura familiar não são naturais nem instintivas, mas o resultado do esforço humano que tem no seu bojo a continuação da espécie e a construção da própria humanidade.

Nas últimas décadas, o modelo familiar passou por profundas transformações. Podemos encontrar a família nuclear ou diferentes formas de constituição familiar. Malheiros (2021) aponta várias modalidades de família, e são tantas as formas de agrupamentos que se pode concluir que família é considerado o grupo de pessoas que nos acolhe, independente de laços sanguíneos, idade e sexo.

Hoje, poucas são as famílias que apresentam a configuração mãe, pai e sua prole. É muito comum encontrarmos famílias monoparentais, em que há um só progenitor (pai ou mãe) e filhos; ou famílias poliparentais, que apresentam diversos cônjuges e casamentos, gerando laços familiares diferenciados, como filhos de diferentes casamentos que convivem como irmãos. Novas configurações familiares também podem incluir dois pais ou duas mães, nos casamentos homoafetivos, ou os trisais, formados por três adultos que se relacionam e convivem no mesmo espaço. Além dessas, muitas outras configurações podem se estabelecer na pós-modernidade, como foi apontado por Malheiros (2021).

É comum vermos em diversas famílias a ausência da figura paterna. A figura do pai é percebida apenas como um vínculo genético. Em outras, há também a ausência da figura materna na formação dos filhos. Existem famílias em que nem pai nem mãe ocupam um lugar efetivo e afetivo na educação dos filhos, e esse papel é exercido pelos avós.

Independentemente da configuração, as famílias apresentam diversos estilos parentais, o que pode impactar na forma com que os jovens se posicionam perante as escolhas profissionais. Segundo Levenfus e Nunes (2016), as famílias podem ter estilos autoritários, autoritativos-democráticos, indulgentes-permissivos ou negligentes. Em um quadro comparativo entre estilos parentais e construção vocacional, as autoras apontam diferenças com relação ao apoio da família (muito apoio ou pouco apoio) e com relação ao controle (muito controle ou pouco controle).

Levenfus e Nunes (2016), apontam também para o fato de que, nas famílias autoritativas-democráticas, os filhos aprendem a negociar e assumir compromissos. Os pais encorajam a tomada de decisões e geram oportunidades para o desenvolvimento de aptidões. Isso resulta em maior competência psicológica, e autonomia para a definição e avaliação de metas. Nas famílias de estilo indulgente-permissivo, os pais encorajam a exploração e a autorregulação, acreditando na capacidade de escolha de seus filhos. No entanto, os jovens sem orientação e informação vão apresentar pouca estabilidade nas suas escolhas, pouca maturidade, maior agressividade e mais problemas de comportamento, tendo em geral baixo envolvimento escolar. Os jovens criados nessas famílias tendem à manipulação do mundo exterior, têm baixa prontidão para a transição da escola para o trabalho e maior dificuldade em estabelecer metas.

As famílias de tipo autoritário propiciam pouca autonomia e dificultam os jovens nas suas tomadas de decisão. Acreditam que os filhos devem ser submissos e dependentes, com baixo empenho na conquista de seus objetivos. Entre esses jovens há um alto índice de depressão e baixa autoestima. Eles tendem a ter maior sucesso acadêmico, porém apresentam pouca adequação em relação à carreira escolhida.

Outro ponto a considerar é o impacto da sociedade nas famílias. A sociedade traz seu espírito do tempo que vai influenciar de diferentes maneiras os estilos parentais.

Segundo Ribeiro, Uvaldo, Fonçatti *et al.* (2016), existe uma crise no mundo adulto, dada a supervalorização da chamada juventude nas sociedades capitalistas. Os pais desejam ser jovens o maior tempo possível, ao invés de oferecer modelos adultos. O modelo adulto é rechaçado e desvalorizado. Paradoxalmente, os jovens são cobrados para que sigam os modelos sociais de sucesso financeiro e profissional. Segundo os autores, os adultos oferecem referências e modelos ambíguos imprecisos, múltiplos e contraditórios, por não aceitar seu processo de envelhecimento e muitas vezes sua responsabilidade como adultos.

A família e as relações familiares trazem outros referenciais aos adolescentes, na medida em que os pais tratam os filhos como amigos, por exemplo (PALADINO, 2005). Há um declínio da autoridade parental, pois muitos pais e mães renunciaram à função de educar, de transmitir padrões de comportamentos razoáveis para a convivência social, e do papel nem sempre agradável de impor limites.

Atualmente, em um mundo cuja pandemia ainda perdura, muitas relações sociais são intermediadas pela internet e pela televisão. Essas mídias trazem para dentro dos lares valores como sucesso, beleza, riqueza, fruição, entre outros. Momentos de lazer infinitos são apresentados especialmente pelas redes sociais como metas a serem alcançadas. Dentro desse contexto, o adolescente ainda tem a difícil tarefa de encontrar um espaço como cidadão e definir seu papel econômico-profissional.

FAMÍLIAS: SUAS CARACTERÍSTICAS E SUAS INFLUÊNCIAS

Savater (2000, p. 72) comenta que “A educação familiar funciona pela via do exemplo, não por sessões discursivas de trabalho”, e “esse aprendizado resulta da identificação total com seus modelos ou com a rejeição visceral” destes.

O que observamos em nossa experiência durante anos é que os membros da família, tanto os mais próximos: pais e irmãos como a família extensa: avós, tios, primos, exercem influência fundamental nas carreiras profissionais dos jovens. Essa leitura não pode ser linear, causal, pois nem sempre os jovens escolhem as profissões dos pais, ou de modelos dentro da família. A influência da família se revela na dimensão valorativa do mundo do trabalho, ou seja, eles trazem um olhar, uma forma de ver a vida profissional e de atuar na vida adulta. Olhar esse decorrente da vivência que ele teve ao observar e aprender com os pais.

Dentro de uma mesma cultura, esses valores e padrões de comportamento variam de um subgrupo para outro. Variam de acordo com classe social, local de moradia, zona urbana ou rural, crenças políticas, religião etc. Como costuma se dizer, há muitos Brasis no Brasil, ainda que existam elementos de aglutinação e integração do povo como uma só cultura. Consequentemente, a valorização das profissões varia conforme o grupo social em que o jovem pertence. Alguns grupos sociais valorizam os estudos, outros não. Alguns grupos valorizam a preservação ambiental, outros não. Há grupos que veem em determinadas profissões uma possibilidade de rápida ascensão social, como influenciador digital, *youtuber*, modelo, jogador de futebol, cantor, ou profissional do mercado financeiro. Há grupos familiares de políticos, de médicos, de advogados. É comum que muitos grupos valorizem suas profissões mais que outras, e, em geral, os adultos desses grupos esperam que os jovens sigam seus passos.

Também é possível encontrar famílias desgostosas com os respectivos ramos profissionais, proibindo o adolescente/orientando de trabalhar em tais ramos, por considerarem que não têm perspectiva de futuro.

Considerar o grupo social a que pertence o orientando é, pois, tarefa básica do orientador. Como afirma Dias (1995, p. 74): “não é possível recortar uma visão sobre o orientando de forma descontextualizada, e faz-se necessário compreender suas ansiedades em referência ao grupo social (família, amigos, escola etc.).”

Segundo Levenfus e Nunes (2016), a interação com as famílias é importante, sendo que a influência parental é desejável. Esta influência pode

se configurar no estabelecimento de relações positivas entre pais e filhos. A boa interação sem dúvida é um facilitador no desenvolvimento da autonomia e no comprometimento dos filhos com suas escolhas. O apoio pode ser demonstrado em forma de interesse, aprovação, incentivo e compreensão das escolhas. A atitude colaborativa e isenta, ou seja, sem julgamentos radicais, que os pais demonstram diante do processo de escolha do filho vai promover uma reflexão mais rica sobre o assunto. Os pais, que podem contribuir promovendo atividades e oportunidades que mostrem experiências de trabalho e contatos profissionais. Esse ideal de colaboração dos pais em relação ao processo de escolha está longe de acontecer na maioria das vezes, seja por pura falta de tempo dos pais que trabalham e tem muitos compromissos, seja por temerem fazer algo errado, seja porque emocionalmente as escolhas dos filhos os remetem às próprias escolhas que fizeram na juventude, escolhas essas nem sempre tranquilas. A realidade que se observa é que muitas famílias têm dificuldade de auxiliar os filhos no processo de escolha, seja porque não tiveram parâmetros próprios para a escolha, seja porque a família não tem condições financeiras e acredita que qualquer ocupação serve, desde que traga dinheiro para a casa.

DIFERENTES MODALIDADES DE VALORES NAS FAMÍLIAS

Um dos valores que logo observamos nas entrevistas de orientação profissional é o valor da educação e dos estudos. Saber se os pais estudaram e até onde seguiram academicamente é importante, mas mais ainda é saber se valorizam o conhecimento e os estudos. Muitas vezes, os pais preferem que os filhos entrem logo no mercado de trabalho, pois, assim, diminuem suas despesas e aumentam os ganhos familiares. Existem aqueles pais que, apesar das dificuldades, preferem investir nos estudos dos filhos. Outros, ainda, esperam que o filho realize o que eles não conseguiram.

Outro tema passível de reflexões é o do sucesso. O que é sucesso? O que vemos é que o sucesso, para uns, não é o mesmo para outros. Ainda que estejamos numa sociedade bastante nivelada, no que se refere à ideia de sucesso, há diferenças em subgrupos. Ganhar muito dinheiro pode ser a

máxima de sucesso para muitos na nossa sociedade atual, porém muitos jovens de grupos mais alternativos não veem o sucesso econômico como a principal realização de um indivíduo. É importante observar como os pais lidam com o sucesso em relação aos filhos, e quais são seus valores nesse quesito. Cabe lembrar que os valores de pais e filhos podem ser conflitantes, como pais que valorizam grande ascensão financeira, e filhos que valorizam mais uma vida menos atribulada e mais tranquila.

As pressões exercidas pelos pais podem acontecer de maneiras mais ou menos sutis, mais ou menos sedutoras, ou mesmo diretas. Muitos pais pensam que dialogam com os filhos, quando na realidade têm com eles monólogos sem apartes, e não percebem que tentam direcionar os filhos nos seus discursos.

Por outro lado, existem pais tão apreensivos diante da escolha dos filhos que, sem perceber, se afastam do problema, pensando que estão dando liberdade a eles. Com a justificativa da liberdade, ou livre escolha, pensam não estar influenciando os filhos. A realidade muitas vezes é bem diferente, pois as influências existem de qualquer maneira, na medida em que estão vinculadas aos valores, jeito de ser, atitudes, emoções etc. Nesse caso, o jovem acaba por se sentir mais perdido, pois sequer tem uma opinião, ou uma ideia para poder contestar, aceitar, ou mesmo refletir.

Dentre as várias formas de transmitir valores aos filhos, existe o quesito estimulação intelectual. A família pode ou não propiciar ao jovem estimulação intelectual, ou seja, reflexão sobre os assuntos cotidianos, um pensar sobre temas diversos, curiosidade em saber mais. Isso vai fazer toda a diferença não só para grau universitário, mas para qualquer nível de trabalho, pois a estimulação intelectual desenvolve a compreensão das tarefas, o significado do que se faz, e a própria compreensão da língua portuguesa. Portanto, isso é importante mesmo quando estivermos diante de um jovem pouco afeito aos estudos ou um tipo mais prático.

Ainda sobre os tipos de estímulo que a família apresenta, temos o estímulo referente a determinadas formas de trabalho, para ganhos financeiros, para levar vantagem sempre, ou seja estímulos quanto a valoração do dinheiro e suas formas de adquiri-lo.

Os diferentes estímulos que a família produz podem ser observados nas falas, posturas e atitudes do orientando. Os conceitos que ele traz são em sua maioria os da família, ou contra a família, o que é fácil de perceber pelo tom emocional que ele expressa. Normalmente, os jovens trazem para a sessão as opiniões dos pais – quanto ao ganho financeiro, à vida na cidade, e quanto a valores relacionados ao mundo do trabalho.

Por outro lado, pode ocorrer que o jovem demonstre habilidades que nunca foram estimuladas pela família. Ou também, dificuldades que os pais não querem aceitar como tais. Sob o ponto de vista da dinâmica familiar, podemos pensar em famílias muito abertas, grandes, cheias de amigos, ou famílias mais fechadas, restritas. Famílias mais solidárias, ou mais temerosas. Isso tudo vai influenciar no jeito de ser, de se comunicar etc.

Muitas famílias podem ser bastante permissivas. Parece-nos que, ao contrário de décadas anteriores, quando a autoridade da família era muito respeitada e a disciplina tendia a rigidez, temos a ausência de autoridade, com uma complacência exagerada. Muitos pais acreditam que educar significa tolher a liberdade – quando educar talvez pudesse ser entendido como respeitar as liberdades.

Muitos querem dar aos filhos o que não tiveram, e dessa maneira, a gangorra dos valores pende totalmente para um dos lados. Só se pode escolher se houver informações, conhecimento e critérios. Na medida em que tudo pode, também não há liberdade, e os limites virão pela própria vida, que tem seus obstáculos e limitações. Por outro lado, limites e disciplina são necessários para a boa convivência social.

Existem famílias com formação religiosa, independentemente do tipo de credo, que desenvolvem valores específicos, sendo estes parte dos pressupostos profissionais do jovem orientando. Nesses casos, durante o processo de orientação, deve-se levar em consideração a influência da formação religiosa na escolha profissional, bem como o orientando lida com essa questão.

Como vimos, quer queira, quer não, a família exerce uma enorme influência na questão profissional, seja na escolha, seja nas atitudes diante do mundo do trabalho.

Um dos exemplos interessantes sobre a influência da família nuclear na escolha profissional encontramos no filme *La famille Bèlier* (A família Bèlier), direção de Eric Lartigueau (França, 2014.) No interior da França, numa família de pai, mãe e um casal de filhos, somente a filha não é surda. Eles cuidam de uma pequena fazenda com produção de queijos. Paula, que não é surda, é a interprete e tradutora da família junto às pessoas da cidade, seja vendendo queijos nas feiras, seja levando a mãe ao médico. Ocorre que Paula começa a participar do coral da escola e se descobre com um grande potencial para música e canto. O professor se entusiasma com seu potencial, e oferece a oportunidade de progredir seus estudos longe da cidade em que mora, em Paris. O que fazer? Cuidar dos pais ou seguir o caminho que seu talento lhe aponta?

Como menciona Galiás (2017, p. 77),

Para que uma adolescência seja bem-sucedida em um sistema familiar, é importante que todo ele ‘adolesça’, ou seja, que todos tenham coragem para um movimento de transformação. O arquétipo do herói, como o nomeia Jung, é ativado em todo o sistema familiar. Todos terão sua dose de ‘heroísmo’. Seja para o filho “voar” para fora do ninho familiar, seja para os pais “abençoarem” esse voo, via seu próprio heroísmo.

AS MUDANÇAS DE CIDADES, DE ESTADOS, DE PAÍSES

Observamos que muitos jovens são de famílias cujos pais, por questões de trabalho, são expatriados, outros emigram para outras cidades ou estados dentro do país. Essas mudanças de residências, conseqüentemente de escolas e de grupos sociais, são bastante impactantes para os jovens, podendo ser tanto positivas como negativas. Deixar antigos grupos e ao mesmo tempo formar novos, além de começar novos relacionamentos de amizades, não é nada fácil para ninguém, mas principalmente não é para jovens, adolescentes, que não se sentem seguros e confiantes para tal empreitada. O mesmo pode ocorrer com simples mudanças de escola dentro da mesma cidade.

Por outro lado, conhecer novas culturas, novos grupos e por vezes novas línguas são aspectos muito positivos. Conhecer novas culturas, ter uma atitude mais flexível e aberta amplia a visão de mundo e uma compreensão

maior do ser humano. E tal fato pode ser observado cada vez mais com jovens globais que têm amigos espalhados em diferentes locais do planeta. Para esses jovens normalmente há um alargamento das possibilidades de escolhas profissionais, com a possibilidade de estudar no exterior, ou escolher uma profissão que lhes dê oportunidades de vivências internacionais.

Assim como a carreira dos pais pode influenciar a vida dos filhos, como no caso dos expatriados, existem famílias em que uma profissão é predominante, e nestas, em geral, os filhos seguem a carreira dos pais. Como exemplos podemos citar as famílias de artistas, de chefs de cozinha, de juristas, médicos e mesmo de políticos.

Existem, ainda, os jovens envolvidos em processos de herança ou sucessão que nem sempre tem a possibilidade de escolha profissional. Segundo Dias (2016), ocorre em muitas famílias que o futuro do filho herdeiro pode se apresentar previamente formatado. Para esses jovens, fica muito difícil desligar-se da incumbência de ser um sucessor de um projeto de futuro já traçado. O jovem é educado a acreditar que pode dar continuidade à empresa conduzindo-a da mesma maneira que seus antecessores. A autora diz que, nesses casos, o orientando pode ficar impedido de ter outras aspirações de carreira ou de gerar novos projetos. Muitas vezes é preciso uma reflexão mais profunda para que o jovem reconheça se tem ou não desejo e condição de continuar os negócios da família. Tal reflexão nem sempre será contemplada no processo de orientação profissional, sendo necessário que haja um trabalho no âmbito da psicoterapia.

Citando mais uma vez Bohoslavsky, lembramos que:

Um nível de análise pedagógica e sociofamiliar torna-se imprescindível para se compreender a situação de quem escolhe, pois sua análise não se esgota nem se esclarece a partir de uma perspectiva exclusivamente psicológica (1996, p. 53).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação vocacional – A estratégia clínica*. Trad. José M. V. Bojart; revisão e apresentação, Wilma Milan Alves Penteado. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

DIAS, M. L. Família e Escolha Profissional – in – Bock, A .M. B e col. *A escolha profissional em questão*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995.

DIAS, M. L. *Família, identidade, subjetividade e escolha profissional Orientação Vocacional e de Carreira em Contextos Clínicos e Educativos*. Porto Alegre: Artmed, 2015.

DURKHEIM, E., *Lições de sociologia*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ERICKSON, E. H. *Identidade, juventude e crise*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

GALIÁS, I. “Da doença na família à doença da família – Adolescência familiar”. In: REIS, Marfiza T. Ramalho (org.). *Etapas da família, quando a tela nos espelha*. Curitiba: Ed. Appris, 2017.

GOLEMAN, D. *Inteligência emocional: teoria revolucionária*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

GUGGENBÜHL-CRAIG,A. *O casamento está morto, viva o casamento*. Trad. Pedro Ratis e Silva. São Paulo: Símbolo, 1980.

LEVENFUS, R. S.; NUNES, M. L. T. *A família e a construção de projetos vocacionais em adolescentes. Orientação Vocacional e de Carreira em Contextos Clínicos e Educativos*. Porto Alegre: Artmed, 2016.

MAGALHÃES, A. C. “Introdução”. In: BRANDÃO, C. (Org.) *Família e identidade*. Curitiba: Appris Ed., 2021.

RIBEIRO, M.; UVALDO, M.C.C.; FONÇATTI, G.; AUDI, D.; AGOSTINHO, M. L.; MALKI, Y. *Ser adolescente no século 21 – Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos*. Porto Alegre: Artmed, 2016.

ROUSSEAU, J.J. *Do contrato social*, 1ª ed., 1762. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ROUSSEAU, J.J. *Êmile ou de l'Education*. 1ª ed., 1762. Paris: Ed. Gallimard, 1995.

SAVATER, F. *O valor Educar*. Trad. Monica Stahel, São Paulo: Martins Fontes, 2000.

INTERESSES, HABILIDADES, COMPETÊNCIAS

Maria Elci Spaccaquerche

“Um dos problemas importantes do homem moderno é a escolha de uma ocupação dentro do mundo diversificado do trabalho. Não se trata apenas de escolher uma ocupação, mas de acertar na escolha para acertar na vida. É uma questão de ordem vital. O acerto será tanto mais real quanto mais o indivíduo fundamentar a escolha de acordo com seus reais interesses, aptidões e capacidades” (MATTIAZZI, 1974, p. 17).

A questão do interesse sempre foi objeto de estudos de educadores desde a Antiguidade. Quintiliano (35-95 d.C.), professor de oratória em Roma, ao abordar a questão do interesse, aponta as inclinações e aptidões da pessoa como um dado importante para que ocorra o interesse por um determinado objeto. Posteriormente, vários teóricos citam a própria natureza do indivíduo como a propulsora para buscar aquilo de que ele necessita. Segundo esse ponto de vista, o interesse deriva da necessidade. Por muito tempo essa ideia prevaleceu e foi difundida entre pedagogos e psicólogos como Thorndike, conhecido psicólogo behaviorista.

Mas pode-se observar que em muitos casos não há essa correspondência causal. Nem sempre uma necessidade leva o indivíduo ter um interesse por algo. E nem sempre a satisfação das necessidades explica o significado que os interesses têm para o indivíduo. Da mesma maneira não se pode entender aptidões e interesses numa relação direta.

Interesse quer dizer uma relação e atração entre dois seres – vem do latim *inter-essere*, sendo *essere* = ser. Interesse, então, pressupõe dois seres, podendo ser um indivíduo e um objeto. Existe uma relação entre indivíduo e

objeto. O primeiro é o que busca, o segundo o que exerce uma atração sobre ele. No indivíduo vamos encontrar a motivação e as habilidades que buscam a satisfação em relação ao objeto externo que exerce atração para o indivíduo.

Vamos dar um exemplo pela negação, alguém que não tem boa habilidade motora, uma certa força física, e tem medo de altura, provavelmente não terá interesse em saltar de paraquedas.

“O interesse é entendido como um processo dinâmico. Surge a partir de um incentivo, um fator externo, um objeto, para o qual a atenção é dirigida; a percepção deste objeto provoca uma disposição emocional ou afetiva que leva a ação” (MATTIAZZI, 1974, p. 17).

Foi a partir do final do século XIX e início do XX que o tema interesse passou a ser pesquisado pela psicologia principalmente por aqueles que atuavam nas áreas vocacional e psicanalítica, que buscavam compreender as motivações que estão no bojo das ações dos indivíduos. O interesse passa a ser compreendido como uma resultante de fatores motivacionais internos, bem como pela atração do objeto externo que corresponde à satisfação de necessidades e motivações internas.

Na década de 1920, no século passado, muitos estudos e pesquisas surgiram nessa área, principalmente nos Estados Unidos. O *Inventário de Interesses* de Kuder, de 1928, foi um dos mais conhecidos e utilizados para trabalhos de aconselhamento e orientação vocacional, não só nos Estados Unidos como no Brasil.

Anos depois, John L. Holland apresentou seus estudos relacionando interesses e traços de personalidade, sendo seu trabalho definitivo relatado em seu livro *The Psychology of Vocational Choice*, em 1966. Ele apresenta seis tipos de personalidade, sendo que a descrição de cada tipo é resultado de informações e pesquisas por ele desenvolvidas, incluindo relatórios de escolhas ocupacionais de estudantes secundários, correlação entre os interesses profissionais e variáveis de personalidade.

O *Inventário de Interesses* de Holland (1997) é utilizado em muitas escolas, principalmente americanas, como parâmetro para a escolha profissional. Os seis tipos de personalidade de Holland são: o realista (R), o investigativo (I), o social (S), o convencional (C), o empreendedor (E) e o

artístico (A). A ideia de fazer uma tipologia a partir das características dos indivíduos não é exclusividade de Holland. Outro pesquisador importante é Guilford (1961), que desenvolveu em 1954 um estudo sobre interesses e análise fatorial, isolando seis fatores, que correspondem a áreas de interesses. São eles: mecânico, científico, bem-estar social, burocrático, negócio e estético.

Se o interesse é resultante da motivação interna e um estímulo externo, as habilidades são características que nascem com o indivíduo que podem ou não ser desenvolvidas conforme estimulação recebida.

Portanto, quando falamos de habilidades, estamos nos referindo àquelas características físicas, psíquicas ou mentais que o indivíduo expressa com facilidade, como habilidade para escrever, para cálculos, para desenhar, para tocar um instrumento, para consertar coisas, para dançar, para cantar, para um esporte específico, para negociar, para se relacionar, assim por diante. Podemos considerar habilidades e talentos a mesma coisa, sendo que o primeiro termo é mais utilizado dentro da linguagem acadêmica.

Howard Gardner (1995) traz contribuições importantes com a teoria sobre inteligências múltiplas, que se baseiam na pluralidade do intelecto.

Na sua teoria, Gardner propõe que todos os indivíduos, em princípio, têm a habilidade de questionar e procurar respostas usando todas as inteligências.

Ele relacionou a princípio sete inteligências: lógico-matemática; espacial; musical; corporal-cinestésico; interpessoal; intrapessoal; linguística; e está estudando uma oitava, a inteligência espiritual ou moral.

Por mais de dez anos, ele estudou e pesquisou partindo de duas observações básicas: a primeira, de que nem todas as pessoas têm os mesmos interesses e habilidades, e a segunda, que nem todos aprendem da mesma maneira.

Por outro lado, segundo sua teoria, todos os indivíduos possuem, como parte de sua bagagem genética, certas habilidades básicas em todas as inteligências. A linha de desenvolvimento de cada inteligência, no entanto, é determinada tanto por fatores genéticos e neurológicos quanto por condições ambientais. Ele define a inteligência não só como a capacidade de resolver problemas, mas também a capacidade de produzir algo que corresponde às

necessidades ou valores do grupo social a que o indivíduo pertence. Assim, numa cultura, pode ocorrer que determinadas inteligências se desenvolvam mais porque são mais valorizadas.

As principais implicações da teoria de Gardner recaem no campo da educação, e conseqüentemente nas escolas, que podem propiciar o desenvolvimento das habilidades dos jovens estudantes.

O desenvolvimento dessas inteligências entendidas também como habilidades pode facilitar o desempenho de profissões que a elas correspondem.

Colocamos, a título de exemplo, algumas profissões que podem ser ligadas a determinadas inteligências, seguindo a classificação de Gardner (1995): inteligência lógico-matemática (profissionais das áreas de física, matemática, cálculos e pesquisas); inteligência espacial (arquitetos, alguns tipos de engenheiros, geógrafos e marinheiros); inteligência musical (maestros, compositores, instrumentistas, cantores); inteligência corporal-cinestésica (dançarinos, atletas, esportistas); inteligência interpessoal (vendedores, terapeutas, educadores); inteligência intrapessoal (psicólogos, terapeutas, filósofos); inteligência linguística (escritores, jornalistas, tradutores).

Geralmente podemos encontrar uma relação entre habilidades e interesses. As pessoas tendem a gostar ou ter interesses por aquelas áreas em que têm facilidade. Assim as pessoas que tem habilidade em matemática se interessam pela área de cálculos. Dificilmente alguém que não tem facilidade nessa área vai escolher uma profissão que envolva cálculos. Porém, pode ocorrer que a pessoa se interesse muito por artes em geral, sem, no entanto, ter nenhuma habilidade específica ou criatividade para alguma área artística.

No processo de orientação, é importante distinguir os interesses que podem estar voltados para um caminho profissional e aqueles que fazem parte do interesse geral de vida do indivíduo. É também importante que o orientando reconheça interesses como pessoais ou profissionais, pois isso está diretamente relacionado com quanto de investimento e energia ele colocará

nas diferentes áreas de interesse que tem. Ou mesmo nas diferentes habilidades.

Assim, ele pode ter interesse em música, tocar um instrumento, e também interesse em cálculos e matemática em geral. Se ele escolher prestar um vestibular para engenharia, ele provavelmente vai dedicar muito mais tempo para os exercícios de matemática do que para a música, que se tornará uma atividade paralela.

Reconhecer as próprias habilidades e interesses é fator essencial para a escolha da profissão. Nesse sentido, as técnicas ou atividades que levam o indivíduo a se reconhecer devem ser bem trabalhadas pelo orientador no processo de orientação.

O principal fator mediador na escolha vocacional é o autoconhecimento. Holland propõe hipóteses relativas ao papel do autoconhecimento na escolha vocacional que, em síntese, podem ser assim formuladas: “quanto mais limitado e menos preciso é o autoconhecimento, tanto mais inadequada é a escolha vocacional” (MATTIAZZI, 1974, p. 46).

Quando uma habilidade ou inteligência é desenvolvida através do conhecimento e da prática, o indivíduo passa a ter uma competência nessa área.

O que entendemos quando falamos que alguém é competente em determinada área? Dizemos que uma pessoa é competente quando executa bem determinado serviço, por exemplo, um médico competente, ou um eletricista competente. Ficamos satisfeitos com o resultado do trabalho apresentado. Essas são competências técnicas aprendidas com estudos específicos e desenvolvidas com a experiência no exercício da profissão. Então, podemos dizer que competência é a capacidade de transformar conhecimentos, habilidades e atitudes em resultados.

Mas existem outras competências que não se adquirem em cursos específicos, mas que dependem do autoconhecimento e do desenvolvimento da própria personalidade. São competências que revelam valores e maneiras de ser. São as competências atitudinais ou comportamentais.

Se as competências técnicas implicam o desenvolvimento do lado cognitivo do indivíduo, as competências atitudinais envolvem o lado emocional

e social. Elas vão conferir força ou fraqueza às competências técnicas que o indivíduo possui, ou seja, elas vão dar consistência à identidade profissional. Sabemos que não basta ser um bom profissional se a pessoa se mostra sempre de mau humor ou não consegue se comunicar, ou ainda tem dificuldade de relacionamento no trabalho.

Conforme a atitude que temos ao executar nossas tarefas, podemos produzir resultados eficazes e positivos ou não. Independente da profissão, essas competências levam ao bom exercício profissional cujos resultados serão fonte de sucesso para o indivíduo e para a coletividade.

Já há algum tempo que o mercado de trabalho tem esperado de seus funcionários, além das competências técnicas, as atitudinais. Para isso, muitas empresas investiram no desenvolvimento de suas lideranças, no processo de autoconhecimento de seus empregados, no trabalho em equipe.

Exemplos de competências atitudinais ou *soft skills* esperadas pelo mercado de trabalho podem ser as elencadas na lista abaixo, sendo que cada empresa coloca aquelas que para seu desenvolvimento são importantes: espírito colaborativo; estabilidade emocional; proatividade; pensamento criativo; adaptabilidade; iniciativa; relacionamento interpessoal; capacidade de trabalhar em grupo; atitude ética.

Observa-se que nem todos os indivíduos possuem as mesmas competências atitudinais. Nem é esperado que isso ocorra, considerando que as atitudes estão relacionadas a fatores emocionais e tipos de personalidade.

Marques (2018) cita os autores Fleury e Fleury (2001) para exemplificar essas competências. Os autores entendem que existem competências sociais, que estabelecem bons e respeitosos relacionamentos (aqui poderíamos dizer que entra a inteligência interpessoal), e competências econômicas, aquelas que agregam valor às organizações. Acreditam que as principais competências profissionais envolvem:

- a) saber agir (saber o que e porque faz; saber julgar, escolher, decidir);
- b) saber mobilizar recursos (criar sinergia, aproveitar os recursos disponíveis);

- c) saber comunicar (compreender e transmitir informações e conhecimentos);
- d) aprender (trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais);
- e) engajar-se e comprometer-se (empreender e assumir riscos, comprometer-se);
- f) assumir responsabilidades (assumir as consequências de suas ações);
- g) ter visão estratégica (conhecer as possibilidades da sua profissão, identificando no seu ambiente de trabalho oportunidades e alternativas).

Diante de todos esses quesitos, é preciso que o orientando tenha a clareza de que os interesses e as habilidades não são suficientes para uma bom desempenho profissional. É claro, e hoje bastante explicitado e alinhado com empresas e postos de serviços, que para além das competências técnicas é necessário que se desenvolva e aprimore as competências atitudinais. Nesse sentido, o autoconhecimento e o desenvolvimento pessoal são bastante importantes, não só para a profissão, mas também para a vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GARDNER, Howard. *Inteligências múltiplas – a teoria na prática*. Artmed, 1995

GUILFORD, J. P.; CHRISTENSEN, P. R.; BOND, N. A.; SUTTON, M. A. “A factor Analysis of Human Interests”. In: *Psychological Monographs: General and Applied*, 1954.

GUILFORD, J. P. “Factorial analysis to Psychology”. In: *Psychol. Rev.*, 68, 1961.

HOLLAND, J. O. “Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments”. In: ODESSA, Fla. *PAR – Psychological Assessment Resources*, Inc. 1997.

MATTIAZZI, B. *A natureza dos interesses e a orientação vocacional*. Petrópolis: Vozes, 1974.

MARQUES, J.C. “Gestão por competências na organização”. In: CAMILO, J.; FORTIM, I.; CRUZ, M.T.S. *Gestão de pessoas: práticas de recrutamento e*

seleção por competências. São Paulo: Editora Senac, 2018.

MARTINS, C. R. *Psicologia do Comportamento vocacional*. São Paulo: Edusp, 1978.

A ESCOLHA PROFISSIONAL E AS REDES SOCIAIS

Ivelise Fortim

AS REDES SOCIAIS

As redes sociais (Facebook, Instagram, TikTok, Twitter, e tantas outras que surgem) fazem parte das tecnologias da informação e comunicação (TICs). Todas elas ajudam os jovens a construir suas identidades, aprender sobre o mundo, se expressar e se relacionar. As possibilidades e usos são múltiplos.

Se, nas gerações anteriores, muitas meninas queriam ser atrizes e modelos, e muitos meninos jogadores de futebol, atualmente a escolha infantil citada com muita frequência é o desejo de ser influenciador digital. Muitas crianças e jovens se interessam por isso, pois têm contato frequente com influenciadores digitais através de canais no YouTube, Instagram, TikTok, entre outras redes, bem como o contato com *streamers* (pessoas que transmitem partidas de jogos digitais ao vivo).

Assim, falar de adolescência e juventude nesta época passa necessariamente por um olhar para as redes sociais. Neste texto, procuramos apontar para o fato de que as redes podem ter expressiva influência na escolha profissional dos jovens e até mesmo de adultos que estão muito ligados a elas.

As influências das redes sociais são inúmeras. Na literatura especializada, são encontrados diversos efeitos sobre seu uso, tanto positivos como negativos, como apontam estudos como os de Berryman *et al.* (2018).

Como efeitos positivos, notam-se maiores possibilidades de aprendizado com o acesso a experiências compartilhadas, acesso a informações sobre saúde e maior cuidado com si mesmo. Outros estudos, como os de Wiederhold (2013), revelam a importância das comunidades *on-line* e o consequente apoio emocional para os jovens, facilitando a comunicação de

sentimentos e a construção e a manutenção de relacionamentos, tanto amigáveis como amorosos. Ao acompanhar pessoas e conteúdos específicos, os jovens vão formando opiniões e moldando sua identidade.

Segundo a Royal Society for Public Health (2017), com relação aos efeitos negativos, existe um aumento de ansiedade e depressão, provocando dificuldade de sair de casa, se divertir, estudar e trabalhar; piora da qualidade do sono e aumento do cansaço crônico. Ocorre também um aumento da insatisfação com a imagem corporal na medida em que se estabelece a comparação do próprio corpo com imagens idealizadas e editadas. Essa comparação que os jovens fazem com os tipos físicos ideais apresentados na internet pode gerar transtornos alimentares como bulimia e anorexia. Ao mesmo tempo que aproximam as pessoas, as redes também podem afastar relacionamentos pessoais. A compulsão por redes sociais aumenta a dependência destas, e diminui o contato pessoal. Outra questão que afeta principalmente os jovens é o *fear of missing out* (FoMO), o medo de perder as atualizações e postagens mais recentes, o que pode gerar uma espécie de compulsão por checagem constante das redes sociais.

Desde 2015, o acesso a essas redes no Brasil ficou amplamente disseminado, e o uso é feito especialmente por adolescentes e jovens. Segundo a pesquisa TIC Kids *on-line* 2019, 78% dos adolescentes entre 13 e 14 anos e 91% dos adolescentes entre 15 e 17 anos utilizam redes sociais. No contexto da pandemia do ano de 2020, o tempo de tela aumentou consideravelmente, e para muitos se tornou a única ou prioritária forma de entrar em contato com seus pares.

Entre os muitos conteúdos que são consumidos nas redes sociais, como fotos, vídeos, áudios, memes, músicas, partidas de jogos digitais, notícias, piadas, animações, está o material produzido ou compartilhado pelos influenciadores sociais.

Além de disseminar esta profissão, os influenciadores também trazem suas visões acerca de outras carreiras, podendo contribuir para a formação de imagens de profissionais, bem como de estereótipos das mais diversas profissões. Uma característica importante é que as redes sociais também apresentam modelos profissionais para quem não se reconhece como a

maioria, dando oportunidade a todos de encontrar conteúdos com os quais se identificam.

INFLUENCIADORES

Para crianças e adolescentes, o YouTube e as redes sociais são tão presentes quanto a televisão aberta para as gerações anteriores. Essas mídias apresentam ídolos, personalidades, celebridades que se tornam modelos para os jovens, e nem sempre são conhecidos pelos adultos. Os influenciadores são produtores de conteúdo, e têm status de celebridades por conta de seus inúmeros fãs e seguidores. Apresentam grande variedade de conteúdo, podendo ou não ser especialistas na área em que produzem conteúdo.

As crianças e os jovens estão em constante contato com os influenciadores, ficando muito expostos aos seus conteúdos. Eles assistem a seus vídeos e às suas transmissões *on-line* (*lives* ou *streams*), e podem se identificar com suas personalidades e acompanhar suas rotinas.

Os influenciadores acabam sendo grandes formadores de opinião e, de maneira direta ou indireta, influenciam comportamentos, opiniões, compras e escolhas profissionais. Suas transmissões, em geral, são patrocinadas por empresas que os apoiam em troca de publicidade para seus produtos, segundo Karhawi (2019).

Algumas vezes, é possível comunicar-se com eles utilizando as redes sociais e durante suas transmissões, utilizando o *chat* para fazer comentários ao vivo. Para promover seu trabalho, esses influenciadores são convidados a participar de eventos para ter um contato mais próximo com o público, tirando fotos, dando autógrafos ou interagindo com as pessoas.

Fica claro que os influenciadores se tornam ídolos para essas novas gerações. Os números de seguidores (pessoas que acompanham esses influenciadores) indicam o tamanho da sua influência, que pode ser mensurada, podendo chegar a centenas, milhares e milhões de pessoas. Ainda que exista prática de compra de seguidores, esses comunicadores atingem direta ou indiretamente inúmeros jovens.

Cabe lembrar também que muitos influenciadores são crianças e adolescentes, o que causa ainda uma identificação maior entre os jovens, além da percepção equivocada de que o sucesso é fácil, basta ter algum empenho e sorte. Transmitem também a ideia de que é possível fazer da produção de um conteúdo uma profissão rentável, uma vez que muitos dos conteúdos apresentados referem-se a áreas desejadas por crianças e jovens, e, em alguns casos, tais influenciadores vivem daquilo que para muitos é considerado um lazer.

OS INFLUENCIADORES E A ESCOLHA PROFISSIONAL

A escolha profissional, no contexto das redes sociais, traz algumas características. Em primeiro lugar, o fascínio pela figura do influenciador. Este fascínio pode se dever tanto à personalidade do influenciador quanto ao conteúdo apresentado. Os jovens, portanto, podem ser influenciados tanto para seguir a carreira de influenciador (ou produtor de conteúdo), quanto a carreira de um influenciador muito querido.

Com relação à carreira de influenciador, essa escolha profissional tem algumas características. A carreira apresenta as mesmas dificuldades que as outras carreiras artísticas, como a de atrizes e atores. Há grandes influenciadores com milhões de seguidores, influenciadores médios com milhares de seguidores, e uma grande massa de pessoas tentando a sorte de serem descobertas nas redes sociais. Esses profissionais podem se dirigir ao grande público, como alguns canais de humor, ou conversar apenas com nichos específicos, como *gamers* ou fãs de esportes eletrônicos.

Os profissionais já estabelecidos conseguem patrocínio de diversas marcas para a produção do seu conteúdo, mas a grande maioria dos que tentam a carreira na área trabalham de maneira gratuita até serem notados.

As redes sociais tendem a apresentar apenas as conquistas e vitórias de seus influenciadores, omitindo os problemas da profissão, o que pode causar uma falsa ilusão de que basta o jovem gravar ou transmitir vídeos interessantes que será notado por alguém. Além disso, muitas vezes há grande investimento de marketing e técnicas de aquisição de usuários, invisíveis aos olhos do público.

Outra característica importante é que o influenciador não necessariamente é alguém que fez formação ou estudou a área em que produz conteúdo. Ele pode apresentar as informações baseadas apenas em sua opinião pessoal, ou na de grupos específicos. Por exemplo, inúmeras produtoras de conteúdo para o Instagram, com foco em mercado *fitness*, incentivam dietas ou rotinas de treino para os seguidores sem ter nenhuma formação em nutrição ou em educação física. Para além do perigo para a saúde física, alguns influenciadores parecem desvalorizar a formação e o estudo acadêmico, pois ganham muito dinheiro produzindo conteúdo sem ter passado por esta experiência, segundo Mota e Fernandes (2015).

Além disso, alguns influenciadores divulgam notícias falsas com frequência, e alguns chegam inclusive a divulgar teorias de conspiração, com material de descrédito à ciência. Essas informações podem distorcer gravemente a percepção das carreiras e profissões. Muita desinformação foi colocada na rede, por exemplo, durante o período de pandemia de Covid-19, o que alterou a percepção do trabalho de médicos, enfermeiros e cientistas, vistos ora como heróis, ora como vilões, dependendo das crenças políticas de quem assiste. O espectro político contido na desinformação pode valorizar ou desvalorizar as profissões, inferir teorias conspiratórias, instilar preconceitos, pois para algumas pessoas a opinião dos influenciadores representa a “verdade oculta que está sendo escondida”. Para alguns orientandos, todo esse conteúdo acaba formando crenças por vezes difíceis de desfazer.

Profissões novas, como a de atletas profissionais de campeonatos de games, são escolhas incentivadas e influenciadas pelo universo das *streams* (transmissão de partida de jogo ao vivo, onde o jogador comenta e conversa com seus seguidores), dos campeonatos *on-line*, em que os jogadores profissionais, ou *pro-players*, são vistos como celebridades. Muitos adultos desconhecem esse cenário e essas profissões. Nesse caso, a profissionalização dos atletas de *video games* é um misto entre a carreira de influenciador (o jovem precisa mostrar seu jogo, conquistar rankings e ser notado por um time, ou organização), e as carreiras tradicionais de atletas, dado que jogadores de esportes eletrônicos são contratados pela Lei Pelé,³ como nos esportes tradicionais.

Influenciadores carismáticos podem levar os jovens a se interessar por suas profissões. Canais de influenciadores no YouTube sobre divulgação científica que esclarecem *fake news* sobre a Covid-19 podem despertar interesse nas carreiras de medicina, farmácia bioquímica, por exemplo. Psicólogos que exploram temas como autocuidado podem despertar interesse pela área da psicologia.

Mas qual é a diferença entre essas influências e as discutidas anteriormente, as influências da mídia, especialmente a TV aberta? De forma geral, as redes sociais trazem acesso a influenciadores de profissões extremamente personalizadas. Ao contrário da TV aberta, que tinha como foco o telespectador médio, as redes sociais exploram interesses mais individualizados por tratar de uma enorme variedade de temas. Visões sobre profissões menos valorizadas, mais específicas, podem ser trazidas pelos influenciadores. Apesar de haver canais com grande número de público, há espaço para todos os interesses e profissões, e pode haver um contato saudável com outras possibilidades profissionais, antes desconhecidas.

Além disso, nas redes sociais há a possibilidade de interação com os ídolos, o que faz com que os jovens se sintam ainda mais próximos dessas pessoas, como se fossem amigos próximos. A mudança radical de opinião do influenciador sobre determinado tema pode ser sentida como traição por seus seguidores, dada a grande conexão afetiva estabelecida com essa figura midiática. O conteúdo extremamente específico dos influenciadores, além de agradar a públicos diversos, é produzido com uma frequência muito maior do que na televisão, trazendo assim mais proximidade com o espectador. Quanto mais próximas as pessoas se sentem de seus influenciadores, maior a probabilidade de estes terem influência em suas escolhas profissionais.

A forma com que as profissões são retratadas faz parte da visão pessoal do influenciador. Alguns podem trazer ao público fortes preconceitos com relação a carreiras específicas, como identificando a profissão de artistas como aproveitadores de incentivos fiscais, bem como a valorização de outras, que consideram rentáveis ou glamorosas, tais como influenciadores que produzem conteúdo sobre viagens ou turismo.

A escolha profissional é um processo de construção de um projeto de vida, baseada em diversos fatores. A escolha é composta de inúmeras variáveis, tendo influências diversas de cunho social, político, econômico, familiar, além das influências das ideias transmitidas pelos influenciadores.

Quais são as implicações disso tudo para os orientadores? É de extrema importância pesquisar com os jovens quais assuntos, quais influenciadores eles seguem nas redes; e ainda, quais são as relações que fazem ou não com suas escolhas profissionais. As percepções que trazem acerca das profissões podem estar distorcidas, seja por preconceitos advindos das falas dos influenciadores, seja por glamorização excessiva e desconhecimento das dificuldades reais da profissão, ou mesmo por haver a desvalorização do conhecimento técnico.

Esse levantamento de dados deve ser feito pelo orientador na primeira parte do processo, ou seja, no momento do autoconhecimento, para melhor compreensão das identificações e ideias do orientando.

As redes possuem também muito material que estimula o lado criativo, permitindo ao jovem criar, produzir e compartilhar materiais diversos. A produção de conteúdos e materiais pode mostrar interesse do orientando nas carreiras de tecnologia, publicidade, marketing, design, entre outras. Esse é um universo a ser explorado e motivo de reflexão junto ao orientando, pois pode revelar muito de seus interesses e habilidades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERRYMAN, C.; FERGUSON, C. J.; NEGY, C. "Social media use and mental health among young adults". In: *Psychiatric Quarterly*, v. 89, n. 2, p. 307-314, 2018.

COMITÊ GESTOR DA INTERNET DO BRASIL-CGI.br. *Pesquisa sobre o uso da Internet por crianças e adolescentes no Brasil – TIC Kids on-line Brasil 2019*. São Paulo: CGI.br, 2020.

KARHAWI, I. *et al.* "Influenciadores digitais: conceitos e práticas em discussão". In: *Communicare*, v. 17, n. 12, p. 46-61, 2017.

MOTA, B.S.; BITTENCOURT, M.; VIANA, P. M. F. "A influência de youtubers no processo de decisão dos espectadores: uma análise no

segmento de beleza, games e ideologia”. In: *E-Compós*, 2014.

ROYAL SOCIETY FOR PUBLIC HEALTH. *Status of Mind: Social media and young people’s mental health*, 2017, p. 1-32.

WIEDERHOLD, B. K. “In a Disaster, Social Media Has the Power to Save Lives (editorial)”. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, v. 16, n. 11, 2013, p.781-782.

³ Lei n. 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre as práticas desportivas no Brasil. Regulamenta, por exemplo, a contratação de atletas profissionais por times, entre outras práticas.

PRIMEIRO MOMENTO: DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

O AUTOCONHECIMENTO

Maria Elci Spaccaquerche e Ivelise Fortim

O primeiro momento do processo de orientação profissional refere-se principalmente às características da personalidade do indivíduo que escolhe, o que compõe o quadro de referências para uma escolha profissional. No entanto, sendo o foco a dimensão profissional do indivíduo, não cabe à orientação profissional se debruçar profundamente sobre questões afetivas, de cunho íntimo e pessoal.

O processo de autoconhecimento na orientação profissional tem uma direção e um foco que não são de cunho terapêutico, mas sim profilático, ou seja, tem o objetivo de ampliar a percepção daquelas características importantes para a escolha de uma carreira na vida.

As características de personalidade aqui referidas são as habilidades, comportamentos típicos, atitudes diante de situações de escolha, valores, motivações, interesses e autopercepção. O modo de ser do orientando vai dar forma e cores ao seu modo de atuar profissionalmente. E é através da reflexão junto ao orientador, durante todo o processo, que o orientando pode fazer uma escolha consciente que seja significativa para a sua vida.

A orientação profissional propicia a compreensão e a integração dos vários vetores que compõem a escolha, possibilitando ao orientando assumir e se apropriar de sua escolha. Nesse primeiro momento, portanto, o orientando vai se conhecer melhor, através das entrevistas e das diversas atividades e técnicas do processo de orientação profissional. O orientador, por seu lado, vai procurar compreender a personalidade e as tendências de escolha de seu orientando.

Se estamos lidando com jovens na faixa dos quinze aos vinte anos de idade, eles podem estar cursando a última etapa do ensino fundamental ou o ensino médio, uma vez que muitas vezes podem não seguir o curso linear da escola. A variação da escolaridade vai determinar, muitas vezes, o tipo de atividade ou técnica a ser utilizada no processo de orientação profissional.

Caso o jovem esteja fazendo uma primeira escolha, aspectos relativos à infância e adolescência se colocam como importantes. Relações com a escola, grupo de pares, interesses infantis serão levantados.

Se o orientando já estiver na faculdade e está querendo pensar em outro curso, o processo de autoconhecimento será muito importante para entender como esse jovem fez sua escolha, o que o levou a estar cursando algo que ele entende que não lhe diz respeito. E provavelmente todo o caminho de levantamento das habilidades, de seus valores, comportamentos será retomado para uma escolha mais consciente e compromissada.

Também poderemos encontrar jovens recém formados, tendo então já trilhado algum caminho profissional, com a experiência de ter terminado uma faculdade, ou experiências de trabalho. Nesse caso, a retomada de como foram realizadas as escolhas anteriores se faz necessária.

A principal técnica utilizada pelos orientadores, especialmente no processo individual, é a *entrevista*. Ela é, talvez, a técnica psicológica mais importante para qualquer tipo de atendimento. Bohoslavsky (1996) dá atenção especial à entrevista e sua condução específica. Sendo assim, nesta seção do livro, apresentamos um capítulo sobre a entrevista em orientação profissional, apontando suas especificidades.

A ENTREVISTA EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E AS PRIMEIRAS HIPÓTESES DIAGNÓSTICAS

Ivelise Fortim

A orientação profissional é vista por muitos como a simples aplicação de um teste, cuja resposta apontaria uma profissão determinada. Entretanto, para Bohoslavsky (1996), o principal instrumento do orientador é a entrevista. Por isso, são necessárias algumas considerações sobre a entrevista de orientação profissional, ou seja, onde ela ocorre, como deve acontecer e qual o papel do orientador, que apresentamos a seguir.

O ENQUADRE PARA ATENDIMENTO INDIVIDUAL

A entrevista de orientação profissional ocorre dentro de um enquadre. É fundamental estabelecer que estas entrevistas transcorram dentro de um tempo, um lugar, que os indivíduos tenham papéis definidos e objetivos, e que sejam conduzidas de maneira adequada. O lugar é a clínica, seja esta particular, seja uma clínica-escola, dentro de uma sala. Também é possível fazer esse atendimento em escolas e outras instituições, caso estas possam fornecer um espaço adequado. De forma geral, o atendimento ocorre uma vez por semana, numa sessão de 50 a 75 minutos. Ocasionalmente, pode haver duas sessões na mesma semana ou, dependendo da atividade, uma sessão dupla, com 100 minutos.

O atendimento de orientação profissional individual pressupõe pelo menos duas pessoas, com diferentes papéis. Há o orientando e o orientador profissional nos papéis de entrevistado e entrevistador. O primeiro traz a sua questão vocacional, e o segundo, através de técnicas e capacitação pessoal, o orientará para a sua escolha profissional.

Então, o primeiro ponto a se considerar é a empatia que deve existir entre os dois para que o trabalho tenha bons resultados. O orientador deve estar

atento para esse ponto e atuar como facilitador de um clima favorável para que o processo de orientação profissional se desenvolva.

O PAPEL DO ORIENTADOR

Os papéis dentro da entrevista precisam ser muito bem delimitados, senão corre-se o risco de haver uma confusão ou até mesmo uma inversão, onde o orientando acaba por entrevistar o orientador. Bohoslavsky (1996) diz: “é imprescindível que o entrevistador tenha consciência de seu papel, que é o de colaborar no esclarecimento e na assunção de uma identidade vocacional de seu orientando” (p. 32). Ele deve ser um facilitador da escolha do sujeito, e para tanto é preciso que saiba conduzir a entrevista.

Isso implica que o psicólogo conheça seus limites, não transformando a orientação profissional numa terapia, portanto mantendo suas perguntas no âmbito da questão da escolha profissional (ainda que posteriormente possa indicar uma terapia para o orientando). Tendo um caráter profilático, a questão da escolha profissional não pode nem deve ser vista como algo de caráter patológico em que o psicólogo-orientador venha a se colocar como um curador, ou mesmo venha a problematizar as questões apresentadas pelo orientando.

Outro desvio do objetivo da orientação profissional é o psicólogo sair do seu papel de orientador para exercer um papel de protetor, indicando as profissões, ou mesmo interferindo de maneira direta na escolha do orientando. A orientação profissional deve ser uma situação de diálogo contínuo, busca conjunta, onde orientador e orientando vão analisar e refletir sobre a questão vocacional trazida pelo sujeito.

OBJETIVOS DA ENTREVISTA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Segundo Bohoslavsky (1996, p. 122):

Os objetivos de uma entrevista de orientação vocacional variam de acordo com o momento em que a entrevista se realiza e segundo o tipo de processo geral de orientação vocacional elaborado a partir do primeiro diagnóstico do cliente. Uma entrevista de orientação vocacional pode ter dois objetivos fundamentais: a informação e o esclarecimento.

Um dos propósitos da entrevista em orientação profissional é levantar dados a respeito do orientando que possam posteriormente auxiliá-lo na sua percepção de si e na ampliação do conhecimento das profissões e do mundo do trabalho. Outra função da entrevista é corrigir distorções de percepção trazidas pelo orientando. É também fazer uma síntese dos dados, mostrando a relação entre eles para o orientando. A atitude do orientador deve ser, portanto, a de um observador participante que, ao mesmo tempo que observa, é capaz de refletir e fazer colocações sobre o processo que auxiliam o orientando.

O levantamento de dados ocorre durante todo o processo, mas principalmente nas primeiras entrevistas, e tem como função auxiliar o orientador nas suas formulações de hipóteses e no planejamento de técnicas e atividades que serão utilizadas no processo, passo a passo.

Deve-se ter em mente que a entrevista de orientação profissional trabalha e considera a questão temporal da vida do indivíduo, qual seja, sua linha do tempo, a saber: o passado, pois é necessário saber a história vocacional do sujeito; o tempo presente, que traduz suas dúvidas atuais; e o futuro, seus planos, projetos, expectativas.

MODO DE CONDUÇÃO DA ENTREVISTA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Existem três modalidades de entrevista: a entrevista fechada ou dirigida (pergunta e resposta, como um jornalista, por exemplo), a entrevista aberta (cujas perguntas são feitas sobre o tema que o paciente apresenta, como uma entrevista de psicoterapia) e a entrevista semidirigida, que apresenta características das duas anteriores.

A entrevista de orientação profissional é semidirigida, ou seja, a entrevista tem um foco definido que deve ser mantido, que é a questão da escolha profissional, mas também as perguntas não são fechadas, como num questionário, e sim abertas, respeitando a fala e o ritmo do cliente. O entrevistador, portanto, ao questionar o orientando, deve manter o foco, mas, ao mesmo tempo, ouvir o que este tem a dizer sobre as questões propostas.

E, sempre que necessário, o orientador deve tomar as rédeas da conversação, dirigindo-a para o foco da orientação profissional.

O orientador deve fazer perguntas, mas sem ter um esquema diretivo de perguntas e respostas fixas. Em geral elas são necessárias para completar as lacunas que ficaram das entrevistas anteriores. Muitas vezes, o orientando não revela prontamente questões importantes, como suas dificuldades financeiras, ou mesmo a insistência de um dos pais para essa ou aquela escolha. O orientando comentará questões mais delicadas que podem influir na escolha profissional, à medida que sentir confiança no seu orientador.

Enquanto orientador profissional, o psicólogo tem uma presença muito mais ativa do que enquanto terapeuta. Ainda que respeite o ritmo do cliente, ele mantém seu foco, que é a questão profissional, trazendo sempre o orientando para essa reflexão.

FOCO

A entrevista de orientação profissional tem um foco. Isso significa que será feito um recorte de uma problemática da vida do sujeito. Entre as diversas questões psicológicas que o sujeito apresenta, esta será eleita como a principal: o foco é a escolha profissional. O orientador sempre deve ter em mente perguntas como: quais são os caminhos para essa pessoa realizar sua escolha? Quais são seus pontos cegos? O que a está impedindo de realizar sua escolha? Qual o conteúdo de suas dúvidas, e o que elas significam para ela? Como o relato feito na entrevista se relaciona com sua questão vocacional?

O orientador procura sempre interpretar os assuntos trazidos na sessão, relacionando-os com o foco, que é a escolha profissional. Isso pode incluir perguntas sobre a dinâmica psicológica do sujeito e/ou sobre a dinâmica familiar. Muitas vezes, o que está dificultando a realização da escolha profissional são justamente essas questões.

Por outro lado, não é necessário que uma pessoa tenha todos os seus problemas pessoais resolvidos para fazer uma escolha profissional. Se fosse assim, todas as pessoas ficariam paralisadas e não escolheriam nada. O papel do orientador é esclarecer e discriminar aqueles aspectos que podem

estar dificultando a escolha, e aqueles que são de cunho pessoal e que poderiam ser cuidados numa terapia.

Vamos a um exemplo. Chega para a orientação profissional uma jovem de 22 anos, que acaba de terminar, com dificuldades, o colegial, e pensa em fazer faculdade, mas não sabe qual. Na primeira entrevista, relata que está em tratamento de câncer de mama. O orientador, então, estagiário, assusta-se com a revelação e passa a explorar como ela está reagindo à doença. Ele perde o foco da questão vocacional, e consequentemente seu papel de orientador profissional, pois fica preso na curiosidade e no próprio espanto diante da questão.

É possível acolher a orientanda nessa situação, e o orientador não está proibido de conversar sobre questões pessoais. Uma intervenção adequada, na medida em que a orientanda abriu espaço para a questão da doença, seria perguntar se ela deseja acompanhamento psicológico para lidar com isso, ou se não vê essa necessidade. Caso deseje, pode ser encaminhada à psicoterapia, que proporcionará um acompanhamento mais longo e mais preciso para essa questão. O objetivo do atendimento de orientação profissional é proporcionar condições para uma escolha profissional consciente, e nesse sentido, após o acolhimento, ele poderia perguntar se ela percebe esse fato influenciando de alguma maneira na escolha. Se sim, como ela percebe isso. A partir de então, se poderá trabalhar com a sua escolha profissional.

AS ENTREVISTAS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: a primeira entrevista

Alunos graduandos, ou psicólogos recém-formados, costumam temer a primeira entrevista e a própria pessoa do orientando. Esses sentimentos são comuns, pois eles se sentem postos à prova sobre tudo o que foi aprendido na teoria. Muitos perguntam: “Mas o que é que eu vou falar para o orientando?”, temendo não saber o que dizer, ou dizer coisas erradas. Também é muito comum o temor de que o orientando faça perguntas que o orientador não saiba responder, pois ele não conhece tudo sobre o mundo das profissões. No

primeiro momento, mais importante do que saber falar, é preciso saber escutar.

A entrevista pode ser iniciada pelo próprio orientando, e o mais sensato é deixá-lo dizer o que o trouxe até ali, contar sobre sua questão vocacional e suas dúvidas. Na primeira entrevista, depois de ouvir o orientando, é importante que se diga como funciona o processo de orientação profissional. Muitos chegam ao atendimento pensando tratar-se de um teste com uma resposta pronta e rápida. É necessário explicar: o papel do orientador, que irá ajudá-lo a encontrar uma profissão adequada, sem, no entanto, dirigir a escolha; que o processo pode levar várias sessões (em geral de seis a doze sessões); que ele, orientando, irá, em primeiro lugar, conhecer mais as suas características, depois as profissões e o mercado de trabalho; que será realizada uma síntese desses dados, levando-se em consideração o que foi discutido nas etapas anteriores, para que uma escolha possa ser feita.

O objetivo da primeira entrevista é traçar o primeiro diagnóstico e formular o contrato com o orientando. Não é incomum que pessoas com outro tipo de problemática procurem o orientador profissional, por desconhecer os diferentes tipos de atendimentos psicológicos existentes, ou por acreditar que basta ser psicólogo para resolver qualquer tipo de problemática; alguns jovens podem mesmo pensar que a orientação profissional é uma agência de empregos. Caso seja constatado que o caso não é de orientação profissional, a pessoa deve ser encaminhada para o atendimento adequado. Pode acontecer também que a demanda realmente seja a orientação profissional, mas o sujeito apresenta problemas pessoais que impedem a realização do trabalho. Como exemplos, temos pessoas com problemas psiquiátricos, transtornos graves de comportamento, problemas neurológicos e deficiência intelectual. É possível fazer a orientação nesses casos, desde que haja acompanhamento de outros profissionais. Contudo, caso os demais problemas ainda não tenham sido detectados e/ou tratados, costuma-se encaminhar tais pessoas para tratamento psicológico e/ou psiquiátrico, para que tenham melhores condições de fazer sua escolha e frequentar um processo de orientação profissional.

Outra situação que inviabiliza o processo de orientação profissional é quando o adolescente encontra-se numa situação pré-dilemática (conforme Bohoslavsky, 1996), onde não existe a angústia da escolha. Em muitos casos, são os pais que estão preocupados com a escolha do filho e trazem-no à orientação. Se o orientando diz não estar interessado em escolher nesse momento, ou não vê sentido na orientação, então não é possível fazer um atendimento de orientação profissional, mesmo com a insistência dos pais. Os pais devem ser colocados a par de tal fato. Pode haver um acompanhamento da família para a melhor compreensão da disparidade de interesses entre pais e filho. Também pode-se tratar de um adolescente muito novo (entre doze e treze anos), que não está ainda pronto para pensar na questão profissional. Nesse caso, não há prontidão para a escolha.

No entanto, quando o jovem já tem idade em que deveria ter prontidão para escolher (dezessete a dezenove anos ou mais), e não quer fazer o processo, o acompanhamento familiar poderá apontar para as lacunas de maturidade desse jovem, e/ou outros problemas que podem estar bloqueando sua capacidade de, no momento, se responsabilizar por uma escolha profissional.

Em ambos os casos, esses atendimentos são encaminhamentos para uma psicoterapia, não se caracterizando como orientação profissional. Devemos lembrar que os sujeitos funcionam como um todo; isolar a questão profissional é apenas manter o foco do serviço, mas isso não quer dizer que outras problemáticas não devem ser percebidas e consideradas. Os adolescentes apresentam diversas problemáticas, algumas podem ser deixadas em segundo plano no processo de orientação, outras podem justificar um encaminhamento para psicoterapia ao fim do atendimento.

Quando é constatado que se trata de um caso de orientação profissional e que não existem outras questões que impeçam esse atendimento, dá-se então prosseguimento ao processo, estabelecendo-se o contrato: são então estabelecidos horários, dias, atrasos, faltas, frequência do atendimento etc.

Caso o orientando seja menor de idade, é provável que se tenha de entrevistar os pais e fechar o contrato com eles. Muitas vezes os pais pedem uma entrevista com o orientador antes mesmo de o orientando conhecer o

orientador. Nesse caso, deve ser explicitado o contrato com os pais, e se eles concordarem, passa-se ao atendimento do adolescente. Se os pais não sentirem necessidade de entrevista, precisam dar sua expressa autorização para o atendimento.

As entrevistas seguintes

Em orientação profissional, as primeiras entrevistas costumam ser um diálogo entre orientador e orientando, sem auxílio de nenhum outro recurso. No entanto, o processo é bastante auxiliado por técnicas, que irão auxiliar o orientador a esclarecer melhor a questão profissional. Caso uma técnica deva ser interrompida e retomada em outra sessão, o orientador deve primeiro retomar o material utilizado na sessão anterior e terminá-lo, para depois introduzir uma nova técnica.

Nas sessões específicas de informação profissional também são usadas técnicas e materiais auxiliares na transmissão da informação, como os guias de profissões, e pesquisas nos sites das universidades e de outras instituições de ensino.

O encerramento de cada entrevista é o momento em que são avaliados e sintetizados os pontos principais, dando ao orientando um feedback do que foi tratado naquela sessão. Após cada entrevista, o orientador deve avaliar o material trabalhado na sessão e, então, planejar o próximo encontro.

O problema da indução nas entrevistas

Uma das principais dificuldades da boa condução de uma entrevista é a intervenção adequada e o cuidado da não indução das respostas. A entrevista do processo de orientação profissional é semidirigida, e, assim sendo, é essencial uma boa formulação de pergunta, pois uma pergunta mal formulada induz respostas que fogem do foco, ou simplesmente satisfazem as expectativas do orientador. Nas entrevistas, exemplos são bem-vindos; assim, pode-se dar exemplos aos orientandos quando eles estão com dificuldade de pensar sobre determinado assunto, mas precisa-se cuidar para que eles não sejam por demais sugestivos e indutivos. São consideradas respostas induzidas aquelas que possuem em comum a característica de não facilitar a

expressão do entrevistado. Segundo Mucchielli (1994), existem quatro tipos mais comuns de indução:

1. *Resposta de avaliação ou julgamento moral.* Muitos entrevistadores, sem perceber, acabam julgando o que o paciente fala. A resposta contém referências a normas, valores e conselhos morais. O orientador se comporta como um censor moral, aplaudindo ou desvalorizando as atitudes do orientando. Isso pode mobilizar no orientando o sentimento de inibição, culpabilidade, revolta, dissimulação ou angústia. Por exemplo: “Não acho certo o que você vem fazendo!”. Se for uma resposta avaliativa positiva, tal como “Muito bem! É assim que se faz!”, o orientando pode optar por continuar agradando o entrevistador.

2. *Resposta interpretativa.* Esse tipo de erro é o mais comum. O orientador ouve o orientando, mas responde com uma interpretação que não é a do orientando, e sim com conteúdos de sua própria subjetividade. O orientador pode retomar a resposta do indivíduo de forma parcial, ou fazer uma distorção pessoal. Isso pode induzir no orientando sentimentos de incompreensão, espanto ou desinteresse. Exemplo: o orientando relata que briga frequentemente com o irmão. A orientadora diz: “Então você o odeia?”, ao que o sujeito responde: “Não, eu não o odeio; apenas não quero que ele pegue minhas roupas sem eu ter deixado”. Por isso, é muito importante observar os processos transferenciais e, principalmente, os processos contratransferenciais que estão em jogo no atendimento. A intervenção deve ser dada de acordo com o relato do orientando, e não de acordo com uma interpretação pessoal do orientador.

3. *Resposta de suporte (apoio ou consolação).* Ao se deparar com uma situação angustiante ou triste vivida pelo orientando, alguns orientadores tendem a apoiar ou consolar o indivíduo, dando respostas do tipo: “Não fique assim! Você vai arrumar um emprego logo” etc. Trata-se de uma atitude maternal ou paternalista, em que o orientador pode estar vendo no orientando um amigo que deve ser consolado. Essa resposta pode induzir o orientando a conservar essa amizade, ou ainda criar uma expectativa de soluções em

relação ao orientador. Diferente de uma reação de suporte, a atitude adequada da parte do orientador é a de aceitação, ou seja, o orientador deve escutar de maneira acolhedora, muitas vezes em silêncio, os problemas emocionais e angústias do orientando. A compreensão e o acolhimento não significam que há necessidade de manifestações verbais efusivas ou de condolências. Nem sempre o orientando quer saber a opinião do orientador, muitas vezes quer só falar.

4. Resposta de solução do problema. Ao se deparar com problemas e questões do orientando, pode ocorrer que o orientador queira oferecer soluções rápidas. “Por que você não trabalha com seu tio na fábrica?” Esse tipo de intervenção consiste em propor ao entrevistado uma ideia para sair da situação. Essas soluções em geral são veementemente negadas pelo orientando, ou podem também ser percebidas como profecias, gerando expectativas de que, se ele cumprir o que o orientador diz, as coisas darão certo.

O orientador, nas primeiras entrevistas, se dispõe a colher dados sobre o orientando, para que possa ajudá-lo no processo. Assim, não oferece soluções prontas, mas busca construir, junto com o orientando, um conhecimento que permita auxiliar o adolescente a realizar uma escolha de forma mais consciente. O orientador, eventualmente, sugere determinadas profissões a serem pesquisadas pelo orientando, mas depois de já terem os dois algumas ideias a respeito do caminho profissional do orientando. E, ao fazer isso, o orientador está exercendo seu papel de orientador, pois está auxiliando-o nesse trabalho de pesquisa, e não sugerindo esta ou aquela profissão definitiva.

TEMORES COMUNS DO ORIENTADOR

Graduandos, psicólogos recém-formados, e até mesmo os com certa experiência podem temer o orientando e suas possíveis reações. Muitos temem silêncios, pessoas agressivas, entrevistas difíceis. Muitos temem não saber o que dizer para o orientando, principalmente se este fizer perguntas sobre o mercado das profissões (o que é razoável, pois nem todos os

orientadores têm conhecimento sobre o largo espectro dos cursos e o mercado profissional). Mas um dos maiores medos do orientador é o silêncio do orientando. No entanto, o silêncio tem seu significado, é uma forma de comunicação, e não pode ser considerado simplesmente como um vazio de informações. Muitos orientadores consideram difícil suportar o silêncio, e encaram-no como uma dificuldade pessoal de conduzir o processo, responsabilizando-se e culpando-se pelo fato. E nesse sentido, de alguma maneira, tentam corrigir seu “erro”, o que nem sempre dá bons resultados. É necessário aprender a suportar o silêncio e entendê-lo, ou seja, procurar compreender seu significado dentro do contexto da entrevista. Existem diversos tipos de silêncios durante uma entrevista. Segundo Bammer e Shostrom (*apud* Bohoslavsky, 1996), o silêncio pode acontecer pelos seguintes motivos: por ter se esgotado um assunto; para ser hostil ou agressivo em relação ao orientador; porque o orientando percebeu algo doloroso que custa a expressar com palavras; por rivalidade com o orientador (quem aguenta mais silêncio); antecipatório, em que o orientando aguarda um sinal do orientador para continuar; reflexivo, o orientando está pensando sobre o que se comentou; por fadiga, depois de uma longa exposição.

Ainda existe o silêncio depressivo, em que o paciente/orientando não fala porque tem bloqueios emocionais. Muitos tipos de silêncio são possíveis, e em geral eles não acontecem na primeira entrevista de orientação profissional, e sim no decorrer do processo. Em geral, depois de um silêncio de cerca de um minuto, o orientando retoma a própria fala. Caso isso não ocorra, o orientador pode intervir com frases como: “Há algo mais que você deseja falar?”, ou: “Quer dizer mais alguma coisa?”, quando o silêncio é reflexivo, de fadiga, antecipatório ou de assunto esgotado. Caso seja um silêncio depressivo, pode-se dizer: “Vejo que você está com dificuldade para continuar”; ou: “Está difícil colocar em palavras?”.

Quando o assunto se esgota, o orientando está fatigado, o orientador pode propor outro tema que seja ligado à questão da orientação, e seguir por esse rumo, ou mesmo propor terminar a sessão. No caso do silêncio reflexivo, é necessário esperar que o orientando ordene suas ideias, pensamentos e sentimentos.

Talvez o silêncio mais difícil para o orientador seja o de tom hostil ou agressivo, que instaura uma rivalidade entre os dois. É preciso compreender a situação, que é delicada tanto para o orientador como para o orientando. De onde surgiu a hostilidade? De algo que o orientador falou? Da própria situação de escolha que o orientando não quer enfrentar? Do contexto? De uma situação externa que foi ali projetada? Podemos levantar pelo menos duas hipóteses sobre essa situação: pode ser que o orientador tenha tocado em aspectos dolorosos do orientando, ou que não o tenha compreendido apropriadamente; e pode ser que o orientando tenha vindo contra a sua vontade, e seu silêncio é porque ele não deseja estar ali, e não tem nada para falar; a questão é dos pais, e não dele. É necessário que o orientador se dê um tempo e reflita sobre a melhor maneira de lidar com essa situação, para que ela também seja um momento de aprendizagem. Então, pode-se ficar em silêncio também, ou pode-se dizer: “O que é que está incomodando?”; “É algo que você pode falar?”; ou ainda: “Você quer me dizer alguma coisa?”; “É algo que poderíamos discutir juntos?” etc.

A grande maioria dos que procuram a orientação profissional é formada por adolescentes. Quanto à comunicação, alguns adolescentes se expressam com bastante facilidade, falando muito; outros falam muito pouco, expressando-se em monossílabos. Mas isso é diferente dos silêncios acima descritos. É muito mais uma dificuldade de expressão do jovem, mas com paciência e compreensão, o orientador consegue obter informações do orientando. A aceitação do modo de ser e do ritmo do adolescente é um dos facilitadores do processo como um todo. Muitos são tímidos, mas isso não quer dizer que não estejam aproveitando e, por vezes, pensam muito e só precisam de tempo para expressar o que pensam.

As situações de choro dos orientandos podem tirar o orientador do foco, pois podem sentir estranheza, constrangimentos ou mesmo não saber o que fazer. Como reagir? Uma das formas é aceitar essa reação, sem se posicionar como consolador, ou tentar dar uma resposta como solução do problema. Ficar em silêncio e esperar o choro do paciente se extinguir, e depois perguntar se ele quer falar a respeito, e ouvir, é a melhor opção.

Outra situação incômoda para os orientadores é quando o orientando começa a dirigir perguntas ao orientador. O que fazer? A pergunta é uma forma de expressão do entrevistado, e, assim como o silêncio, não deve ser vista como uma ameaça. Em orientação profissional, existem dois tipos de perguntas. As que são pertinentes ao processo, tais como o pedido de informações sobre profissões, carreiras e mercado de trabalho, e as que são de cunho pessoal ou de curiosidade sobre a vida do orientador. O mais adequado é responder diretamente à pergunta, dentro dos limites da ética, retomando o foco do trabalho. Em orientação profissional, entretanto, existe um tipo de curiosidade muito comum, que é o interesse do orientando pela carreira de psicólogo. É preciso distinguir se o orientando está interessado na carreira de psicólogo ou se está curioso sobre o próprio orientador, ou sobre o que o orientador pensa dele. O orientador, aos olhos do adolescente, aparece como um adulto que já conseguiu realizar sua escolha; muitas vezes, pode ser tomado como um modelo de processo de escolha. Se o orientando, entretanto, estiver realmente interessado na profissão de psicólogo, o orientador pode lhe dizer, de forma imparcial, sobre o curso e as várias áreas do campo da psicologia, sem com isso deixar transparecer as próprias inseguranças e preferências quanto a sua carreira.

PRIMEIRAS HIPÓTESES SOBRE O DIAGNÓSTICO DA QUESTÃO VOCACIONAL

Durante as primeiras entrevistas, deve-se estar atento às informações que vão além do roteiro de questões apresentadas. Ocampo, Arzeno e Piccolo (1995) acreditam ser necessário uma observação da situação, do orientando e dos sentimentos envolvidos para que seja possível a elaboração de um bom diagnóstico. O que observar?

As impressões que o orientando causa no orientador. Se os pais estão presentes, as impressões que despertam no orientador.

O discurso do orientando: o que fala, como e quando verbaliza. Qual é o principal tempo da sua fala? Concentra-se no passado, futuro, presente?

O grau de coerência/discrepância entre o que verbaliza e seu gestual (a linguagem não verbal).

O comportamento do orientando em relação ao orientador.

Os sentimentos do orientador em relação ao orientando. Como se dão os processos de transferência e contratransferência?

O motivo da consulta, discriminando tanto a problemática manifesta quanto a latente.

Bohoslavsky (1996) sugere a observação de quesitos pertinentes à escolha profissional. São eles:

1. O momento de escolha do sujeito. Ele já formulou ideias sobre vida profissional? Ou não tem ideia alguma do que escolher e não traz nenhuma profissão? Está em dúvida entre profissões muito diversas? Está em dúvida entre profissões muito semelhantes?

2. As ansiedades presentes no sujeito. Com o que o sujeito está preocupado? Com relação a si mesmo, com relação ao futuro, à vida universitária, ao vestibular? Com relação à sua vida escolar? Ou mesmo com relação a ideias de amigos sobre a escolha profissional.

3. A situação que o adolescente vive. A situação é dada tanto pela angústia da escolha quanto pela relação afetiva que o sujeito estabelece com as diversas carreiras.

Bohoslavsky (1996) classifica em cinco momentos a situação do adolescente. São eles: o orientando pode estar na situação pré-dilemática, quando não se dá conta que deve escolher. Pode estar na situação dilemática, quando tem várias dúvidas, e os afetos com relação à carreira estão confusos, causando ansiedade. Na situação problemática, o orientando enfrenta um grau de conflito elevado, mas discrimina melhor as carreiras e pode ter restringido suas escolhas a uma determinada área. Na situação de resolução, ele elabora a perda das escolhas não realizadas. Essa última é uma situação que ocorre no final de um bem-sucedido processo de orientação profissional, assim é muito difícil encontrar um orientando nessa situação em uma primeira entrevista.

AS PRIMEIRAS HIPÓTESES DIAGNÓSTICAS

Hipóteses diagnósticas são explicações provisórias, a serem verificadas durante o processo de orientação, sobre sua dinâmica e sobre como se dá a problemática vocacional do orientando. As hipóteses diagnósticas são auxiliadas pela teoria. Segundo Bohoslavsky (1996), trata-se de aproximações, tentativas de explicações sujeitas a contínuas reformulações.

Problemas vocacionais são todos aqueles que envolvem pôr em jogo mecanismos de decisão frente às opções ocupacionais, e por mais que consideremos que a decisão, a opção, a discriminação e a escolha sejam componentes universais do comportamento humano, a escolha de um modo de vida relacionado a papéis ocupacionais é, pelo menos hipoteticamente, demarcável quanto às escolhas de modos de vida que não implicam papéis ocupacionais (BOHOSLAVSKY, 1996, p. 95).

As hipóteses diagnósticas são pressupostos e explicações que o orientador tem da problemática vocacional do sujeito. São caminhos e diretrizes que tem para continuar o processo de orientação. Isso implica conhecer sua dinâmica psicológica, familiar, cultural e social.

A postura do orientador é de cuidado diante de suas observações sobre o orientando, assim, ao invés de afirmar, ou concluir a partir de alguns dados, ele vai levantar hipóteses sobre o que está percebendo. Essas hipóteses serão verificadas nas sessões seguintes através de perguntas e outras observações. O diagnóstico como um todo vai ser estabelecido ao longo das entrevistas, onde as hipóteses vão sendo confirmadas ou refutadas, podendo ser até bastante modificadas. As percepções sobre o orientando são colocadas de maneira que ambos possam concluir sobre aquele aspecto de trabalho. Assim o processo caminha de maneira a permitir uma escolha estruturada e consistente.

EXEMPLO DE UM ESTUDO DE CASO

A seguir temos exemplo de um caso, com hipóteses diagnósticas. Queremos alertar que elas não se esgotam. E, sem dúvida, cada orientador terá a sua visão do caso. No entanto, trouxemos as questões que nos pareceram mais pertinentes.

Caso

D. é um jovem de dezessete anos e está no último ano do ensino médio. Está pensando em estudar administração, pois acredita que seria a faculdade mais fácil de cursar, mas também já pensou em ciências contábeis e economia. A mãe diz ser contra fazer isso, preferia que ele trabalhasse em outra coisa. Ele diz que tem preguiça de estudar, e quer muito trabalhar com o padrinho, que já lhe prometeu um emprego no escritório de contabilidade. Diz gostar bastante de filmes de ação e de detetives. Acha a carreira de delegado de polícia muito interessante, gostaria até de cursar direito para poder fazer isso, mas acredita que morreria de fome se fizesse isso e desperdiçaria o dinheiro investido no diploma. Prefere uma profissão que dê dinheiro. Na primeira entrevista, relata que boa parte da família tem nível universitário. O pai é dentista e trabalha no exército; a mãe é economista, mas não exerce a profissão, é dona de casa. O avô paterno é advogado, mas cursou a faculdade com quarenta anos. O avô materno era geógrafo, e trabalhava no exército (por intermédio dele a mãe conheceu o pai). Ambas as avós são donas de casa.

Como vimos, as primeiras hipóteses devem se preocupar em esclarecer qual é a problemática vocacional do paciente, sendo assim o diagnóstico em orientação profissional visa responder três perguntas:

1. Quem é essa pessoa?
2. O que está acontecendo com ela?
3. Quais são as dificuldades que ela apresenta para escolher uma profissão?
4. Quais são as hipóteses diagnósticas nesse caso?

No caso acima, temos:

1. QUEM É ESSA PESSOA?

D. se mostra como um jovem que quer resolver rápido e quer seguir o caminho mais fácil, onde tenha oportunidades já garantidas. Quer uma profissão que lhe dê um bom retorno financeiro. Menciona e pensa em profissões já existentes na família. Parece apresentar divergência de opinião com a mãe.

Hipóteses diagnósticas:

1. D. procura o mais fácil porque se percebe com mais dificuldades que os demais?
2. D. procura o mais fácil porque é preguiçoso?
3. Ser preguiçoso para D. é o mesmo para mim, orientador, ou para a família dele?
4. Será que D. chama de preguiça o fato de não querer ou não ter facilidade de estudar? Pois ele não demonstra preguiça para trabalhar!
5. O padrinho e a mãe exercem a mesma influência sobre D.?
6. A escolha de trabalhar com o padrinho é legítima ou é uma forma de escape do controle dos pais (no caso, principalmente a mãe)?

Esclarecer juntamente com as hipóteses:

1. Sua vida escolar e notas.
2. Como aproveita seu tempo? O que faz no dia a dia?
3. Será que ele é mesmo preguiçoso ou acreditou no que lhe disseram?

2. O que está acontecendo com ela?

D. está em dúvida entre profissões que pertencem à mesma área: economia e contabilidade. Mas fica claro que não tem conhecimento das áreas, pois pensa que são mais fáceis. E também parece não conhecer outras alternativas. Parece já ter consciência da necessidade da escolha, o que mostraria que ele está na situação dilemática.

Hipóteses diagnósticas:

1. Sua forma de resolver rápido é uma expressão de sua ansiedade diante da ambiguidade da escolha.
2. Sua forma de escolha está ligada a um tipo de personalidade mais prática, e menos reflexiva.

Esclarecer juntamente com as hipóteses:

1. Qual é, de fato, a posição da mãe? Em que medida a opinião dela é importante para ele?
2. No que a mãe prefere que ele trabalhe? O que ela não aprova?

3. O que ele sabe sobre as profissões que menciona?

3. QUAIS SÃO AS DIFICULDADES QUE ELA APRESENTA PARA ESCOLHER UMA PROFISSÃO?

D. gosta de filmes de ação; pensa em ser delegado e trabalhar na polícia, pois seria uma carreira de ação; acredita que a profissão de delegado não lhe traria retorno, procura uma profissão com remuneração mais alta; pensa em trabalhar com o padrinho. Fica pouco clara a opinião da mãe. Os membros da família nuclear (pais e avôs) cursaram universidade.

Hipóteses diagnósticas:

1. A dificuldade de D. para escolher se relaciona com o conflito entre optar pelo mais fácil, garantido, e o temor de trilhar um caminho sozinho (projetado na profissão de delegado de polícia).
2. As dificuldades estão relacionadas à ansiedade da escolha, pela falta de informação, e por pensar não corresponder ao padrão intelectual da família.
3. Pode haver na família expectativas de que ele faça um curso universitário, pois pais e avôs têm esse curso e por hipótese valorizam-no, e isso faz uma pressão não verbalizada em D.
4. D. teme não conseguir o que quer. Isso significaria de alguma maneira baixa autoestima, disfarçada por uma atitude de que “eu já sei”?

Esclarecer juntamente com as hipóteses:

1. Como ele vê a profissão de delegado de polícia? Ele conhece algum profissional delegado? Quais fantasias tem a respeito?
2. Qual é a imagem que ele tem do padrinho e da profissão deste?
3. Quais são as expectativas familiares para sua carreira e vida?
4. Ele tem irmãos? O que fazem?

Essas são algumas hipóteses que podemos levantar a partir do primeiro relato de D.

As hipóteses levantadas serão os ganchos para as próximas entrevistas, bem como as lacunas da primeira entrevista são pontos para esclarecimento e aprofundamento do processo nas entrevistas seguintes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENJAMIM, A. *A entrevista de ajuda*. São Paulo: Martins Fontes, 1974.

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação vocacional: estratégia clínica*. Trad. de José M. V. Bojart. Revisão e apresentação: Wilma Milan Alves Penteado. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

MUCCHIELLI, R. *A entrevista não diretiva*. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

OCAMPO, M. L. S; ARZENO, M. E. G.; PICCOLO, E. G. *O processo psicodiagnóstico e as técnicas projetivas*. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

EXERCÍCIOS DE ENTREVISTA

Ivelise Fortim

Leia os trechos abaixo. Imagine que você está numa entrevista com uma pessoa que veio buscar orientação profissional. Após cada trecho, você vai escrever como você conduziria essa entrevista. O que você diria a essa pessoa? Releia o texto e veja se você não está induzindo respostas, como apontou Mucchielli (1994).

Trecho 1

(mulher, quinze anos, voz bastante viva)

“Estou muito confusa... tem tantas coisas legais para escolher! Já pensei em administração, psicologia, odonto... cada uma tem o seu encanto. Na verdade, eu acho que queria fazer um pouco de tudo. Eu gosto muito de basquete. Acho que queria ser jogadora de basquete, também.”

Trecho 2

(homem, dezesseis anos, voz clara e forte)

“Ah, então, penso em geografia, mas acho que meus pais não iam gostar. Acho que eles preferiam que eu fizesse direito! Só porque eu gosto de escrever não quer dizer que eu quero ficar lá, de terno, engravatado. Detesto terno e gravata!”

Trecho 3

(homem, dezessete anos, voz cansada e entediada)

“Bom, não sei bem por que eu estou aqui. Meus pais acharam que eu preciso de orientação. Eu não acho que eu preciso. Eu quero trabalhar com o meu pai, que tem uma fábrica de camisetas, mas ele disse que eu preciso ter algum estudo pra trabalhar com ele. Eu detesto estudar... imagina, mais cinco anos de faculdade...”

Trecho 4

(mulher, quinze anos, voz bem animada)

“Hum! São tantas opções que eu nem sei o que pensar direito ainda! Mas eu sou curiosa, muito curiosa, tenho vontade de aprender qualquer coisa que seja legal. Tenho muitas dúvidas. E você? Por que você escolheu psicologia e o que você faz aqui comigo?”

Trecho 5

(homem, 23 anos, voz forte, agressiva)

“Estou decidido a fazer alguma coisa, não tenho medo de trabalhar duro, contanto que eu saiba para onde vou! E não tenho escrúpulos de pisar nos outros que estiverem no meu caminho! Só não posso me contentar com uma profissão medíocre! Eu quero ser alguém!”

Trecho 6

(mulher, 28 anos, voz fraca e desencorajada)

“Não sei o que fazer. (Silêncio, um minuto.) Eu era casada, sempre fui dona de casa, sabe? Não sei fazer muitas coisas. Só sei cuidar do meu filhinho. (Silêncio, um minuto.) Agora preciso trabalhar, meu marido me largou, não sei o que fazer. (Silêncio, mais de um minuto.)”

Trecho 7

(mulher, 27 anos, voz cansada)

“Eu tenho um cargo como secretária, mas não estou contente com ele... estou praticamente em *burnout*, eu mal suporto, mas tenho estabilidade; poderia largar tudo e fazer o que me interessa realmente, como artesanato, por exemplo, o que seria um trabalho mais variado, mas isso me obrigaria a recomeçar por baixo, ganhando muito pouco. Não sei se eu poderia fazer uma coisa dessas ou não.”

ROTEIRO PARA AS PRIMEIRAS ENTREVISTAS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Ivelise Fortim

Para as primeiras entrevistas e diagnóstico da questão profissional, apresentamos abaixo um pequeno roteiro de questões. A finalidade é auxiliar o orientador nesse momento da orientação. Ele foi adaptado do roteiro proposto por Neiva (2002).

Em orientação profissional devem ser abordados com o orientando os seguintes assuntos:

MOTIVO DA CONSULTA

A primeira pergunta deve ser o que motivou o cliente a procurar o serviço de orientação profissional, e suas expectativas em relação ao atendimento.

PROFISSÕES E ESCOLHAS ANTERIORES

Todo jovem já pensou um dia no que gostaria de ser. “Ah! Eu queria ser bombeiro!”, diz um, “Eu, jogador de *video game* profissional!”, diz outro, e “Eu queria ser médica”, diz a menina.

Através de brincadeiras e jogos, a criança muitas vezes ensaia modelos profissionais que aparecem mais constantemente no seu entorno, seja através do que vê na internet, na televisão, seja dentro do seu meio familiar, ou mesmo na sua escola. Quantos não brincam de escolinha, de ser professora ou professor? Portanto, uma das primeiras questões que fazemos ao orientando refere-se ao que ele já pensou em ser na vida. Voltar aos tempos de infância e lembrar dos sonhos e idealizações acerca do que pensavam em ser é um exercício importante no momento. Levanta-se aqui também outras escolhas feitas pelo orientando, como mudanças de escolas, áreas de estudo

(inglês, música e outros), e escolha de atividades de lazer, culturais e esportivas.

Também pode ocorrer do jovem já ter pensado em outras profissões, e ter desistido dessas escolhas por algum motivo. É importante compreender os motivos da desistência dessas outras escolhas.

Outra questão é saber se ele realizou outras escolhas; se é a primeira vez que escolhe uma profissão ou já fez outras escolhas que abandonou. Por exemplo, se já cursou um semestre (ou mais tempo) em uma universidade, se já passou em algum curso que posteriormente desistiu de fazer, se já fez algum curso técnico e resolveu trocar radicalmente de área.

VIDA ESCOLAR

As escolas em que estudou e estuda; e como foi seu rendimento nessas escolas são os pontos principais desse tópico. Além do rendimento, podemos pesquisar as disciplinas de que ele mais gosta e menos gosta, e o porquê de suas preferências. Dentro do campo de vida escolar, também pesquisamos os estudos ou treinamentos extracurriculares: aulas de dança, curso de idiomas, treinos esportivos, aulas de música etc. Muitas escolas, especialmente as de alta renda, oferecem atividades complementares. Nas escolas públicas, podem existir muitos projetos de ONGs, e de outras instituições que oferecem atividades culturais e/ou esportivas que se desenrolam dentro ou fora do ambiente escolar.

TRABALHO

Alguns orientandos já podem ter alguma experiência de trabalho, tais como a de jovem aprendiz; a de auxílio a familiares em seus trabalhos; ou mesmo fazendo trabalhos informais eventuais. Outros podem vir à orientação profissional depois de terem passado um tempo no mercado de trabalho. Pesquisar atividades e experiências de trabalho anteriores é fundamental para compreender os interesses. É importante explorar atividades que realizou nesses trabalhos, se gostou ou não de executá-las, e assim pode-se perceber as competências que desenvolveu.

ASPECTOS FAMILIARES

A constituição familiar é um campo importante para ser compreendido na dinâmica da escolha profissional. É necessário compreender como se constitui sua família, com quem ele mora e seu relacionamento com essas pessoas. Pesquisa-se a idade, profissão e nível de escolaridade de cada um, especialmente dos pais. É importante saber o que os pais pensam da escolha do orientando e se tem sugestões para ele ou não. Muitas vezes, as preferências dos pais com relação à carreira não são muito claras ou explícitas para o filho, o orientando; por isso, pesquisar a opinião dos pais sobre a escolha é uma tarefa que exige uma percepção sutil da parte do orientador, pois algumas informações só são percebidas nas entrelinhas.

VIDA SOCIAL

Nesse quesito, procura-se compreender a existência e importância dos relacionamentos interpessoais, seja com amigos, família estendida (tios, primos e primas), colegas de escola etc. Assim, pesquisa-se a frequência dos encontros sejam eles entre amigos ou familiares, ou namoros. Também é pesquisada aqui a participação em trabalhos voluntários, em ONGs, em trabalhos sociais, entre outros.

ATIVIDADES DE LAZER, CULTURA, ESPORTES

As atividades de lazer trazem dados importantes para a escolha profissional. Isso inclui perguntar sobre coisas que gosta de fazer quando tem tempo livre, gostos musicais (quais bandas, cantores, ídolos), filmes e séries em plataformas da internet (qual gênero, filme ou série favorita), programas de TV, livros, quadrinhos etc.

Atividades que envolvam canto, dança, instrumentos musicais, produção de arte, artesanato, plantas, animais domésticos, devem ser exploradas. Também se questiona a respeito da prática de esportes (quais, quando, se gostou ou não deles, desde quando pratica a modalidade, e se parou com as atividades esportivas, bem como entender o porquê de ter largado).

Explora-se o uso da internet (se no computador ou celular, se usa pouco, muito) e quais os tipos de usos: pesquisas, redes sociais (quais, quanto tempo

fica, influenciadores favoritos, personalidades, influenciadores digitais, conteúdos que acompanha e segue nessas redes); uso da internet para assistir vídeos ou transmissões de influenciadores, *streamers* etc. Outras atividades podem incluir fóruns de discussão, debates, construção de sites ou blogues. Também se pesquisa o uso de *video games* e jogos no computador. Gêneros favoritos de jogos, o tipo de envolvimento com o jogo e outros jogadores (se houver) também podem trazer dados importantes sobre habilidades e interesses. Qualquer outra atividade digital importante deve ser explorada.

RECURSOS DISPONÍVEIS

São dois os principais recursos que devem ser considerados para uma escolha efetiva. São os financeiros e a disponibilidade de tempo que o sujeito possui para realizar sua escolha. Assim é importante entender quem vai custear os estudos; se tem condição para arcar com universidades, cursos particulares; se os cursos são distantes de onde reside, se há condições de arcar com moradia fora da casa dos pais; ainda, qual é o tempo disponível para o estudo, se ele pode estudar em tempo integral ou apenas em tempo parcial.

QUESTÕES RELIGIOSAS

Se o cliente tem alguma religião, qual é seu vínculo com esta? Procura-se compreender se, de alguma forma, a religião tem alguma influência em sua escolha. As religiões costumam ser uma importante fonte de valores pessoais. Em muitas delas, existem várias formas de participação dos jovens. Verifica-se se isso acontece e de qual atividade ele participa: cultos, trabalho voluntário, seminários, palestras, retiros etc. Algumas religiões podem propor restrições a algumas carreiras, de acordo com valores específicos.

ASPECTOS PESSOAIS

Através de sua história pessoal, pode-se observar características de personalidade, além de se tomar conhecimento de fatos peculiares, como doenças físicas, psiquiátricas e/ou neurológicas, que indiquem que ele pode

precisar do acompanhamento de outros profissionais. Condições de saúde física que impeçam determinadas escolhas também podem ser exploradas. Outro dado que aparece comumente são as mudanças de residência feitas pela família (trocas de cidade, estado ou país). Assim, é importante levantar o histórico de migração, pois isso necessariamente vai impactar os estudos e/ou as relações sociais com jovens de sua idade.

Para finalizar, é importante saber quais expectativas o orientando tem quanto à sua vida profissional, e o que ele espera receber como retorno de sua escolha. Existem várias técnicas que podem auxiliar na obtenção desses dados. Se o orientador for usar algum questionário, ou uma atividade para obtenção de dados, é importante apresentá-los no início da sessão, assim, na entrevista que se segue, haverá a oportunidade de aprofundar tal conteúdo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação vocacional: estratégia clínica*. Tradução de José M. V. Bojart. Revisão e apresentação: Wilma Milan Alves Penteado. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

NEIVA, K. M. C. "Roteiro para as primeiras entrevistas de orientação profissional". In: *Apostila de Orientação Profissional da Universidade Ibirapuera*, 2002.

INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Ivelise Fortim

No paradigma antigo da orientação profissional, os testes psicológicos eram considerados os principais instrumentos para um ajustamento perfeito entre o homem e o trabalho. Tinham um papel fundamental, sendo considerados preditores da escolha. Aliás, a expectativa de muitos orientandos, até hoje, ainda é submeter-se ao que denominam teste vocacional. Muitas pessoas ainda mantêm esse estereótipo, entendendo a orientação profissional como uma sequência de testes de personalidade, interesses, de aptidões, e inventários de interesses profissionais.

Nesse modelo de orientação, praticado por alguns profissionais até hoje, é realizada uma avaliação de personalidade, de interesses e de aptidões por meio de uma bateria de testes, e ao fim dessa avaliação o orientador redige um relatório com as profissões mais indicadas. Os testes mais utilizados nas décadas anteriores eram os de aptidão, como o Kuder (*Kuder Occupational Interest Survey*) e o DAT (Teste de Aptidões Específicas de Bennett, Seashore e Wesman), que contém avaliações de aptidões como a habilidade numérica, relações espaciais, atenção, linguagem, raciocínio verbal, raciocínio mecânico, e raciocínio abstrato. Inventários de interesse como o LIP (Levantamento de Interesses Profissionais) também foram muito utilizados. Além disso, muitos profissionais realizavam avaliações de personalidade, com testes como o Teste de Apercepção Temática (TAT) teste projetivo de Rorschach, para encontrar as motivações para a escolha, bem como avaliação de inteligência, tais como a aplicação das escalas Weschler (WAIS), G-36, Raven, entre outros.

Como apontam Sparta, Bardargi e Teixeira (2006), esse processo é considerado como um modelo centrado no resultado e na definição de uma escolha profissional. Assim, o foco está na opção profissional em si, no fechamento do processo de orientação em um resultado específico,

consistente com as características individuais e ocupacionais. Segundo os autores, o objetivo da avaliação psicológica é traçar um perfil detalhado do orientando, que permita encontrar e indicar quais são as áreas profissionais mais adequadas a ele. Nesse cenário, acredita-se que o orientando é uma espécie de caixa preta, e os testes vão averiguar a profissão mais adequada. O orientando é um ser passivo no processo.

Esse quadro mudou bastante nos últimos quarenta anos, tendo os testes um papel menor no processo, pois muitos estudos e observações mostraram que eles não são tão preditores da escolha quanto se achava antes. Bohoslavsky, na década de 1970, já apontava críticas a esse modelo, o qual ele chama de modalidade estatística. Em sua visão, os testes serviriam como uma bola de cristal, uma decisão externa ao sujeito, que não permitia uma apropriação de seu processo, nem um processo de aprendizagem de escolha.

Sparta, Badargi e Teixeira (2006) consideram que houve uma mudança para o que denominam modelo de avaliação psicológica centrado no processo. Esse modelo parte do pressuposto de que a avaliação psicológica pode fazer uso ou não de instrumentos e tem como objetivo auxiliar o orientador no planejamento do procedimento de orientação profissional para cada indivíduo. Segundo os autores, o modelo preocupa-se com questões relativas aos processos, internos e externos, que levam o indivíduo à escolha profissional e à tomada de decisão.

Os testes relativos a esse modelo mais utilizados são os de maturidade profissional/vocacional, indecisão e exploração vocacional, testes projetivos, testes voltados ao diagnóstico, entre outros. A avaliação psicológica com testes projetivos e voltados para o diagnóstico tem um papel importante, porém o desenvolvimento da identidade ocupacional do orientando é o aspecto fundamental para esses autores (SPARTA, BADARGI & TEIXEIRA, 2006).

Além dessas perspectivas, Savickas (2009) propõe um novo modelo, o construtivista. Este integra conceitos de adaptabilidade, comportamento exploratório, empregabilidade e aspectos proteanos de carreira. O autor aponta que entre o final do século XX e o início do XXI, as carreiras passaram a ser abordadas como um roteiro individual. Nesse sentido, as pessoas

constroem carreiras quando fazem escolhas que expressam seus autoconceitos, que por sua vez são construídos por meio da percepção dos resultados das experiências e feedback de pessoas significativas presentes nos contextos em que vivem. O autoconceito e o comportamento exploratório de si e do contexto de trabalho, bem como a clareza na avaliação da realidade do mercado de trabalho, constituem as premissas mais básicas para a intervenção e o aconselhamento de carreira ou profissional.

Nessa abordagem, os testes padronizados são pouco utilizados, dando-se preferência para as escalas ou questionários de autorrelato, que possibilitam a compreensão do desenvolvimento do comportamento exploratório voltado ao mundo do trabalho. Os instrumentos e ferramentas consideram a importância do autogerenciamento de carreira e levam os clientes a se autoavaliar com relação a aspectos relevantes para estabelecer o trabalho para além da inserção em ocupações determinadas por seus interesses, aptidões e habilidades; tratam de conceitos e processos que favorecem a adaptabilidade em um conjunto de atitudes que favorecem o enfrentamento das mudanças inevitáveis nesse contexto de trabalho contemporâneo (ANDRADE, NUNES, OLIVEIRA & AMBIEL, 2019).

Segundo Barros e Ambiel (2020), o uso de instrumentos de medidas psicológicas pode se tornar uma estratégia para facilitar a identificação de variáveis do contexto da escolha e da carreira. Sendo assim, os resultados dos instrumentos psicológicos devem ser articulados com as demais instâncias e informações fornecidas pelos clientes.

O papel dos instrumentos, portanto, pode ser diferente de acordo com a teoria psicológica ou com a teoria de escolha profissional adotada pelo profissional. Cabe lembrar que é possível conduzir processos de orientação profissional sem nenhum tipo de avaliação psicológica. Muitos materiais de orientação profissional podem ser utilizados por pedagogos, professores, entre outros profissionais. Os testes psicológicos, entretanto, são de uso exclusivo do psicólogo. Assim, cabe diferenciar os diferentes tipos de materiais.

TIPOS DE INSTRUMENTOS

Testes psicológicos

Com relação aos instrumentos, há diversos tipos de materiais, com propostas diferentes. Há instrumentos que visam avaliar os interesses, instrumentos que visam avaliar os processos de decisão, instrumentos que fazem avaliação psicológica e/ou de personalidade, como testes projetivos, instrumentos que fazem avaliação de processos intelectuais e cognitivos, instrumentos que avaliam os processos de desenvolvimento vocacional, avaliação de capacidades e habilidades, testes de inteligência, instrumentos que avaliam competências e habilidades, maturidade para a escolha profissional, instrumentos que fazem avaliações tipológicas, sejam estas de personalidade ou de habilidades para o trabalho, testes de aptidão; avaliações antes e depois do trabalho realizado; ancoras de carreira; escalas de empregabilidade, entre outros.

A avaliação psicológica (AP) é um procedimento técnico-científico realizado exclusivamente por psicólogos e configura-se como uma das mais importantes e frequentes atividades profissionais exercidas na psicologia (AMBIEL, PEREIRA & MOREIRA, 2015). Os instrumentos reservados aos psicólogos são chamados de testes psicológicos e tem sua utilização restrita a estes profissionais. São vendidos por editoras especializadas, mediante apresentação da carteira do Conselho Federal de Psicologia.

De acordo com a Resolução n. 005/2012 do Conselho Federal de Psicologia (CFP), para que sejam reconhecidos como testes psicológicos em condições de uso, os instrumentos deverão atender aos requisitos técnicos e científicos definidos na Resolução CFP n. 002/2003, bem como a requisitos éticos e de defesa dos direitos humanos dispostos no documento. Tais requisitos técnicos e científicos abrangem, entre outros aspectos, indicadores de precisão e de validade, bem como um sistema de correção e interpretação de dados fundamentados teórica e empiricamente.

A análise desses requisitos é uma das tarefas da Comissão Consultiva de Avaliação Psicológica (CCAP) do CFP. Essa comissão é formada por pesquisadores e conselheiros com experiência e produção científica na área da AP e foi instituída pela Resolução CFP n. 002/2003. A partir de então, a utilização de um teste psicológico que conste na relação dos instrumentos

considerados desfavoráveis pelo CFP será considerada falta ética, salvo quando utilizado em situações de pesquisa.

O SATEPSI é o sistema do Conselho Federal de Psicologia. Esse sistema apresenta uma lista de testes aprovados para o uso do psicólogo. No ano de 2021, o sistema apresentava cerca de dez testes específicos para a orientação profissional. Os testes aprovados são, por exemplo, inventários de interesse, aptidão, avaliação de interesses profissionais, avaliação tipológica, escalas de autoeficácia, testes de maturidade para a escolha profissional, escalas de aconselhamento profissional, entre outros.

Os demais instrumentos vendidos pelas editoras, portanto, ou não tem aprovação do Conselho (por terem tido pareceres desfavoráveis), ou não se configuram como de uso exclusivo do psicólogo. Os psicólogos não devem utilizar testes psicológicos com pareceres desfavoráveis. Contudo, caso o instrumento não seja considerado um teste, pode ser utilizado como recurso complementar se tiver fundamentação científica.

Questionários, escalas, jogos e kits de cartões

Existem muitos recursos que não são de uso exclusivo do psicólogo, como os questionários, frases para completar, além de tarefas a serem completadas pelo orientando fora do espaço do consultório.

As escalas se propõem a descrever o sujeito de forma numérica, com categorias fixas: trata-se de um sistema de pontuação. As escalas podem ser de autorrelato, preenchidas pelo orientando, ou preenchidas pelo profissional.

São comercializados também jogos de tabuleiro, que podem ser realizados em grupo. Estes visam tornar a discussão sobre os temas da orientação profissional mais dinâmicos.

Os kits de cartões são técnicas que apresentam cartões com informações ao orientando, que deve ordená-los em sequências determinadas. Podem auxiliar no momento do processo em que acontece informação sobre as profissões. Outros se propõe a trabalhar aspectos de autoconhecimento, oferecendo cartões que devem ser selecionados de acordo com as preferências pessoais.

A utilização dos instrumentos

Cabe ao profissional, antes de aplicar qualquer tipo de teste, avaliar sua pertinência em relação ao processo e especificamente com relação ao orientando. Os materiais não devem ser utilizados apenas porque parecem interessantes ao orientador ou como forma de evitar o diálogo no atendimento. Cada orientando é único e, portanto, a escolha do material deve ser compatível com suas escolhas, situação contextual, tipo de personalidade, e dificuldades, critérios que cabe ao profissional avaliar. A orientação profissional, portanto, não é considerada como uma sequência de aplicação de testes e/ou técnicas que podem não fazer sentido ao orientando. Os testes devem ser escolhidos se avaliados como contribuições para o processo de escolha.

A escolha dos instrumentos deve ser feita levando em conta o momento da orientação profissional. Portanto, é necessário verificar os objetivos de cada instrumento, para sua adequação em momentos diferentes do processo, e entender se estão de acordo com a linha teórica e com os pressupostos escolhidos pelo orientador.

Cabe também ao profissional avaliar a qualidade dos instrumentos do qual dispõem. Deve verificar seus fundamentos teóricos, sua validade científica, aprovação no site SATEPSI (caso seja um teste psicológico de uso exclusivo do psicólogo), bem como sua pertinência e adequação à faixa etária e ao nível de escolaridade do público que será aplicado.

Os instrumentos aplicados no processo serão melhor aproveitados se apresentados os resultados e discutidos com os orientandos. Dessa maneira, poderá haver uma melhor reflexão sobre o processo tanto de autoconhecimento como de aprendizagem da escolha. Afinal, mais importante que o resultado do teste é que ele faça sentido para quem faz a escolha.

Isso faz parte de um compromisso ético com a pessoa atendida, que precisa do feedback e de uma devolutiva sobre as atividades realizadas no seu processo de escolha profissional.

Outra questão a destacar é a supervalorização dos instrumentos, tanto pelo psicólogo quanto pelo orientando.

Devemos lembrar que o processo de escolha ou mesmo reescolha profissional acontece num momento em que o indivíduo está vivendo mudanças pessoais. Os testes e outros procedimentos normalmente mostram tendências que devem ser assim reconhecidas, e não como estigmas da personalidade. De qualquer forma, os instrumentos são importantes para auxiliar o orientando a entender melhor os seus processos, bem como confirmar escolhas que estão sendo feitas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMBIEL, R. A. M.; PEREIRA, C. P. da S; MOREIRA, T. da. “Produção científica em avaliação psicológica no contexto educacional: enfoque nas variáveis socioemocionais”. In: *Aval. psicol.*, Itatiba , v. 14, n. 3, p. 339-346, dez. 2015.

BARROS, L. de O.; AMBIEL, R. A. M. “Instrumentos de avaliação psicológica em orientação de carreira: análise da produção nacional”. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 40, 2020.

DUARTE, M. E. *et al.* “A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI”. In: *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, v. 44, n. 2, p. 392-406, 2010.

SPARTA, M.; BARDAGI, M. P.; TEIXEIRA, M. A. P. “Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: perspectiva histórica e situação no Brasil”. In: *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 7, n. 2, p. 19-32, 2006.

Resolução n. 005/2012 do Conselho Federal de Psicologia.

Resolução n. 002/2003 do Conselho Federal de Psicologia.

TÉCNICAS E EXERCÍCIOS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

AS TÉCNICAS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

As técnicas de orientação profissional são o principal recurso para a orientação na abordagem clínica de Bohoslavsky. São elas que facilitam o processo de percepção e reconhecimento das características da personalidade dos orientandos, deixando o processo mais dinâmico e interativo, além de buscar informações precisas.

As técnicas/atividades propostas no atendimento têm o objetivo de levantar dados pertinentes à orientação e ajudar o orientando a reconhecer aspectos de sua personalidade que irão prevalecer na escolha profissional. Diferente dos testes, as técnicas/atividades não se propõem a ser uma mensuração de características, nem se propõem a resultados objetivos. Elas traduzem tendências e são instrumentos que auxiliam o processo de autoconhecimento, além de propiciar a reflexão de temas importantes para a escolha profissional.

As atividades/técnicas elaboradas, adaptadas ou organizadas por Spaccaquerche (1999) e aqui apresentadas, são: Modelo Profissional, lista de Verbos, habilidades, preferências.

Outras atividades/técnicas são de uso corrente na prática de orientação, como as Frases Incompletas do Bohoslavsky (1996), a Autobiografia e o Curtograma, descrito e analisado por Ivelise Fortim. Também apresentamos a técnica sugestões para a escolha, que é adaptada da metodologia *Design Thinking*.

Descrevemos aqui cada uma delas, explicando a sua finalidade, quando e como podemos aplicá-las, pois nem todas devem ser aplicadas para todos os orientandos. A escolha delas vai depender de cada caso.

Não há, portanto, uma sequência determinada de técnicas que deve ser seguida na etapa de autoconhecimento. As técnicas devem ser escolhidas tendo em vista a dinâmica dos atendimentos. Sua escolha acontece levando

em consideração as lacunas referentes aos assuntos abordados durante as sessões, e a necessidade de maior aprofundamento.

Esperamos que as técnicas aqui apresentadas possam ser úteis aos orientadores. Como o livro visa fins didáticos, também apresentamos exercícios para algumas das técnicas. Esses exercícios se destinam à análise em sala de aula, ou em grupos de estudos com um supervisor. Não é nossa intenção analisá-los, mas indicá-los para tal reflexão. Importante esclarecer que todos os casos aqui apresentados foram montados, sendo que nenhum deles corresponde a qualquer jovem orientando específico. Qualquer semelhança é mera coincidência.

AUTOBIOGRAFIA OU HISTÓRIA PESSOAL

Maria Elci Spaccaquerche e Ivelise Fortim

“O ‘eu’ é o resultado das ações do indivíduo espalhadas no todo de sua existência, compondo uma história surpreendente” (CRITELLI, 2012, p. 352).

A história pessoal ou a Autobiografia é um dos recursos mais ricos em termos de informações sobre o orientando e de possibilidade de ampliação do autoconhecimento.

Em geral, nas primeiras entrevistas, o orientador cobre as questões que poderiam ser relevantes para a orientação profissional, como lazer, brincadeiras preferidas na infância, leituras, *games*, viagens com a família e amigos, além das matérias preferidas e que tem maior facilidade. Ainda assim, podemos solicitar que ele escreva um pequeno texto contando os fatos de sua vida escolar e/ou pessoal que foram mais significativos.

Alguns jovens procuram a orientação profissional quando já estão na faculdade, ou quando fizeram uma pausa de estudos após o ensino médio e gostariam de retomar seus estudos e carreira. Nesses casos, esses jovens tiveram vivências de pequenos trabalhos, ou vivências fora da família, no exterior, que podem ser bastante enriquecedoras no processo. Outros, por falta de condições financeiras, já passaram por trabalhos formais e informais antes de ter condições de optar por um curso universitário.

A história pessoal é um bom material para a reflexão. O exercício de lembrar e colocar no papel suas memórias ajuda a repensar e reconstruir as experiências do passado.

Essa análise permitirá que se identifiquem padrões de comportamento que o levaram a situações de satisfação ou insatisfação, e até o presente momento. Ao percorrê-la, o orientando poderá reconhecer seus passos e

compreender os motivos pelos quais caminhou nesta ou naquela direção. Formada pelo conjunto das ações e fatos que foram significativos, a história pessoal pode ser ressignificada pelo orientando.

Como explicita Critelli (2012), os eventos da vida precisam ser contados e narrados para que se possa lidar com eles. A autora cita Hanna Arendt, que diz que o nosso bom senso precisa dos fatos encadeados com começo, meio e fim. Continuando, cita a famosa frase da escritora dinamarquesa Karen Blixen, que assinava Isak Dinesen, “todas as mágoas são suportáveis quando fazemos delas uma história ou contamos uma história a seu respeito” (p. 324).

Para Critelli (2012), “os fatos precisam ser costurados com um fio de sentido que lhes dê alguma razoabilidade para serem compreendidos. Só depois de compreendê-los podemos definir nossas ações e tocar a vida” (p. 312).

Observando o caminho que trilhamos, como respondemos aos acontecimentos, podemos olhar para nós mesmos e construir uma narrativa que faça sentido. Não podemos modificar os fatos da vida, mas podemos trocar nossas lentes e vê-los e vivenciá-los dentro de outra perspectiva.

Ao olhar nossa história, nos apropriamos dela, e assim nos apropriamos do nosso próprio destino. E se a história pessoal nos ajuda a olhar melhor para as nossas escolhas profissionais e juntamente com outras tantas escolhas que fazemos na vida, ao longo dos anos, podemos ver o tecido que tecemos com a nossa história, como diz von Franz no seu livro *Interpretação dos contos de fadas* (2016).

O papel do orientador ao entrar em contato com a história do orientando é procurar os fios que revelam os motivos de suas escolhas, além de destacar os interesses, valores e comportamentos que revelam modos de ser e apontam para alguns caminhos e próximos passos.

A Autobiografia é uma técnica simples, que permite a avaliação dos principais tipos de personalidade. No relato da história pessoal, é possível ter uma compreensão de zonas conflitivas do sujeito, explorar como as pessoas entendem e descrevem suas emoções, por exemplo. Também permite a pessoa identificar o que considera que foi realmente formador em sua vida,

fazendo o resgate de experiências passadas, além de expressar o sentimento de si mesmo (LEVENFUS, 2002).

A Autobiografia também nos possibilita ver a capacidade do indivíduo de se observar, habilidade importante para o autoconhecimento na primeira parte da orientação profissional. Permite que o sujeito traga para a consciência sentimentos ligados a vivências corporais, autoidentidade, autoestima, pertença a grupos, relações com os outros, mudanças no decorrer da vida, entre outros (LEVENFUS, 2002).

OBJETIVO

O objetivo dessa técnica é propiciar ao orientando reconhecer sua história pessoal, educacional e/ou profissional. Ao fazer sua narrativa, o orientando pode ter um novo olhar sobre sua história.

Isso auxilia a elucidar aspectos do desenvolvimento do orientando, o que facilitará ao orientador levantar hipóteses diagnósticas sobre a escolha profissional.

APLICAÇÃO

A aplicação pode ser feita com adolescentes e adultos. Pode ser aplicada individual ou coletivamente. Pode ser solicitado na própria sessão, individual ou de grupo, ou ser realizada em casa, como tarefa para um próximo atendimento. É importante reforçar que as informações ali destacadas serão mantidas em sigilo. O ideal é que seja feita como tarefa para a sessão seguinte, pois haverá tempo de o orientando fazer a tarefa e organizar sua narrativa.

Caso seja feita na sessão, deixar à disposição papel, lápis ou canetas. O texto pode ser escrito à mão ou no computador. Cada uma dessas modalidades tem perdas e ganhos. Ao escrever à mão, obtém-se dados como a pressão da escrita, organização e espontaneidade do material. Quando realizada pelo computador, esses dados são perdidos, mas em troca um sujeito pode ter uma liberdade maior para reorganizar os parágrafos de forma que seu texto seja mais coerente.

A Autobiografia pode ser realizada com adolescentes em processo de primeira escolha, com jovens que estão procurando reescolha profissional. Também é bastante usada com adultos em processo de orientação de carreira.

INSTRUÇÕES

Existem mais de uma instrução para esta técnica. Ela pode ser realizada de maneira mais ou menos desestruturada. Seguem exemplos de tipos de instrução: “Escreva sua autobiografia”; “Escreva uma página sobre o tema EU”.

Outras instruções podem ser mais detalhadas e estruturadas, como: “Escreva em uma folha a sua vida, de forma que eu possa conhecê-la melhor: história, vida escolar, personalidade, relacionamentos com os outros, e outros assuntos que forem importantes”.

“Escreva sua história da maneira que você achar melhor. Pode ser apresentada em itens, tópicos ou mesmo de maneira contínua. Você pode seguir uma ordem cronológica ou não. Sugerimos uma ordem cronológica para facilitar o exercício de memória e auxiliá-lo na lembrança de cada etapa da sua vida. Faça o trabalho do seu jeito, pois o principal leitor e intérprete de você é você mesmo.”

“Escreva sua história como uma redação. Para facilitar sua memória, escreva o que aconteceu na sua vida a cada sete anos. Você tem a liberdade de contar ao seu modo. Leve em consideração as seguintes etapas da vida:

- 1ª infância – do nascimento até a entrada no ensino fundamental; aproximadamente até os sete anos de idade.
- 2ª infância – até o final do ensino fundamental e início da adolescência. Aproximadamente dos sete aos catorze anos.
- Adolescência – ensino médio e universitário. Aproximadamente dos 14 aos 21 anos.
- Vida adulta – início da vida profissional até o presente.”

“Escreva sua autobiografia. Leve em consideração os seguintes itens:

- Local de nascimento
- Diferentes moradias ao longo da vida
- Fatos relevantes
- Pessoas que foram referências
- Dinâmica familiar, valores
- Atividades escolares e extracurriculares
- Sua escolha profissional”

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

Assim como as demais técnicas, a Autobiografia deve ser um tema de diálogo com o orientando. Podem ser realizados esclarecimentos sobre detalhes de situações contadas, sentimentos, planos para o futuro, enfim, o conteúdo trazido pela Autobiografia pode dar caminhos para a exploração de outros assuntos ainda não abordados, bem como sobre a percepção atual de vida.

Nessa técnica, é importante o orientando identificar quais são os seus valores, seus interesses, as motivações para a escolha, relações familiares, ou seja, todos os itens importantes para a realização da boa escolha profissional. E o papel do orientador é conduzir para que essa reflexão amplie o conhecimento de si, ao mesmo tempo que o orientando se apropria de sua história. Essa ampliação da percepção e a apropriação da história com a devida compreensão levam o orientando a um maior compromisso consigo mesmo e com a escolha profissional que está para fazer.

ANÁLISE DA TÉCNICA

A produção da Autobiografia pode variar muito de acordo com as características do orientando. Existem adolescentes que escrevem muito pouco, outros que escrevem muito; jovens com abordagens racionais e mais defendidas escrevem biografias mais curtas, por exemplo. Em média, a biografia costuma ter entre 25 e 30 linhas manuscritas. No computador, em geral é entregue o equivalente a uma lauda ou uma página.

Segundo Levenfus (2002), os aspectos importantes de serem analisados são divididos em aspectos formais e de conteúdo. Com relação aos aspectos

formais, se referem a forma, ou seja, *como* a comunicação é realizada; os aspectos de conteúdo se referem a *o que* está sendo comunicado. A autora sugere os itens a seguir:

Aspectos formais

- 1) Atitude do sujeito diante da proposta: aceitação imediata? Reflexivo? Apresentou resistências?
- 2) Forma básica dada ao texto: escrito à mão ou no computador?
- 3) Tamanho do texto: uma lauda? Duas?
- 4) Linguagem e vocabulário: formal, informal?
- 5) Desenvolvimento temporal: segue uma sequência cronológica? Quais são as datas relevantes, ou marcos temporais importantes?
- 6) Organização do conteúdo: como organiza?
- 7) Expressão dos conteúdos: é formal, rígido, superficial? Espontâneo, relata conflitos? Ansiedade?
- 8) Encerramento: como termina a redação: gradual, coerente?

Ainda, no aspecto formal, outros itens a serem observados, segundo Levenfus (2002), seriam a sintaxe (lógica, confusa, original); a estrutura do relato (descritiva, enumerada, obsessiva); a narração de fases e fatos; e os vícios de linguagem.

Caso a biografia seja entregue à mão, também é possível verificar aspectos mais gráficos, tais como a pressão e a regularidade da letra, o aspecto geral (limpo, organizado, impulsivo), tipo da letra (garranchos, capricho), e o tamanho das letras (muito grandes, regulares, pequenas). Cabe lembrar que não se trata de análise grafológica (técnica não reconhecida pelo Conselho Federal de Psicologia), mas sim de uma análise geral de como o adolescente realiza uma tarefa.

Análise de conteúdo

O conteúdo é um dos itens principais a serem analisados. Se refere ao *que* é comunicado. Nesse sentido os itens a serem analisados são, ainda segundo Levenfus (2002):

- 1) Temas abordados
- 2) Algum tema foi focado com maior ênfase?
- 3) Hipóteses sobre os principais conflitos: a que área se referem? De que forma o sujeito os apresenta: já elaborados? Em processo?
- 4) Perspectivas de futuro?

Também são itens importantes a serem observados:

- 1) Se o sujeito faz referência a si como narrador ou abordagem do instrumento.
- 2) Como é feita a apresentação de si mesmo?
- 3) Quais percepções apresenta sobre as próprias capacidades? Como está sua autoestima?
- 3) Quais são seus principais relacionamentos, seus vínculos: com a família, amigos e parceiros amorosos
- 4) Dimensão temporal: centrado em um tempo? Passado, presente ou futuro?
- 5) Nível de aspirações: fala sobre desejos, e metas de realizações?
- 6) Nível somático: como se relaciona com seu corpo. Existem doenças? Faz uso de medicação?
- 7) Dependências: apresenta vícios ou compulsões?
- 8) Vida escolar: como desenvolveu sua vida escolar, tanto no aspecto formal, como nos relacionamentos pessoais?
- 9) Quais outros temas apresenta?

Além dos itens propostos pela autora, também consideramos importante para análise verificar os seguintes itens:

- 1) A redação se foca mais em aspectos internos (sentimentos e pensamentos) ou em aspectos externos (sequência de eventos que ocorreram)?
- 2) Na redação, foca mais em si mesmo ou foca nas interações com os outros?

- 3) Como descreve os fatos: de forma mais detalhada, ou de forma genérica?
- 4) Ainda: traz situações relacionadas às redes sociais, *video games* e internet? É necessário explorar mais essas vivências?

EXERCÍCIO DE AUTOBIOGRAFIA

Este exercício tem a finalidade de auxiliar a reflexão em sala de aula de cursos de orientação profissional, razão pela qual ele não contém uma análise, mas um espaço para que os alunos façam uma análise e discutam o caso com seu supervisor.

Autobiografia de M.

Bom, escrever sobre mim... certo. Meu nome é M., eu tenho quinze anos, moro em Santos. Minha vida tem fases. Acho que como a de todos... dias alegres, dias tristes... dias monótonos. Mas acho que apesar de tudo, meu dia a dia é o de uma adolescente normal que busca seus objetivos a cada dia, tentando superar essa fase que geralmente dizem que é a pior. De um modo tranquilo e sem muitos problemas.

Mas é claro que às vezes há algumas conturbações, né? Como briguinhas com os meus pais e conflito com os meus amigos... porque, apesar de tudo, meu gênio forte não me ajuda muito a conviver sempre com as mesmas pessoas.

Durante a semana eu vou às aulas; depois das aulas eu fico vendo séries, dependendo da carga de estudo; às vezes, durante a semana, vou a uma praia com os amigos... cinema, *shopping*, coisas bem básicas, porque, afinal, minha cidade não permite muito ficar indo nos rolês todo fim de semana; alguns lugares são perigosos. Eu não costumo ficar estudando, me preparo para as provas, só, porque, afinal, eu pretendo me formar logo para fazer a minha tão sonhada faculdade de jornalismo, e como eu estudo em colégio estadual – como todos sabemos o ensino não é lá aquelas coisas, então se eu não tiver força de vontade e determinação... Eu pretendo, durante o terceiro ano, fazer cursinho pré-vestibular para ajudar ainda mais com os meus estudos, e quem sabe entrar numa faculdade pública. Eu já me formei em um

curso de inglês e sei falar coreano fluente, pois meu pai é coreano e em uma de nossas viagens ficamos um bom tempo na Coreia, aprendi meio que na marra, por sobrevivência mesmo; acho que ter uma noção básica de outras línguas na carreira que eu pretendo seguir será uma grande ajuda. E futuramente pretendo fazer um curso de alemão. Eu queria fazer ano que vem, porém, com o vestibular, acho que vai ficar tudo muito puxado para mim.

Desde pequena, meus pais me deram uma ótima base familiar. E hoje eu agradeço por sempre estarem ao meu lado, me conduzindo, para hoje eu ser quem sou. Tive uma infância alegre, porém cresci no meio de adultos, então tive um amadurecimento muito precoce. Sou um tanto responsável demais; isso, por um lado, foi ótimo, pois hoje em dia eu tenho muita liberdade e a coisa mais importante para mim: a confiança dos meus pais. Por outro lado, dificulta um pouco com o convívio com os meus amigos, pois muitos não pensam como eu, então às vezes isso gera um confronto. Pois nesta idade (quinze anos) muitos adolescentes pensam em festas, bebedeira; já eu gosto de ficar em casa, assistindo um bom filme e comendo pipoca. É claro que não fico nisso todas as semanas, né? Mas eu prefiro um programinha mais calmo com eles do que os agitados; fora que eles não pensam no que vão fazer da vida, e eu já tenho um começo traçado, e espero poder concluí-lo com êxito.

Meus planos futuros são uma incógnita, porém, como toda adolescente, eu sonho em terminar a faculdade, conseguir um bom emprego principalmente no ramo do jornalismo, pois como o país anda não será tão fácil, porém eu pretendo me casar, poder ter minha família, e poder crescer cada vez mais.

Perguntas sobre este exercício:

- a) Quais hipóteses diagnósticas poderiam ser levantadas?
- b) Quais lacunas são percebidas? E quais dados faltam para melhor compreensão dessa adolescente no que concerne à escolha profissional?
- c) Determine os fatos relatados e a partir deles faça as suas questões. Observe se elas ajudariam a compreender melhor esse processo de escolha e transforme suas questões em hipóteses diagnósticas.

FRASES INCOMPLETAS/AUTORRETRATO

Outra técnica para o melhor conhecimento do orientando, uma espécie de biografia dirigida, foi primeiramente apresentada por Bohoslavsky (1996), que a denominou Frases Incompletas (p. 114-115). Ela é ainda utilizada hoje, desde que atualizada e customizada para o grupo que se pretende trabalhar. As frases consistem num levantamento dos valores, hábitos, interesses e perspectivas futuras do orientando. As Frases Incompletas podem ser facilitadoras para um maior aprofundamento de questões que o orientador perceba como relevantes para a escolha profissional. A seguir, apresentamos uma forma revista e atualizada da técnica original, que nomeamos autorretrato.

OBJETIVO

Essa técnica propicia um primeiro contato com os valores, interesses e costumes do orientando. Através dessa técnica, podemos levantar dados a respeito do orientando, que serão temas para reflexão e autoconhecimento. Essa técnica pode ser aplicada como alternativa da Autobiografia. Cabe ao orientador escolher o que melhor se aplica ao orientando que está atendendo. Por vezes, essa técnica pode ser aplicada em grupos, sendo que todos os participantes leem suas respostas e comentam. Uma oportunidade para ampliar a percepção de diferentes histórias, valores, interesses e perspectivas.

APLICAÇÃO

Deve ser aplicada nas primeiras sessões. Se aplicada no horário da sessão, pode servir de material para o diálogo entre orientador e orientando, seguindo a sua aplicação, que deve durar entre quinze e vinte minutos.

INSTRUÇÃO

As instruções são bem simples, como a seguinte: “Leia as frases abaixo e complete-as de maneira sincera, pensando em suas características e no seu modo de ser. Faça com calma, mas sem pensar demais”.

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

Após o orientando responder as perguntas, pode-se ir lendo com ele, aprofundando os significados de suas respostas.

ANÁLISE

Essa técnica funciona como um diagnóstico. Pode apresentar aspectos esclarecedores. O orientador deve observar o tom de voz do orientado ao ler cada questão, o que pode revelar pontos relevantes para ele. Ainda pode haver frases que não foram completadas.

EXERCÍCIO DA TÉCNICA DE AUTORRETRATO

Autorretrato de F.

F. é um jovem de quinze anos que está no final do primeiro ano do ensino médio. Tem uma certa ansiedade para escolher a profissão. Na entrevista inicial, diz que quer entrar no segundo ano do ensino médio já com um foco, para se dedicar às matérias principais para o vestibular. Parece ser um tipo mais introvertido, mais quieto. Tem amigos com quem sai, mas são poucos. O pai é engenheiro e sua mãe fisioterapeuta. Tem uma irmã de doze anos.

1. Meu nome é: F.P.; e tenho: quinze anos.
2. Sou uma pessoa que gosta muito de: jogar *video game*.
3. Quando era criança, eu queria: ser policial para defender as pessoas mais fracas.
4. Meus jogos preferidos são: esportes como futebol; gosto mais de assistir do que jogar. Prefiro jogos de tabuleiro que jogo com meus amigos, ou jogos no computador.
5. Na escola, o que mais gosto é: matemática, física e química.
6. Posso dizer que as minhas maiores dificuldades na escola foram: lidar com pessoas novas, pois já mudei de escola algumas vezes, por conta do

trabalho do meu pai.

7. Sempre me saí bem em: nos estudos; nunca repeti de ano, nem fiquei de recuperação.

8. O que mais gosto de fazer no meu tempo livre é: gosto de viajar com a minha família nas férias. Sempre vamos para lugares diferentes. Gosto também de almoçar na casa da minha avó. Mas nos fins de semana jogo muito no computador, quando não saio com amigos. Gosto de assistir filmes, também.

9. Meus pais esperam que eu: seja feliz.

10. Meus amigos costumam dizer que eu: sou bom para organizar nossas saídas. Às vezes vamos ao parque, ou ao *shopping* ver um filme.

11. Quanto a esportes: como disse, gosto mais de assistir do que jogar. Mas sempre fiz natação, de que gosto bastante. E gosto de ir ao parque de bicicleta.

12. Gostaria de ter mais tempo para: dormir; acordo muito cedo para ir para a escola.

13. Um dos meus sonhos é: desenvolver um projeto importante, ou fazer algo que seja relevante para a sociedade – Liga da Justiça.

14. A maior mudança na minha vida foi: foram as mudanças de cidade e de escola, por conta do emprego do meu pai.

Perguntas para este exercício:

1. Quais hipóteses você poderia levantar?
2. Se você relacionar essas repostas com os arquétipos do primeiro capítulo, você poderia apontar algum deles ou alguns que poderiam estar relacionado com F.?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHOSLAVSKY, R., *Orientação vocacional: estratégia clínica*. Trad. José M.V. Bojart. Revisão e apresentação: Wilma Milan Alves Penteado. São Paulo: Martina Fontes, 1996.

CRITELLI, D.M., *História pessoal e sentido da vida – Autobiografia*. São Paulo: EDUC/Fapesp/Editora da PUC-SP, 2012.

FRANZ, M.L. von. *A interpretação dos contos de fada*. São Paulo: Paulus, 2016.

LEVENFUS, R. "O uso da Autobiografia escrita na orientação vocacional". In: LEVENFUS, R.S.; SOARES, D.H.P. *Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos, e instrumentos para a clínica, escola e empresa*. Porto Alegre: Artmed, 2002.

AUTORRETRATO

1. Meu nome é: e tenho: anos.
2. Sou uma pessoa que gosta muito de:
3. Quando era criança, eu queria:
4. Meus jogos preferidos são:
5. Na escola, o que mais gosto é:
6. Posso dizer que as minhas maiores dificuldades na escola foram:
7. Sempre me saí bem em:
8. O que mais gosto de fazer no meu tempo livre é:
9. Meus pais esperam que eu:
10. Meus amigos costumam dizer que eu:
11. Quanto a esportes:
12. Gostaria de ter mais tempo para:
13. Um dos meus sonhos é:
14. A maior mudança na minha vida foi:

CURTOGRAMA

Ivelise Fortim

O Curtograma, também conhecido como curtigrama ou “gosto e faço”, é uma técnica de uso corrente na prática clínica da orientação profissional. Não existem dados exatos sobre seu criador e sua origem.

OBJETIVO

Essa técnica, descrita em Lucchiari (1992), se destina a levantar as atividades que o orientando gosta de realizar. Tem como objetivo ajudar o orientando a discriminar os diferentes vínculos que ele estabelece com diversas atividades do seu dia a dia. Consiste em um quadro dividido em quatro partes, a saber: gosto e faço, gosto e não faço, não gosto e faço, e não gosto e não faço. Pede-se ao orientando que preencha esse quadro, a partir do qual o orientador faz um curto inquérito, com o objetivo de obter dados mais específicos sobre as atividades apontadas.

APLICAÇÃO

O tempo da aplicação é livre, e sugere-se ao indivíduo que coloque tantas atividades quanto se lembrar. Os orientandos demoram entre quinze e trinta minutos para completar, se aplicado na sessão de orientação. Também pode-se sugerir ao orientando fazer o exercício em casa, pois assim pode completá-lo mais precisamente. Essa é uma técnica que pode ser aplicada tanto no atendimento individual quanto em grupo. O indicado é que ela seja usada nas primeiras entrevistas.

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

As perguntas sobre o exercício não precisam ser exaustivas, mas são fundamentais para que os itens escritos pelo orientando possam ser bem compreendidos e analisados pelo orientador. A seguir, apresentamos

sugestões para se fazer uma boa entrevista após a técnica, considerando cada quadrante.

1. Gosto e faço. Este é o quadrante das preferências e realizações. O orientador deve aprofundar as respostas do orientando, entendendo como são as atividades por ele descritas, e ampliar com os assuntos que se referem à atividade que ele selecionou.

Por exemplo, se o orientando colocar que gosta de ler, é importante saber o que ele gosta de ler; quais são os assuntos de que gosta; qual foi o último livro ou revista que leu; quando e onde costuma ler.

O mesmo procedimento deve ser realizado quando se colocam itens tais como: assistir a séries, filmes ou programas na TV ou internet, cinema, música, jogar *video game*, ficar na internet, ficar no celular. Se o orientando disser que gosta de ficar na internet ou no celular, é importante explorar de que tipos de atividades ele gosta: redes sociais, troca de mensagens, fotos, textos, ou se usa a internet para ouvir música ou assistir filme; se faz pesquisas, produz filmes, ou mesmo se gosta de fazer programas etc. Com relação a redes sociais, é importante entender em quais atividades ele tem interesse, quem segue nas redes, assuntos que acompanha etc. Jogos *on-line* e *video games* também devem ser explorados com relação a temas, tipos de uso, gêneros de jogos etc.

O orientador não precisa necessariamente saber tudo sobre o universo do orientando. Se o orientando cita atividades, filmes, influenciadores, livros ou jogos que o orientador desconhece, é importante que explique do que se trata, de modo que o orientador possa compreender as preferências, habilidades e interesses requeridos para tal atividade.

Mesmo os itens que se referem nitidamente a lazer devem ser bem pesquisados, pois podem trazer dicas sobre interesses profissionais. Por exemplo, um adolescente que gosta de assistir a séries pode revelar, no inquérito, que gosta de assistir a séries sobre tecnologia, revelando assim seu interesse por esse tema.

2. Gosto e não faço. Nesse quadrante, o orientador deve entender por que o orientando não realiza as atividades de que gosta. Quais são os

impedimentos: falta de dinheiro? Restrições familiares? Falta de tempo, de empenho? Muitas vezes, a partir das respostas, pode-se compreender melhor a dinâmica familiar e a forma com que o orientando lida com suas frustrações.

3. *Não gosto e faço.* Compreender as razões que levam o orientando a não gostar dessas atividades é de grande valia para a escolha da profissão, pois poderá ajudar a eliminar aquelas que realmente ele não quer. Nesse quadrante, podem aparecer tanto atividades ligadas ao cotidiano (como serviços domésticos, acordar cedo, andar de ônibus) quanto matérias escolares de que o sujeito não gosta. Ao mesmo tempo, é importante perceber como o orientando lida com determinados valores, como disciplina, responsabilidade, e até mesmo como se configuram aspectos de personalidade, como força de vontade e resistência à frustração.

4. *Não gosto e não faço.* Nesse quadrante, normalmente aparecem atividades que o orientando não desempenharia de forma alguma, e que podem fornecer ao orientador indicações sobre o quadro de valores do orientando. Alguns exemplos: “não gosto de fumar e não fumo”, ou “não gosto de mergulhar e não o faço”.

ANÁLISE DA TÉCNICA

O Curtograma é uma técnica que auxilia a percepção do orientando sobre si mesmo e a do orientador sobre o cliente. Destina-se a ser um guia auxiliar para a análise da técnica. Essa é uma proposta de análise que não foi submetida a validação estatística, sendo utilizada apenas em caráter experimental.

A primeira tarefa do orientador ao analisar o Curtograma é observar a concentração de atividades nos quadrantes e o conteúdo das atividades mencionadas.

O primeiro deles refere-se à concentração de atividades nos quadrantes. Qual dos quadrantes tem mais atividades? Se as respostas se concentram no quadrante “não gosto e faço”, deve-se analisar por que o orientando faz tantas coisas de que não gosta. Se for no quadrante “gosto e não faço”, é importante analisar as razões por que ele deixa de realizar essas atividades. E assim por

diante. Pode-se observar uma direção no modo de agir, segundo a concentração de respostas neste ou naquele quadrante.

Quanto ao conteúdo apresentado no Curtograma, ele pode ser dividido em: atividades profissionais, atividades de lazer, cotidiano, dinâmica familiar e questões pessoais. Por exemplo, cozinhar pode pertencer ao âmbito profissional, se o orientando tiver interesse na profissão de cozinheiro, mas pode ser somente uma atividade cotidiana ou apenas lazer.

Assim, podem ser consideradas atividades profissionais aquelas que indicam claramente conter habilidades ou interesses relacionados ao mundo do trabalho, tais como escrever, organizar, ajudar pessoas, ensinar amigos ou irmãos etc. Consideram-se atividades de lazer quando o sujeito as vê apenas como um passatempo, tais como ver filmes, ir ao cinema, esportes, passeios, viagens, assistir séries, ir a casas noturnas etc. Atividades como dormir, realizar serviços domésticos, frequentar igreja, andar de ônibus etc. são consideradas como pertencentes ao cotidiano do sujeito.

São consideradas respostas de questões pessoais aquelas que se referem à vida pessoal ou dificuldades que o orientando está enfrentando. Pode ser “namorar”, ou respostas como “assistir a um filme para agradar uma pessoa”, ou mesmo “brigar com alguém”.

Quanto à dinâmica familiar, temos respostas como “dormir no quarto do meu irmão”, “aguentar as brigas dos meus pais”, “almoçar todo domingo na casa da minha avó”.

ANÁLISE DOS QUADRANTES

1. O quadrante “gosto e faço”, em geral, concentra as realizações do orientando. O orientador deve reunir quais são as atividades favoritas do orientando e organizar os dados novos obtidos na exploração da técnica.

2. O quadrante “não gosto e faço” costuma concentrar as obrigações do orientando. Nesse quadrante são descritas atividades que o indivíduo é obrigado a fazer, mesmo não gostando delas, como: “ajudar minha mãe em casa”, “tomar conta do meu irmão”, “estudar inglês” etc.

3. O quadrante “gosto e não faço” concentra as limitações do indivíduo. Essas limitações podem ser dadas por diversos contextos. O que pode estar

limitando o sujeito a não desempenhar a atividade pode ser uma limitação imposta pelos pais (gostaria de pular de paraquedas, mas meu pai não deixa), pode ser uma limitação física (gostaria de ser piloto de aviões, mas sou daltônico), pode ser uma limitação monetária (gostaria de fazer um curso de desenho, mas não tenho dinheiro), ou uma limitação imposta pelo próprio indivíduo, que está mais ligada à falta de motivação para desempenhar determinada atividade (gosto de tocar violão, mas não estudo).

4. O quadrante “não gosto e não faço” é o mais difícil de ser preenchido pelos orientandos. Costumam aparecer os valores do indivíduo neste quadrante (não gosto de maltratar velhinhos e não os maltrato, não uso drogas, não fumo etc.).

Todos os dados obtidos por essas análises parciais devem ser integrados e relacionados com as escolhas do orientando. Por exemplo, se ele diz estar pensando em cursar direito, aprofundar com ele as atividades mencionadas que podem estar relacionadas a essa profissão, como ler, escrever, negociar etc. Se disser estar interessado em música e esportes, respostas como “gosto e pratico natação”, “leio bastante sobre esportes na internet” etc. Após a classificação dos conteúdos, deve-se construir uma síntese de cada um dos quadrantes, procurando integrar os dados numa conclusão sobre as tendências profissionais e pessoais do orientando.

EXERCÍCIO DO CURTOGRAMA

Este exercício tem a finalidade de auxiliar a reflexão em sala de aula de cursos de orientação profissional, razão pela qual ele não contém uma análise, mas um espaço para que os alunos façam uma análise e discutam o caso com o supervisor.

CURTOGRAMA DE T.

T. é um rapaz de dezessete anos, e está cursando o último ano do ensino médio. Pensa em fazer veterinária, pois gosta de animais, mas tem medo de não passar no vestibular, pois onde mora só existe uma faculdade federal. Pensa em ter outras possibilidades de escolha, em que o vestibular não seja

tão difícil. Apresentamos aqui o Curtograma realizado por T., e em seguida a entrevista realizada.

GOSTO E FAÇO Desenhar Estudar biologia Assistir séries Andar de carro Dormir Fazer novos amigos Ficar no computador	GOSTO E NÃO FAÇO Viajar para alguns lugares Acampar Cuidar de animais Ficar na fazenda Jogar <i>video game</i>
NÃO GOSTO E FAÇO Ir ao banco Arrumar as coisas em casa Ajudar meu pai a consertar a casa Estudar matemática Redes sociais	NÃO GOSTO E NÃO FAÇO Inglês Jogar futebol Usar drogas Maltratar as pessoas

ENTREVISTA REALIZADA APÓS A TÉCNICA

Gosto e faço

1. Desenhar

- Or.: O que você gosta de desenhar?
Od.: Gosto de desenhar quadrinhos. Gosto de mangás.
Or.: De que tipo de mangás você gosta?
Od.: Naruto, Death Note, essas coisas.
Or.: Você acha que gostaria de trabalhar com desenho?
Od.: Nunca pensei nisso. Pode até ser.

2. Estudar biologia

- Or.: Explique melhor.
Od.: Gosto de biologia, ver os animaizinhos. Também gosto de corpo humano. Só não gosto de genética, acho muito chato.

3. Assistir a séries

- Or.: A qual você gosta de assistir?
Od.: Ah, um monte de coisas. Gosto daqueles programas de animais selvagens. Gosto também de seriados policiais, de crimes, detetives.
Or.: Quando você assiste a séries?

Od.: Eu não tenho muito horário. Se eu estiver cansado da escola, assisto em qualquer horário. Assistio mais no fim de semana.

Or.: De que você gosta nessas séries?

Od.: Gosto do raciocínio, sei lá, do que eles pensam para desvendar os crimes. E também de ver bichos diferentes.

4. Andar de carro

Or.: Andar de carro?

Od.: É. Eu odeio andar a pé ou de ônibus aqui na cidade. Só dá para andar de carro.

5. Dormir

Or.: Dormir?

Od.: Sim, eu durmo muito (risos). Eu dormia tanto no ônibus da escola quando era pequeno que o tio do ônibus me apelidou de Soneca.

6. Fazer novos amigos

Or.: Explique melhor.

Od.: Eu gosto de conhecer gente nova, sabe? Quando eu vou a uma casa noturna ou a uma festa, eu faço questão de conhecer todo mundo e ficar amigo de todo mundo. Gosto de conversar. Será que eu tenho vocação para atendente de balcão? Falar com um monte de gente (risos).

Or.: Você gostaria de trabalhar como atendente?

Od.: Não, nem penso nisso. Foi só brincadeira.

7. Ficar no computador

Or.: O que você faz no computador?

Od.: Várias coisas. Gosto muito de fazer montagem com fotos, sabe? Eu pego as fotos dos meus amigos para fazer figurinhas animadas, sabe? daquelas engraçadas? Aí a gente manda nos grupos pelo celular e dá muita, muita risada, porque todo mundo da escola vê.

Or.: Você mexe com outras coisas no computador?

Od.: Eu escuto música, vejo algum vídeo interessante no YouTube e jogo com os amigos da escola. Estou estudando, agora, não estou usando muito não. Ah, também uso para fazer algumas pesquisas para a escola.

Gosto e não faço

1. Viajar para alguns lugares

Or.: Para onde você gosta de viajar?

Od.: Para o interior... meus tios têm um sítio, adoro ir para lá. Mas só posso ir quando eles vão.

Or.: O que você faz lá?

Od.: Nossa, eu faço muita coisa lá. Eles têm cavalo, sabe? Vaca, galinha.

Eu fico o dia inteiro olhando os bichos. Dou comida. E fico atormentando o tio que trata deles, para saber das coisas.

2. Acampar

Od.: Eu fui escoteiro um tempo, a gente acampava, era bom... fazia trilha... mas eu era pequeno, depois eu mudei de cidade e onde eu fui não tinha grupo, aí eu larguei. Mas acampar era divertido.

Or.: Do que você gostava no acampamento?

Od.: Gostava do contato com a natureza.

3. Cuidar de animais

Or.: Cuidar de animais. De que tipo de animais você gosta?

Od.: Gosto de todos! Quando eu era pequeno, adorava os bichos do zoológico. Hoje, eu gosto muito dos meus cachorros, gosto de ir ao sítio e ver os animais de lá, essas coisas. Mas hoje estou aqui, preso nessa cidade (risos).

Or.: Mas você não cuida do seu cachorro?

Od.: Cuido, mas esse não vale (risos). Tem que ser animal diferente, sei lá, cavalo.

4. Gosto de fazenda

Or.: E a fazenda?

Od.: Ah, é que tem dia que eu queria ser veterinário de fazenda, sabe? Daqueles de gado? Acho interessante. Mas não tenho sítio nem fazenda.

5. Jogar *video game*

Or.: Você gosta de *games*?

Od.: Nossa, gosto muito. Eu adoro aqueles cheios de sangue, sabe? Tipo tiro em primeira pessoa? Mas a minha mãe odeia e meu pai também. Dizem que não vão me dar dinheiro para comprar os jogos para eu ficar matando os outros por aí, ainda que seja de mentirinha. Eu fico muito bravo com isso; não é porque eu jogo isso que vou virar um *serial killer*, entendeu? Mas eles não entendem isso. É sempre uma briga quando eles me veem jogando.

Não gosto e faço

1. Ir ao banco

Or.: Explique melhor.

Od.: Odeio ir ao banco, pegar aquela fila. E meu pai me faz ir sempre porque tem depósito e tem que ir ao caixa... detesto. Preferia fazer tudo na internet, mas muita gente ainda paga em dinheiro.

2. Arrumar as coisas em casa

Or.: Que tipo de coisas você arruma em casa?

Od.: Minha mãe faz quase tudo, mas sempre sobra coisa para eu fazer. Pôr lixo na rua, lavar o quintal dos cachorros, essas coisas. Não gosto.

3. Estudar matemática

Or.: Você não gosta de matemática?

Od.: Detesto. Sempre vou mal. Estou me esforçando para passar, só isso. Isso me preocupa porque no vestibular se pede muito isso e eu não sei quase nada.

4. Ajudar meu pai a consertar a casa

Od.: É. Meu pai conserta telhado, fios, essas coisas. Eu não tenho paciência para ajudar. Perde o domingo inteiro, eu fico vendo o dia passar e ele lá, pedindo as telhas! E eu tenho que ajudar; também, não dá para a minha mãe carregar as telhas, coitada.

5. Redes sociais

Or.: Você não gosta de redes sociais?

Od.: Não gosto muito; vejo mais para acompanhar os outros e não perder as coisas. WhatsApp, tudo bem, mas as outras acho, sei lá, mundinho meio irreal. Pessoas ostentando coisas que não são e que não tem.

Não gosto e não faço

1. Inglês

Or.: Não gosta de inglês?

Od.: Não, detesto. Minha prima até insistiu comigo, falou que é importante. Mas eu não suporto.

2. Jogar futebol

Or.: Não gosta de futebol?

Od.: Não, não gosto. Se for para jogar, prefiro basquete.

3. Usar drogas.

Or.: Fale mais.

Od.: Não uso drogas. Sei lá. Não me diz nada.

4. Maltratar as pessoas

Or.: O que você pensou aqui?

Od.: Não gosto de maltratar os outros... nem de ver ninguém sendo maltratado com palavras. Não gosto de gente grosseira, é isso. Acho que as pessoas devem ter educação.

Perguntas para este exercício:

Leia o material e em seguida escreva suas conclusões e hipóteses.

1. Que continuidade você daria para esse caso, ou seja, quais seriam os próximos passos?
2. Que questões você aprofundaria?

CURTOGRAMA

GOSTO E FAÇO	GOSTO E NÃO FAÇO
NÃO GOSTO E FAÇO	NÃO GOSTO E NÃO FAÇO

O QUE EU GOSTO DE FAZER

Maria Elci Spaccaquerche

A técnica “O que eu gosto de fazer” foi desenvolvida por Spaccaquerche (2015). Apresentamos aqui a versão revista e atualizada. Essa técnica tem se mostrado bastante útil no fornecimento de dados sobre o orientando, sendo facilitadora para as primeiras entrevistas, ou o primeiro momento da orientação profissional.

Através dela, aprofundamos a discriminação entre atividades de interesse profissional e as de interesse geral, como lazer ou atividades de voluntariado. Ou seja, entre aquelas que o orientando pretende desenvolver no âmbito profissional e aquelas de que ele gosta, sem ter o foco profissional. Esta é uma atividade em que a entrevista após a técnica de aplicação é bastante importante para a diferenciação.

OBJETIVOS

Esse exercício de autoconhecimento tem três objetivos principais: proporcionar a identificação e o levantamento das habilidades do orientando; propiciar a percepção das ações e realizações do orientando no seu dia a dia; propiciar a reflexão e a discriminação das atividades gerais daquelas que poderão compor as atividades profissionais futuras.

APLICAÇÃO

A aplicação pode ser feita individualmente ou em grupo. Em média, esta atividade leva vinte minutos.

INSTRUÇÃO

É importante ler as instruções em voz alta para o(s) orientando(s), e certificar-se de sua compreensão. No primeiro momento, o orientando vai escolher os verbos e escrever frases com eles. Depois das frases escritas, deve-se entregar a segunda folha com instruções, em que ele vai categorizar as atividades que ele considera voltadas para o interesse geral, ou que estão

no amplo escopo da vida, e essas ele vai assinalar com a letra V (vida); e as outras que ele considera que poderão fazer parte da sua vida profissional, que assinala com a letra P (profissão).

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

Após a aplicação da técnica, ler junto com o orientando as respostas que ele deu, ou seja, os verbos escolhidos e as frases feitas, solicitando que ele explique um pouco mais sobre elas. Assim, por exemplo, se uma jovem diz que gosta de liderar, pode-se perguntar: em que situação ela se viu liderando, e como se sente nesses casos, e pode-se mesmo levantar alguns exemplos de profissões que incluem a liderança.

Se diz que gosta de pintar, perguntar se faz por distração ou se faz algum curso de pintura, e ainda que outras habilidades manuais ela tem.

Se o jovem diz que gosta de tocar guitarra, devemos ver se ele só dedilha, ou faz algum curso, se já fez alguma apresentação, e assim por diante.

É importante pedir um exemplo, um fato, que possa descrever a atividade; dessa maneira, podemos observar se a resposta é genérica, coletivamente aceita e apreciada, ou é algo que faz parte da vida do orientando.

Outro exemplo é o verbo organizar. Muitas vezes, o fato de organizar festas, pessoas, ou mesmo armários do quarto, revela um talento para profissões administrativas e burocráticas. Sem dúvida uma pessoa organizada pode se dar bem em qualquer profissão, no entanto é através do processo de orientação que vamos esclarecer em que área ou profissão a habilidade de organizar vai poder se expressar. O papel do orientador é mostrar essas relações, possibilitando uma ampliação desses conceitos e uma reflexão junto ao orientando sobre suas habilidades e preferências.

ANÁLISE

Apresentamos a seguir um roteiro de observação para essa análise:

Observe o número de escolhas. São 85 verbos. A média de escolhas que os orientandos fazem, segundo nossa experiência, gira em torno de dez. Conforme o número de respostas, percebe-se aqueles jovens mais curiosos e

com diferentes interesses, e aqueles mais focados nos seus interesses, ou mesmo sem interesses, respondendo os verbos com atividades como “ando todos os dias até a escola”, ou “não gosto de cozinhar”. Esse é um dado de observação importante, pois, de alguma maneira, revela o jeito de ser do orientando e sua expressividade. Ele é alguém que quer tudo? É tímido? É do tipo mais lento? Mais apático? Ou mais dinâmico?

Observe o conteúdo das respostas. São respostas diretas e concretas? Ou são mais evasivas e genéricas? Por exemplo, com o verbo melhorar, o orientando pode dizer: “quero melhorar o meu inglês”, ou “é importante a gente sempre melhorar na vida”. No primeiro existe uma ação mais concreta, no segundo é mais uma proposição de vida. No primeiro caso, a frase pode estar relacionada à vida profissional. No segundo, à vida como um todo.

Repare se a frase é feita na primeira pessoa, eu, ou na terceira, ele, ela, a gente, ou mesmo na primeira do plural, nós. Conforme a construção da frase, mais pessoal ou impessoal, podemos perceber maior ou menor comprometimento do orientando com esse “fazer” ou mesmo com a própria vida.

Observe as áreas de interesse. Os verbos podem ser agrupados, *grosso modo*, em áreas de preferência. Verbos como: calcular, montar e desmontar podem se relacionar com a área de engenharia, por exemplo. Na área de artes e comunicações, temos: comunicar, dançar, fotografar, filmar, representar, desenhar. Na área de negócios, administração, escritórios, destacam-se: vender, comunicar, influenciar, organizar, coordenar, convencer.

Para a área de esportes, os verbos nadar, praticar, jogar, competir. A prática de algum esporte nem sempre significa que é uma área a ser desenvolvida como profissão. E o verbo competir pode se referir a outras áreas de atuação, e não somente a esportes, pois refere-se a uma atitude que o indivíduo tem diante da vida.

Alguns verbos são bastante específicos de uma área, como nadar, cozinhar, surfar. Outros podem ser relacionados a várias profissões, como observar, comunicar, organizar.

Na medida em que o orientador conhece bem as profissões e as qualidades requeridas para o exercício delas, melhor ele poderá relacioná-las com os verbos, e mais rica será a entrevista após essa atividade.

O QUE EU GOSTO DE FAZER

INSTRUÇÕES

Etapa 1

Você tem abaixo uma lista de verbos. Leia atentamente e selecione aqueles que mais têm a ver com você. Para isso pense nas atividades que você costuma fazer, gosta de fazer; tem facilidade; ou ainda gostaria de ser ou fazer.

Em seguida forme com eles uma frase curta, como: Jogo vôlei. Toco violão. Nado três vezes por semana. Gostaria de trabalhar em um laboratório químico. Gosto de imitar os outros. Tenho facilidade de criar objetos com as mãos etc.

Arrumar	Analisar	Assistir	Andar	Aprender
Buscar	Brincar	Bordar	Criar	Cantar
Contar	Construir	Coordenar	Consertar	Convencer
Calcular	Competir	Conquistar	Comprar	Comunicar
Conhecer	Cozinhar	Compor	Cuidar	Colher
Cooperar	Desafiar	Desmontar	Dançar	Desenvolver
Dirigir	Desenhar	Escrever	Editar	Enfeitar
Ensinar	Entrevistar	Estudar	Fotografar	Facilitar
Fazer	Falar	Filmar	Guiar	Influenciar
Inventar	Investigar	Interpretar	Imitar	Jogar
Ler	Lidar	Liderar	Lutar	Mandar
Melhorar	Montar	Maquiar	Mudar	Nadar
Modelar	Ouvir	Observar	Projetar	Programar
Proteger	Produzir	Organizar	Pescar	Praticar
Pesquisar	Posar	Pintar	Pentear	Plantar
Planejar	Relacionar	Representar	Resolver	Surfar
Trabalhar	Tocar	Tecer	Vender	Viajar

Lista/frases

Existe algum verbo que você gostaria de acrescentar? Mencione o verbo e escreva uma frase com ele.

Etapa 2

Agora leia suas frases com atenção, em seguida separe-as em dois grupos, conforme seu critério:

1. As frases ligadas ao lazer, hobbies, à vida em geral (V).
2. As frases que você considera relacionadas a sua futura vida profissional (P).

Coloque na frente de cada uma delas a letra V para as da primeira categoria, vida em geral; e coloque um P para as que você considera que poderá desenvolver numa profissão.

EXERCÍCIO DA TÉCNICA “O QUE EU GOSTO DE FAZER”

ESTUDO DE CASO DE S.

S. é uma jovem de dezesseis anos que estuda no segundo ano do ensino médio numa escola particular no interior de Santa Catarina. Na sua primeira entrevista, relata que sempre foi boa aluna e que sempre foi bem em matemática e biologia. Diz que não suporta aula de artes e que detesta ler, apesar de ir bem em português. Também não gosta de esportes, mas vai à academia. Disse ter sido difícil estudar na pandemia. Além das aulas na escola, faz inglês.

Vê-se como uma pessoa organizada. Gosta de ter seu quarto em ordem e deixar armários organizados. Costuma ter agenda e não esquecer seus compromissos. Na escola, organiza e coordena os trabalhos em grupos. Com os amigos, é quem organiza as saídas, os locais para onde vão. Como lazer, disse que adora estar com amigos, o que não aconteceu nos tempos da pandemia. E também gosta de estar com a família. Tem um irmão mais velho que faz direito. O pai é advogado, e a mãe é pedagoga, e trabalha com crianças da pré-escola. S. assiste Netflix, e os filmes e séries de que mais gosta são os que têm como tema a medicina, médicos, hospitais. Detesta filmes de terror.

Seguem suas escolhas na Lista de Verbos: ela coloca em frente das suas respostas o V e o P, conforme relacionadas com a vida em geral ou com a profissão.

- maquiar: gosto de me maquiar (V)
- cozinhar: cozinhar é terapêutico para mim (V)
- viajar: viajar é muito bom (V)
- montar: gosto de montar objetos pequenos como Lego e quebra-cabeças (V P)

- fazer: gosto de fazer cálculos (P)
- assistir: gostaria de assistir a uma cirurgia (P)
- influenciar: gosto de influenciar pessoas (P)
- organizar: sou boa em organizar tarefas (P)
- desenvolver: gostaria de desenvolver projetos de saúde para as pessoas (P)
- fotografar: fotografo sempre tudo de que gosto ou acho interessante (V)

Perguntas para este exercício:

Diante da história de S. e de suas escolhas na Lista de Verbos:

1. Quais hipóteses diagnósticas você faria?
2. O que você gostaria de entender melhor, que lacunas percebe quanto à questão profissional?
3. Algumas profissões vieram à sua cabeça: quais e por quê?
4. Quais seriam os próximos passos nesse processo?

MODELO PROFISSIONAL

Maria Elci Spaccaquerche

*“O futuro nunca é pensado abstratamente. Nunca se pensa numa carreira, ou numa faculdade despersonificada”
(BOHOSLAVSKY, 1996, p. 53).*

Pensar no futuro e numa carreira profissional implica pensar em formas de ser e estar no mundo, tendo como referência algum adulto e seu desempenho profissional. De fato, como diz Bohoslavsky, não há nenhum adolescente que queira ser um engenheiro genérico, mas quer ser um engenheiro como aquela pessoa que ele conhece, com tais e tais características, desempenho e sucesso profissional.

Se observarmos uma criança, desde muito cedo ela desempenha em suas brincadeiras papéis que observa nos adultos, papéis sociais e profissionais. Uma das primeiras formas de aprendizagem do ser humano se dá por imitação. Aprende-se ao observar o outro e percebendo as formas de comportamento que trazem bons retornos, sejam eles aprovação social, afetiva, autoridade, respeito etc.

A técnica do Modelo Profissional pode ser utilizada em processos individuais ou grupais de orientação profissional. Mais do que revelar uma profissão almejada pelo adolescente, revela seu quadro de valores e a maneira com que ele vê determinado profissional na sua atuação. Observou-se, na aplicação dessa técnica, que o modelo profissional para um jovem não é a profissão exercida por aquele que ele elegeu como modelo, mas a forma com que essa pessoa exerce sua profissão e sua relação com o trabalho. A identificação se dá principalmente em como o modelo desempenha sua profissão, e menos em qual profissão exerce.

OBJETIVOS

São três os principais objetivos dessa técnica: proporcionar ao orientando uma reflexão sobre os seus valores no que se refere ao sucesso profissional;

levar o orientando à percepção de valores e características que julga serem necessárias ao seu desenvolvimento profissional; possibilitar a percepção e reflexão acerca dos valores e características dos modelos profissionais.

APLICAÇÃO

Entrega-se a folha do Modelo Profissional com as instruções, que são lidas em voz alta pelo orientador. O tempo para respostas é de dez a quinze minutos. Em seguida, abre-se o diálogo para os comentários e perguntas sobre o tema.

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

Na entrevista que se segue à aplicação da técnica, podemos ampliar um pouco mais a descrição dessa pessoa que o orientando cita. Pode-se perguntar: “Essa pessoa é da sua família?”, se não for, “Como você a conheceu? O que especificamente ela faz que você admira? Você conhece o ambiente de trabalho dessa pessoa?”, e assim por diante.

ANÁLISE

O importante dessa atividade é o orientando perceber os valores que pretende seguir, aqueles valores que vão pautar sua carreira e sua vida.

Ao utilizarmos essa técnica, nossa observação é que a grande maioria admira pai ou mãe. Com bastante frequência também mencionam algum membro da família, como avô ou avó, tios. Depois segue algum profissional como médico, pediatra ou outro com quem teve maior contato. Quando os jovens já estão trabalhando, podem vir a citar um chefe como seu modelo profissional.

Mesmo sendo solicitado na instrução da atividade não colocar nomes de artistas, jogadores de futebol etc., pode ser que o jovem mencione uma celebridade. Nesse caso, a identificação do jovem com essa pessoa fica mais distante, no plano da fantasia. De qualquer forma, podemos aprofundar as características que o orientando aponta como importantes, e ver quanto elas são congruentes com a sua realidade. Alguns jovens trazem características

estereotipadas, respostas que pensam ser adequadas, mas que ao aprofundar as questões percebem que não condizem com sua real admiração.

Quando apresentada em grupo, essa atividade conduz a uma reflexão sobre os valores e as posturas éticas das pessoas que compõem o grupo. Em grupo, eles colocam seus valores e têm contato com opiniões diferentes. Isso mobiliza um pensar e uma reflexão acerca deles.

EXERCÍCIO DE MODELO PROFISSIONAL

M. tem dezesseis anos, e está no segundo ano do ensino médio. Estuda numa escola estadual em São Paulo, capital. Na escola, ela diz que gosta muito de matemática, biologia, português e inglês; diz que vai mal em física. Diz que gosta de ler, estudar, de assistir séries, ouvir rádio (gosta de rock), ou ir a parques nos fins de semana. Diz que já pensou nas profissões de professora, veterinária, dentista, nutricionista, psicóloga, ginecologista e pediatra. Após o esclarecimento da orientadora de que ginecologia e pediatria eram especialidades da medicina, começou a pensar neste curso, pois antes achava que se tratavam de faculdades separadas. Atualmente, trabalha como auxiliar de escritório num banco, e por isso também já pensou em administração. No entanto, ela se diz aberta a sugestões do orientadora, pois sabe que por suas condições financeiras dificilmente conseguirá fazer a faculdade de medicina.

Segue a atividade Modelo Profissional completado por ela:

1) Quem é a pessoa que você admira?

A. P.

2) O que ela faz?

É minha ortodontista.

3) Como e onde ela aprendeu o que faz?

Ela fez a faculdade de odontologia por cinco anos e depois se especializou na área de ortodontia

4) Quais são as características que você admira nela?

Disposição, responsabilidade, seriedade, simpatia, vontade de aprender, amor pela profissão, confiança, trabalhar com pessoas.

5) Aponte quais características a levaram ao sucesso.

Disposição, responsabilidade, seriedade, simpatia, vontade de aprender, amor pela profissão, confiança, trabalhar com pessoas.

6) Para você, quais outras características podem levar alguém ao sucesso?

Apoio, autoconfiança, seriedade.

7) Quais características você gostaria de ter ou desenvolver?

Responsabilidade, seriedade, amor pela profissão.

Perguntas para este exercício:

- O que você pesquisaria com a orientanda? Quais perguntas você faria, visando esclarecer melhor a compreensão da atividade?
- Existem itens que a orientanda preencheu de maneira errada ou estranha ao profissional que descreve? O que precisaria ser esclarecido com ela? Quais informações profissionais o orientador deveria dar neste caso?
- Como você entende e o que poderia dizer sobre as identificações profissionais de M.?

MODELO PROFISSIONAL

Todos nós, em algum momento da vida, admiramos alguém. Você deve lembrar de sua infância quando algumas pessoas o impressionaram bastante, e mesmo hoje em dia talvez você admire alguém. Existem também pessoas com quem cruzamos no nosso dia a dia e que são admiráveis. Pense numa pessoa, num profissional que você admira, e que você considera feliz na profissão que exerce. Se possível, escolha entre as pessoas que você conhece. Evite colocar artistas, jogadores de futebol, ou nomes que estão na mídia. Responda agora:

1. Quem é essa pessoa que você admira?
2. Qual é a profissão dela, o que ela faz?
3. Como foi a sua formação: onde estudou e/ou onde aprendeu essa profissão?
4. Quais são as características que ela tem que você admira?
5. Quais são as características que você acredita que a levaram ao sucesso?
6. Quais outras características você considera que levam alguém ao sucesso?
7. Dentre essas características, aponte algumas que você acha que já tem.
8. Quais você gostaria de desenvolver?
9. Observações e comentários.

RECONHECENDO SUAS HABILIDADES

Maria Elci Spaccaquerche

Essa técnica foi desenvolvida com o intuito de propiciar ao orientando a apropriação das características que ele já vinha reconhecendo como suas durante as primeiras entrevistas.

OBJETIVOS

Essa técnica tem por objetivo auxiliar o reconhecimento de habilidades do orientando. Juntamente com os seus interesses, esta atividade vai complementar o quadro de realidades e possibilidades.

APLICAÇÃO

Ler com o orientando as instruções que estão na folha da atividade. Perguntar se ele tem alguma dúvida. Esclarecer possíveis questões que ele venha ter, dizer que depois da atividade, vocês vão conversar sobre essas habilidades. Essa atividade não leva mais de dez minutos para ser feita.

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

Durante a entrevista, após a atividade, ler com o orientando a tarefa e as respostas dadas, uma a uma, pedindo que ele dê exemplos das habilidades que assinalou como tendo certeza possuir (S), para as habilidades medianas (M), e exemplos referentes àquelas habilidades que ele julga não ter.

ANÁLISE

A principal tarefa do orientador nesse exercício é, então, correlacionar tais habilidades com outras atividades e observações que vêm sendo feitas durante o processo. Muitos jovens são rigorosos consigo mesmos, e não percebem suas habilidades. É comum para a maioria das pessoas achar que

algumas habilidades são óbvias, e que todos podem possuí-las. O que não é verdade. Por exemplo, um orientando pode achar óbvio que ele é comunicativo, mas não valoriza a sua comunicabilidade. Ou, ainda, “ter firmeza nas mãos”. Alguns têm, outros não. E aqueles que têm podem ser bons fotógrafos, ou bons cirurgiões, ou mesmo bons dentistas. Outros, ao contrário, enxergam mais habilidades do que têm. O papel do orientador é mostrar, através dos exemplos trazidos pelo orientando, as suas habilidades reais e as que podem ser desenvolvidas. Observar também outras habilidades não percebidas até então.

EXERCÍCIO PARA RECONHECER SUAS HABILIDADES

D. veio para a orientação profissional por já ter pensado em várias profissões, sem saber como escolher. Pensou em psicologia, jornalismo, produção musical, cinema, rádio e TV, esportes. Na escola, prefere as matérias da área de humanas, como história, geografia, psicologia, sociologia, além de educação física. Ele não gosta e não vai bem na área das exatas: matemática, física, química.

D. é um jovem inteligente que se preocupa, além de si mesmo, com os outros. Tem facilidade de lidar com pessoas e grupos, equipes. Percebe-se como bom ouvinte e cooperativo com os colegas de escola. Seu estilo de vida revela sua facilidade de liderar. Diz que é bem organizado. Ainda: cria formas de apresentação de trabalho, faz monitoria na escola nas viagens com os mais novos etc.

Nesse exercício, respondeu *sim* para as habilidades: agilidade física, força muscular, compreensão de texto, memória olfativa, paladar, criatividade, capacidade de fazer análises, expressão escrita.

Respondeu *não* para: agilidade para cálculo e paciência.

Para as outras habilidades, sua resposta foi *médio*.

Perguntas para este exercício:

A partir dos dados iniciais e as respostas dadas por D.:

1. Das profissões que ele mencionou, em quais ele teria alguma habilidade?
2. Relacione a profissão e a habilidade destacada. Existe alguma profissão não mencionada por ele, e que você pode enxergar através das habilidades?
3. Relacione as habilidades com as possíveis profissões.

RECONHECENDO SUAS HABILIDADES

Você já deve ter percebido que você tem facilidade para algumas atividades ou matérias, e não para outras. Nem sempre temos claro quais são as nossas habilidades. Muitas vezes só percebemos quando nos destacamos em alguma atividade.

Leia atentamente a lista de habilidades. Diante de cada habilidade, tem um exemplo ou definição curta. Leia com atenção. Pergunte ao orientador o que você não entender. Assinale com um X, na tabela abaixo, quanto a suas habilidades:

- a) aquelas que você tem certeza de que possui (S).
- b) aquelas que você considera que tem um pouco (M).
- c) aquelas que você tem certeza de que *não* possui (N).

Habilidades:

S	M	N	Agilidade física: sou rápido para pegar objetos caindo, sou bom de bola, e em qualquer esporte.
S	M	N	Agilidade mental: meu raciocínio é rápido; entendo logo o que explicam.
S	M	N	Agilidade para cálculo: sou bom com números.
S	M	N	Firmeza nas mãos: não tremo; tenho mão firme.
S	M	N	Força muscular: carrego peso com facilidade.
S	M	N	Concentração: consigo me concentrar nas aulas e nas explicações das pessoas; presto atenção sem me distrair.
S	M	N	Memória para fatos: costumo memorizar os fatos que acontecem comigo e até com os outros; tenho lembranças de fatos que me aconteceram desde bem pequeno.
S	M	N	Compreensão de texto: entendo bem o que leio; sou bom em interpretação de texto.
S	M	N	Memória visual: sou bom fisionomista; guardo bem as imagens dos acontecimentos.
S	M	N	Memória olfativa: guardo os perfumes de pessoas e lugares, e sou bom para distinguir cheiros em geral.
S	M	N	Paladar: tenho um bom paladar, sou capaz de distinguir diferentes temperos.
S	M	N	Criatividade: gosto de inventar coisas, criar novas formas de fazer as minhas coisas.
S	M	N	Percepção espacial: percebo bem a distância dos objetos; consigo me localizar bem com algumas referências em lugares novos.
S	M	N	Capacidade de fazer análises: consigo fazer boas relações quando analiso fatos, como nos fatos políticos e sociais.
S	M	N	Paciência: tenho paciência com crianças e pessoas idosas.
S	M	N	Comunicabilidade: sei me expressar bem; tenho facilidade de me fazer entender; as pessoas entendem claramente o que eu falo ou explico.
S	M	N	Persistência: não desisto fácil daquilo a que me proponho.
S	M	N	Dicção correta: falo bem claro; tenho boa dicção.
S	M	N	Persuasão: capacidade de convencer os outros; normalmente consigo as coisas convencendo as pessoas daquilo que eu quero.
S	M	N	Disciplina: sou disciplinado para cumprir minhas tarefas.
S	M	N	Expressão escrita: faço boas redações.
S	M	N	Expressão artística: tenho talento ou facilidade para alguma área artística: atuação, tocar instrumento, desenhar, pintar etc.

COMO OS OUTROS ME VEEM

Maria Elci Spaccaquerche

“Os outros dão notícias de nós mesmos. O relato dos outros sobre nós torna-se os nossos próprios relatos e autointerpretação” (CRITELLI, 2012, p. 475).

Através das entrevistas que fez neste primeiro momento do autoconhecimento, o orientando teve a oportunidade de se perceber um pouco mais, reconhecendo suas características através da Autobiografia, dos seus modelos, de suas habilidades e interesses. Observamos que, atualmente, diferente de décadas atrás, os jovens parecem ter uma percepção de si mesmos mais aguçada. Muito naturalmente, revelam-se nas entrevistas com comentários do tipo: “Sou muito tímido”, ou “adoro estar com pessoas”, ou mesmo “Sou teimosa e mandona”, principalmente, “gosto de fazer as coisas do meu jeito”, “não gosto de trabalhar em grupo”. Podemos pensar que os jovens desse início de século XXI são mais estimulados a falar de si mesmos, seja entre amigos, familiares, terapias, ou mesmo através de testes que encontram na internet.

Apesar desses autoconceitos muito estabelecidos, é importante ele saber como pensam as outras pessoas a respeito dele. As pessoas mais próximas nos fornecem dados através dos quais montamos a narrativa de nossa história. Como diz Critelli (2012, p. 469):

Os outros com quem convivemos são a fonte original de nossas autointerpretações. Deles ouvimos “esse menino vai ter um futuro brilhante”, ou “se você continuar assim, não vai ser nada na vida”, ou ainda “ele é inteligente”; são todos comentários que nos apresentam a nós mesmos e nos fornecem guias de viver.

OBJETIVO

Essa atividade tem por objetivo auxiliar o orientando na percepção de si, através do *feedback* dos outros. É uma atividade que ele vai fazer no seu

meio, com a família, amigos e professores, e depois retornar com as respostas para a entrevista com o orientador.

Neste exercício, o orientando vai focar principalmente como os outros o veem em termos de tendências e habilidades que configuram uma área profissional. Quando aplicada em clínica, seja individualmente, seja em grupo, essa técnica auxilia o jovem a obter uma maior consciência de si mesmo.

APLICAÇÃO

Entregar ao orientando a ficha com as questões e solicitar que ele entreviste essas pessoas, fazendo a pergunta: “Em termos profissionais, em que área você acha que eu me daria bem? Por quê?”. Essas pessoas indicadas foram pais, professores e amigos. No entanto, ele pode perguntar para outras pessoas. E isso é esclarecido ao apresentar-se a técnica.

Considerar um espaço de tempo para que ele possa obter as respostas. Em geral, uma semana é o suficiente.

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

O orientador na entrevista irá aprofundar e fazer questões sobre as respostas obtidas pelo orientando. Se ele concorda ou não, e por quê. Ocorre que muitas vezes o orientando pergunta para a namorada ou namorado, além dos amigos. Ou resolve perguntar para o avô e não para o pai, seja porque este é mais distante no relacionamento, seja porque já faleceu.

ANÁLISE

É importante observar como o orientando lida com o *feedback* do outro. Alguns se sentem mais à vontade. Outros não querem saber a opinião dos adultos, de professores ou mesmo dos pais. Apresentam, por vezes, um distanciamento da autoridade e uma necessidade de se afirmar por si mesmos. Observa-se, com essa atividade, que surgem visões diferentes das do orientando, o que nos leva a refletir sobre a questão do autoconhecimento e a consciência de si mesmo. Ainda, pode ocorrer que ele mostre para o mundo um tipo de personalidade e, nas sessões, consiga ser mais ele mesmo, e assim se revela. Ou, por vezes, os outros o veem numa profissão que não lhe interessa.

EXERCÍCIO DE “COMO OS OUTROS ME VEEM”

B.F. é uma jovem de dezessete anos, no início do ensino médio, bastante comunicativa. Está prestando prova para uma bolsa de estudos num cursinho, pois está saindo de uma escola pública, e quer cursar uma universidade gratuita. Diz que tem que correr atrás dos estudos. A mãe é técnica de enfermagem; o pai, metalúrgico. Tem um irmão mais novo. Os pais acham importante estudar, mas sabem que não poderão pagar uma faculdade particular. Ela diz que tem facilidade para escrever e gosta de ler. Tem facilidade com matemática. Nas férias, fez um curso gratuito de um mês (promovido pela indústria na qual o pai trabalha) sobre programas em computador. Diz ter gostado e se saído bem. Mora perto dos avós, com quem ficam ela e o irmão, enquanto os pais trabalham. E com a avó aprendeu a cozinhar “um pouco”. Gosta de mexer com novas receitas.

As respostas que ela trouxe para essa técnica foram:

- Meu pai acha que devo continuar com computação, pois gosto de matemática e me dei bem no curso que fiz.
- Minha mãe acha que tenho facilidade de lidar com as pessoas, que poderia fazer algo na área de administração, mas que eu devo esperar entrar no cursinho e conhecer melhor outras matérias.
- Minha avó acha que levo jeito para a cozinha e poderia fazer um curso de gastronomia e cozinha, e ganhar dinheiro com isso.
- Meus professores não disseram muita coisa. Acham que sou inteligente e que posso me dar bem no que escolher.
- Minhas amigas disseram que eu podia fazer psicologia, pois sou boa ouvinte. Mas que poderia fazer algo relacionado a culinária, pois adoram os doces que eu faço.

Perguntas para este exercício:

1. Como você conduziria a entrevista após essa técnica?
2. Observe as reações da orientanda, depois de descrever cada resposta.
3. O que você acha importante aprofundar?

4. Quais informações seriam importantes para a jovem pensar numa escolha?

COMO OS OUTROS ME VEEM

“Em termos profissionais, em que área você acha que eu me daria bem? Por quê?”

Transcreva nos espaços o que eles disseram a seu respeito.

1. Meus pais (ou parentes) acham que eu...

2. Meus professores acham que eu...

3. Meus amigos acham que eu...

Comente, agora, as respostas que você obteve com os seus resultados. Você concorda ou discorda? Por quê?

PREFERÊNCIAS

Maria Elci Spaccaquerche

Essa técnica foi desenvolvida com o objetivo de facilitar a percepção das áreas para as quais o orientando dirige suas preferências.

É uma técnica para o final do primeiro momento da orientação profissional, antes de começar as informações sobre as profissões. Nesse momento, muito já se falou sobre as habilidades, interesses, características pessoais e profissionais etc. A primeira etapa está se fechando, e tanto o orientando como o orientador já circunscreveram muitos dos aspectos necessários para o encaminhamento da escolha profissional. Algumas reflexões já foram feitas, traçando-se linhas e conexões entre formas de ser, interesses e carreiras profissionais.

Para essa atividade, as profissões foram categorizadas em oito áreas de atuação. As profissões podem ser organizadas das mais diferentes maneiras e categorias, dependendo do critério que utilizamos. Podemos mesmo observar isso na aplicação do R.O. de Bohoslavsky (1977).

O critério aqui estabelecido foi o campo de atuação do profissional, mais do que o tipo de faculdade ou área de estudos, ainda que muitas vezes esses dois critérios sejam convergentes.

OBJETIVO

Essa atividade vem ajudar e mais uma vez, mas de forma diferente, circunscrever as áreas de preferência do orientando, porém aqui relacionadas aos cursos de habilitação e mundo do trabalho.

APLICAÇÃO

Apresenta-se ao orientando o questionário de preferências. Neste ele vai encontrar blocos de atividades. Ele deverá escolher as atividades que gosta de fazer ou mesmo que se vê fazendo. Não existe certo ou errado. Ele pode escolher todas as atividades de um bloco ou nenhuma.

A avaliação do questionário é feita a partir do número de escolhas que ele fez em cada uma das oito áreas acima descritas. Em frente a cada frase temos um número que corresponde a uma das oito áreas. O resultado é uma simples contagem relativa a cada área.

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

O orientador vai verificar as áreas mais escolhidas e comentá-las com o orientando. Nessa reflexão, é importante que o orientador leve em conta as frases escolhidas, os motivos do orientando e as associações que fez. A seguir, relacionamos as áreas de atuação com suas especificações. Essas especificações são comentadas com o orientando depois de concluída a atividade.

ÁREAS DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL

1. Natureza e seus recursos

As atividades que compõem as profissões do mundo da natureza referem-se basicamente ao aproveitamento e conservação dos recursos naturais, que são a fauna, os animais; a flora, as plantas; o solo; os minerais; e o potencial hídrico. Normalmente são trabalhos que exigem certa atividade física que é desempenhada em grande parte ao ar livre.

2. Empresas, negócios e organizações

Para trabalhar no mundo dos negócios, é preciso gostar de planejar, organizar e muitas vezes dirigir pessoas, setores de empresas ou instituições públicas. Deve-se buscar a eficiência e a qualidade na produção e nas relações humanas. Trata-se de atividades que envolvem pessoas, relações comerciais, eventos sociais e relações burocráticas.

3. Cálculos, engenharias, tecnologias

As profissões dessa área exigem muitos cálculos, então é preciso gostar de matemática e das exatas em geral. Aplicar o conhecimento tecnológico no campo industrial e de produção é a atividade principal dessa área profissional.

São trabalhos que também envolvem muitas atividades práticas, junto a máquinas e utilizando-se dos avanços da tecnologia.

4. Artes e comunicações sociais

Esse é um campo profissional que exige muita criatividade e, muitas vezes, habilidades especiais. Assim, posso gostar muito de música, mas não ter nenhum talento para isso. As atividades básicas que compõem essa área estão ligadas à criação artística e à comunicação através dos diferentes meios: oral, escrito, visual, gráfico etc.

5. Saúde e relações de ajuda

Promover a saúde física e mental através de serviços assistenciais de prevenção e tratamento são os principais objetivos e atividades dos profissionais dessa área. Para desenvolver muitos dos serviços de saúde, como medicina e afins, é necessário ter interesse nas áreas biológicas e humanas.

6. Ensino, pesquisa, educação

Além do interesse nas áreas humanas e sociais, esses profissionais precisam gostar muito de ler, de adquirir e transmitir conhecimento. São trabalhos que envolvem bastante atividade intelectual e verbal. Descobrir o como e o porquê dos fatos através de pesquisas científicas é outro dos objetivos dessa área profissional.

7. Esportes

Gostar de atividades físicas, ter habilidade para algum esporte, gostar de participar de campeonatos, ter disciplina para treinos: estes são alguns dos requisitos necessários para o profissional dessa área. Mas não necessariamente você precisa ser um Guga do tênis – pode ser um treinador de time, ou mesmo trabalhar como personal trainer.

8. Segurança pública e carreiras militares

Esse grupo de profissionais lida com a segurança pública, prestando serviço à população e à pátria. Para o exercício dessas profissões, é necessário o interesse em situações desafiadoras e perigosas, desenvolvendo o respeito à ordem social e hierárquica, e a liderança para o comando.

ANÁLISE DOS DADOS

Na entrevista que segue a aplicação, o orientador pode retomar essas escolhas e reafirmá-las com o orientando. Nessa análise, o orientando começa a perceber melhor a realidade das profissões. Por exemplo, ele pode ser um grande defensor da preservação das matas e da natureza, mas não pretende sair da metrópole, nem gostaria de passar o tempo inteiro nas matas, com mosquitos e outros insetos. Ele vai perceber que pode atuar na defesa da natureza, sem passar o tempo todo fazendo isso. E assim por diante.

Pode haver muitas escolhas numa determinada área e nenhuma em outro. Pode-se escolher tudo que se refere a artes, e nada na área de cálculos.

EXERCÍCIO DE “PREFERÊNCIAS”

Retomando a orientanda S. mencionada no exercício “O que você gosta de fazer” (Verbos).

Em Preferências suas escolhas em números foram:

Área 1. Natureza e seus recursos: 1

Área 2. Empresas, negócios e organizações: 5

Área 3. Cálculos, engenharia e tecnologias: 1

Área 4. Artes e comunicações sociais: 1

Área 5. Saúde e relações de ajuda: 9

Área 6. Ensino, pesquisa e educação: 3

Área 7. Esportes: 0

Área 8. Segurança pública e carreiras militares: 0

As maiores pontuações foram nas áreas 5 e 2.

Perguntas para este exercício:

1. A que profissões se referem essas áreas?
2. Quais profissões poderiam integrar as duas áreas mais escolhidas?
3. Quais pesquisas seriam importantes para ir esclarecendo essas profissões?
4. Olhando a história dela e as respostas que deu no exercício dos Verbos, quais hipóteses e sugestões de pesquisa de profissões você faria?

CONHEÇA SUAS PREFERÊNCIAS

M. Elci Spaccaquerche, 2021

Abaixo existe uma lista de atividades. Elas estão organizadas em blocos. Leia com atenção, e escolha em cada bloco uma ou mais das atividades de seu interesse.

Pense no que você prefere fazer, gostaria de fazer ou mesmo pode se ver fazendo.

Você pode também não escolher nenhuma das atividades de um bloco.

Passe, então, para o bloco seguinte.

Preferências

3. Lidar com aparelhos eletrônicos e/ou motores.

1. Lidar com animais.

1. Lidar com plantas.

1. Lidar com tratores e máquinas rurais.

3. Lidar com cálculos.

5. Estudar o funcionamento do corpo humano.

6. Estudar mais sobre geografia e as relações políticas das nações do mundo.

8. Estudar técnicas de salvamento e sobrevivência.

3. Conhecer e aplicar novas tecnologias.

5. Desenvolver projetos de saúde pública.

4. Criar objetos com as mãos.

4. Criar mensagens publicitárias.

4. Criar páginas na internet.

3. Criar jogos (*games*).

6. Desenvolver projetos educacionais e/ou culturais.

1. Desenvolver projetos para o aproveitamento dos recursos naturais.

1. Proteger o meio ambiente.

- 1. Promover o desenvolvimento de rebanhos de animais.
- 8. Participar de equipes de resgate.
- 8. Cuidar da segurança de uma comunidade.
- 5. Ajudar pessoas no que se refere à saúde corporal.

- 4. Estudar música ou tocar um instrumento.
- 6. Ler, em geral.
- 6. Estudar línguas estrangeiras.
- 6. Ensinar (qualquer tipo de ensino).
- 6. Desenvolver atividades científicas.
- 4. Desenvolver atividades artísticas.

- 3. Fazer projetos de construções.
- 3. Participar do avanço tecnológico.
- 3. Montar e/ou desmontar motores.
- 3. Traduzir programas para linguagem de computador.
- 4. Escrever um romance, crônicas ou poemas.

- 1. Estudar solos e minerais.
- 6. Estudar diferentes culturas.
- 5. Estudar as causas de uma doença.
- 8. Enfrentar tarefas perigosas.
- 8. Conviver com situações desafiadoras.

- 5. Fazer curativos.
- 5. Atender a pessoas.
- 5. Assistir ou participar de uma operação cirúrgica.
- 6. Estudar e se especializar em alguma época ou personagem histórico (Antiguidade, Segunda Grande Guerra, Idade Média, Da Vinci, Machado de Assis etc.).

- 2. Estar na liderança.
- 2. Coordenar grupos.
- 6. Melhorar a relação entre as pessoas.
- 2. Influenciar os outros.

- 2. Organizar tarefas.
- 2. Organizar pessoas e situações.
- 2. Organizar festas e eventos.

- 4. Organizar espaços (numa casa, num local público ou comercial).
- 8. Trabalhar como bombeiro.
- 8. Trabalhar em delegacias de polícia.

- 7. Treinar times para campeonatos esportivos.
- 7. Ser um personal trainer (um treinador pessoal de exercícios físicos).
- 7. Participar de jogos e campeonatos esportivos.
- 7. Desenvolver trabalhos de expressão corporal.
- 5. Pesquisar em laboratórios.
- 1. Pesquisar a genética de plantas e animais.

- 7. Trabalhar com atividades físicas/esportivas.
- 7. Trabalhar como um jogador profissional (natação, tênis etc.).
- 6. Trabalhar numa ONG com orientação de jovens.
- 2. Trabalhar em escritório.
- 3. Trabalhar em indústria (junto a máquinas).

- 5. Trabalhar em hospitais.
- 5. Trabalhar em consultórios.
- 2. Trabalhar em hotéis.
- 2. Trabalhar da Bolsa de Valores e com o mercado de ações.

- 8. Trabalhar no Exército.
- 8. Trabalhar na Marinha.
- 8. Trabalhar na Aeronáutica.
- 2. Trabalhar em estabelecimentos comerciais.
- 3. Trabalhar com telecomunicações.
- 1. Trabalhar no campo (em fazendas).
- 1. Trabalhar ao ar livre.
- 7. Trabalhar em escolas de dança.
- 7. Trabalhar como professor de educação física.

- 4. Trabalhar em teatro, televisão ou cinema.
- 4. Trabalhar como chef de cozinha.
- 7. Trabalhar em clubes esportivos.
- 7. Trabalhar em academias de esportes.
- 4. Trabalhar com moda, estilismo.

TABELA de RESULTADOS								
ÁREAS	1	2	3	4	5	6	7	8
Total								

SEGUNDO MOMENTO: A INFORMAÇÃO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

CONHECENDO AS PROFISSÕES E OS CAMPOS DE TRABALHO

Maria Elci Spaccaquerche

Dentro do processo de orientação profissional, a informação sobre profissões, cursos e mercado de trabalho é tão importante quanto o autoconhecimento. Para a abordagem da orientação profissional como uma aprendizagem de escolha, o momento em que as informações sobre profissões, cursos e mercado de trabalho são abordadas é o momento crucial do processo.

O orientando pode ter passado por um processo primoroso na primeira parte do trabalho, no autoconhecimento, mas se ele não for bem conduzido nesta segunda etapa, o processo ficará incompleto.

Normalmente, para muitos estudantes de psicologia, a primeira etapa é o momento mais agradável, por ser um campo mais conhecido. No entanto, o foco da OP é escolher, se não uma profissão, pelo menos uma área de estudo e/ou trabalho. E para isso os orientandos e orientadores precisam se informar e buscar as novidades do mercado.

A partir de Bohoslavsky (1996), muito se ampliou em termos de técnicas e atividades para esse processo, mantendo-se quase sempre os mesmos princípios por ele colocados, e que destacamos nos primeiros capítulos deste livro.

Por outro lado, o número de profissões e ocupações aumentou bastante desde então, seja pela criação de novas áreas, como as tecnológicas, seja pelas novas atuações de profissões mais conhecidas. Assim, vamos encontrar, no direito, atuações no meio ambiente, o direito ambiental. Na área da saúde surgiram diversos cursos voltados para as neurociências. Nas comunicações, encontramos multimídias, que incluem trabalhos desenvolvidos na área de comunicação e internet. A pesquisa científica tem contribuído muito para o surgimento de novos campos de atuação profissional.

Os jovens são, normalmente, muito curiosos e têm à sua frente uma quantidade enorme de assuntos e temas para serem estudados.

A necessidade de formação mais rápida para responder as demandas da sociedade fez com que surgissem muitos cursos universitários de curta duração ou tecnológicos. Vamos encontrar essa demanda, por exemplo, na área de computação, com os games e o design gráfico. Na área de alimentação, surgiram vários cursos de nutrição e dietética e gastronomia.

O desenvolvimento tecnológico global e o consumo das novas tecnologias, televisores digitais, celulares, internet etc., demandam *expertise* e profissionais aptos.

As respostas para essas demandas são dadas por profissionais que buscam atualizar seus conhecimentos através de cursos específicos no exterior, ou mesmo em treinamentos no ambiente de trabalho (educação corporativa).

Desde a primeira década de 2000 observa-se a busca de equilíbrio e integração entre esses aspectos: a macroeconomia, o desenvolvimento profissional, a consciência cívica, a profissionalização e o mercado de trabalho.

Às portas da segunda década, o mundo foi impactado pela pandemia de Covid-19 em todo o planeta, trazendo novas demandas profissionais.

Relembrando que, para escolher, é preciso conhecer ou ter informações; o orientando, num primeiro momento, se reconhece em termos de características de personalidade, e depois deverá conhecer o objeto de sua escolha, qual seja o mundo das profissões, e o contexto histórico-social em que se encontra.

Podemos dizer que esse processo tem um momento de introversão, de autoconhecimento, voltado para o sujeito. E, depois, um momento de extroversão, voltado para o mundo social, para o objeto externo, foco da escolha.

Passar a informação sobre cursos e profissões não é algo tão simples. Segundo Bohoslavsky, “devemos entender claramente que os objetivos da informação ocupacional são duplos. Por um lado, *transmitir informação*, mas

por outro, *simultaneamente*, corrigir as imagens distorcidas que o adolescente já possui sobre o mundo adulto” (1996, p. 158).

Assim, ao transmitir informação sobre uma profissão, cursos existentes e mercado de trabalho, devemos nos resguardar de nossas opiniões, e na medida do possível apontar diferentes pontos de vista a fim de ampliar o conhecimento do orientando, corrigindo distorções feitas pelo imaginário do adolescente.

É preciso cuidar para não influenciar ou determinar uma profissão para o orientando, e para isso é necessário que o orientador também conheça e busque informações sobre as profissões. Dada a amplitude das profissões e do mercado de trabalho, dificilmente o orientador terá todo o conhecimento sobre o mundo profissional, mas é preciso que ele tenha uma atitude aberta para a pesquisa dos assuntos que não conhece, e possua pelo menos noções básicas sobre cada profissão.

Este é o momento do processo de orientação profissional em que o orientando entra em contato com as últimas informações do mercado de trabalho, dos cursos que existem e as novas áreas do mercado.

INFORMAÇÕES PROFISSIONAIS ACERCA DE CURSOS, FACULDADES E UNIVERSIDADES

A informação profissional compreende alguns itens específicos: as possibilidades de capacitação (por meio de cursos técnicos, faculdades, e outros) e o mercado de trabalho (como de fato trabalham os profissionais de cada campo). Com relação aos cursos e faculdades, é importante que o orientando possa fazer conexão entre aquilo que vai estudar e a realidade do mercado de trabalho na área. Alguns orientandos podem ser apaixonados por alguns campos de estudo, mas podem se decepcionar com as formas de atuação, a remuneração ou dificuldades encontradas pelos trabalhadores da área.

É importante que o orientando entenda que está escolhendo um trabalho, e não apenas um curso para frequentar, como pode ter feito até então na sua vida escolar. Nesse sentido, o curso universitário não deve ser entendido

apenas como continuação da escola, e sim como uma capacitação para um trabalho que futuramente será exercido.

Com relação à capacitação, é sugerido que o orientando possa conhecer 1) o curso em si, com sua grade curricular básica, e 2) as instituições que oferecem esse curso (suas diferentes grades, ênfases, premissas).

Com relação ao mercado de trabalho, é importante que conheça as principais formas e áreas de atuação, possibilidades de remuneração etc. Quanto mais detalhada for a informação profissional, mais fácil será para que o orientando consiga fazer uma escolha adequada.

Nos próximos capítulos, apresentamos técnicas para facilitar o processo de conhecimento desses cursos (como a técnica R.O.), bem como um roteiro para a pesquisa sobre profissões.

OUTRAS POSSIBILIDADES DE ESCOLHAS PROFISSIONAIS

A orientação profissional ainda é vista por muitos como um trabalho que visa escolher um curso universitário. Mas as possibilidades de escolha profissional vão muito além desse tipo de escolha. A informação profissional deve ser adequada ao tipo de desejo e realidade do orientando. Isso vai depender dos graus de escolaridade, objetivos e disponibilidade de tempo e financeira por parte do orientando.

A informação profissional pode ser acerca de cursos livres e cursos técnicos. Esse tipo de informação é destinada em geral a quem está terminando o ensino fundamental, mas é também uma escolha possível para pessoas em outras condições.

O foco também pode ser sobre outros tipos de carreiras, como as carreiras militares, as carreiras policiais, ou o funcionalismo público. Essas carreiras tem diferentes formas de ingresso, que podem ser conhecidas através de editais do Diário Oficial.

São quatro as carreiras militares: as três Forças Armadas, a saber, Exército, Marinha e Aeronáutica, e a Polícia Militar. Essas carreiras, cujo ingresso se faz pelo concurso público, apresentam diferentes exigências, conforme os cargos oferecidos.

Para entrar na Aeronáutica, é preciso ingressar num dos três cursos da Academia de Força Aérea (AFA), instituição de ensino superior da Força Aérea Brasileira (FAB).

Para quem quer seguir a carreira militar no Exército, a Academia Militar das Agulhas Negras (Aman) oferece o curso superior. Para a Marinha, existe a Escola Naval, que desde os anos 1980 tem admitido mulheres em seus quadros. Para a Polícia Militar, existem cursos de formação em todos os estados do Brasil. Em São Paulo, a Academia do Barro Branco é bastante concorrida, e o ingresso após o ensino médio se iguala aos mais concorridos e difíceis vestibulares, como a Fuvest.

Nas três Armas existem também profissionais que integram o corpo de saúde e o corpo técnico, e há para esses cargos a exigência de ter cursado medicina, enfermagem, psicologia etc. No corpo administrativo, algumas profissões exigem o diploma de administração.

Além da Polícia Militar, existe a Polícia Civil, cujo ingresso também é feito via concurso público. Aqui, conforme o cargo ou função, existem exigências específicas. Existem cargos que exigem somente o ensino médio completo, mas para a Polícia Científica (Civil) podem ser exigidas formações de nível superior. Nas carreiras policiais, após concurso público, a formação se dá nas Academias de Polícia.

Com relação ao funcionalismo público, o ingresso pode ser feito por meio de concursos. Existem também cargos comissionados, que são cargos públicos que alguns administradores públicos têm o poder de nomear livremente, desde que preenchidos determinados preceitos legais.

Outro tipo de escolha que encontramos como sonho de muitos jovens é abrir um negócio próprio. Para se capacitar nesse caminho, existem cursos e formações específicas para o empreendedorismo, alguns dos quais aplicados às áreas específicas de atuação. Esses cursos são oferecidos pelo sistema Sebrae e diversas organizações públicas e privadas. Esses negócios podem ter diversos formatos, de pequenos comércios ou serviços até empresas de base tecnológica inovadoras (*startups*).

Novas oportunidades no mundo digital incluem lojas em plataformas de comércio eletrônico, produção de conteúdo para mídias digitais e prestação de

serviços, entre outros. Essas oportunidades permitem o trabalho autônomo e remoto. Um trabalho autônomo muitas vezes pode crescer e passar a ser um pequeno negócio.

Sendo assim, como e quais informações devemos passar para o orientando? Como organizar tanta informação? Estas são algumas questões abordadas nos próximos capítulos, que se propõem auxiliar os orientadores nesse momento do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação vocacional, a estratégia clínica*. Tradução de José Maria Valeije Bojart. Revisão e apresentação de Wilma Millan Alves. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

AS PROFISSÕES – UM RÁPIDO OLHAR SOBRE A HISTÓRIA

Maria Elci Spaccaquerche

Uma das perguntas que nos intrigam é como outras sociedades lidavam ou lidam com a questão da escolha profissional. Será que os jovens sempre escolheram suas profissões? Como eram organizadas as sociedades na Antiguidade? Como os jovens gregos dessa época escolhiam a profissão? Será que Sócrates escolheu ser filósofo? E na Idade Média, na época das Cruzadas e dos feudos, como aconteciam as escolhas? Ou não aconteciam? O que eram os ofícios? E no Brasil, como eram feitas as escolhas?

Para responder a essas perguntas, fica claro que precisamos contextualizar esses jovens na história e na economia de seu país e época. Mas não precisamos ir tão longe na história para compreender nossa história atual. Conhecendo um pouco do passado e do presente, podemos compreender a dinâmica histórico-social e econômica dos dias de hoje.

CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO DAS PROFISSÕES NO MUNDO OCIDENTAL

O primeiro grande impulso para o desenvolvimento e o crescimento do número de profissões no mundo ocidental surgiu com a Revolução Francesa em 1789, com a queda da monarquia, e suas consequentes mudanças econômicas e sociais. Outro grande impulso foi a Revolução Industrial que se iniciou na Inglaterra, em 1760, com a transição de produtos manufaturados para as primeiras máquinas a vapor e a produção em série. Pouco tempo depois, espalhou-se pelo restante da Europa e do mundo. Surgiram novos modelos de produção e economia e, conseqüentemente, a diversidade de ofícios vinculados aos novos meios de produção.

No século XX, as duas Grandes Guerras, de 1914 e 1939, além de fomentar a produção de indústria bélica e de transporte, foram grande incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico. Ainda no século XX,

os anos 1950 foram anos dourados para a economia americana e para o desenvolvimento tecnológico mundial. Os meios de locomoção, como aviões, carros, submarinos, foram cada vez mais aprimorados. A vida doméstica passou por uma revolução nunca antes vista, com o surgimento dos eletrodomésticos, como geladeiras, fogões, aspiradores, máquinas de lavar, liquidificadores etc. Os meios de comunicação se desenvolveram desde então de uma maneira fantástica: do antigo rádio e telégrafo, para a atual telefonia sem fio, celulares e a internet. Também houve um enorme salto no desenvolvimento de outras áreas da vida, como alimentação, vestuário e artes em geral. Além disso, foram bastante expressivos os resultados das pesquisas na área de saúde, com as vacinas e novos remédios, possibilitando um prolongamento da vida humana.

Outro grande giro de mudança foi o fato de as mulheres deixarem seus lares e ocuparem cada vez mais postos no mercado de trabalho, o que ocorreu principalmente após as duas Grandes Guerras do século XX. A entrada mais definitiva da mulher no mercado de trabalho veio transformar as condições dos empregos e das relações sociais como um todo, no ambiente familiar, de trabalho, de lazer.

As metas para a produção industrial aumentaram ano a ano. Tudo isso gerou novos cursos, especializações e estudos aprofundados ou focados nas diferentes áreas. O mundo agrário e feudal ficou cada vez mais distante. Nos países ocidentais, a população migrou em grande escala do meio rural para o urbano, inchando cidades, transformando algumas delas em grandes metrópoles.

O DESENVOLVIMENTO DAS PROFISSÕES NO BRASIL

Pela própria extensão, o Brasil sempre teve vocação para a agricultura. Assim, nos primeiros séculos de sua existência, o desenvolvimento econômico e social se estabeleceu em torno da casa-grande e da senzala, da casa de fazenda com o senhor dono das terras e seus escravos: índios e negros.

Até o início do século XIX, o Brasil era um território fragmentado. Muitos historiadores apontam a chegada de dom João VI como um passo fundamental para a constituição da unidade nacional, tendo contribuído

enormemente para a transformação cultural, política e social do território brasileiro. Na leitura do historiador Caio Prado Junior (1957), a presença do monarca no Rio de Janeiro fez com que o espírito de autonomia nacional, bem como o início da construção institucional, tivesse ímpeto.

Ao desembarcar no Brasil, dom João VI decretou a abertura dos portos às nações amigas. Ainda em 1808, ele autorizou a impressão de documentos e jornais no Brasil. A instituição da Imprensa Régia foi um passo decisivo para a divulgação de ideias, informação e cultura no país. Foi também dom João VI quem fundou o primeiro teatro no Brasil, o então teatro São João (hoje teatro João Caetano), no Rio de Janeiro. Entre 1810 e 1816, fundou a Escola de Belas Artes, atualmente integrada à UFRJ, a Academia Naval e a Faculdade de Medicina da Bahia, agora da UFBA. Livros vindos de Portugal formaram a Biblioteca Real, atual Biblioteca Nacional. Ainda são seus feitos a liberação da atividade industrial, a criação do Banco do Brasil, em 12 de outubro de 1808, e a criação do Jardim Botânico.

Em meados do século XIX, os filhos de famílias tradicionais brasileiras, descendentes de ricos donos de terra, escolhiam seus estudos entre os tradicionais cursos de engenharia, direito ou medicina. Poucas eram as mulheres que faziam curso superior, e o seu papel estava voltado para a educação principalmente das crianças e para a manutenção do lar.

Nessa época, havia também uma classe de pessoas que nem pertenciam às grandes famílias tradicionais, nem trabalhavam na lavoura. Viviam nas cidades ou núcleos urbanos como prestadores de serviços. Suas profissões ou ofícios eram passados de pai para filho ou de mestre para aprendiz. Eram os sapateiros, alfaiates, costureiras, bordadeiras, encanadores, marceneiros, serralheiros, entre outros. Havia também os comerciantes, que, como os prestadores de serviço, não pertenciam às famílias tradicionais nem à lavoura.

Outro grupo social importante era o das Forças Armadas. Para zelar por nossas fronteiras, jovens eram alistados no Exército e na Marinha.⁴ No século XIX, muitos soldados lutaram pelo Brasil, como na famosa guerra do Paraguai, e muitos jovens da Marinha lutaram protegendo a costa brasileira.

Entre 1870 e 1888, o Brasil passa pelo processo de abolição da escravidão e melhorias nos principais centros urbanos. Atraídos pelo

desenvolvimento urbano (iluminação, gás, abertura de ruas), não só a aristocracia rural se desloca para as cidades, como também as massas de lavradores desenraizados. “É o momento em que no Brasil a vida da casa-grande (do agricultor da economia do açúcar) desloca-se para o sobrado da burguesia urbana; e no mundo do trabalho, passa-se das senzalas aos mocambos e, depois, aos cortiços” (LOPEZ; MOTA, 2008, p. 531).

O cenário econômico também começa a mudar com o surgimento de novos polos de desenvolvimento agrícolas e industriais.

Em meados do século XIX, as lideranças de algumas das principais cidades haviam se tornado conscientes de iniciativas que deveriam tomar, no plano econômico político, para racionalização de recursos e empreendimentos. A criação em São Paulo, por exemplo, da Sociedade Auxiliadora de Agricultura, Comércio e Artes (1853) envolvia 59 figuras de todos os setores – engenheiros, professores, padres, políticos, além de agricultores e industriais – que propunham a aceitação de novos conhecimentos agrários, nacionalização do comércio e substituição do trabalho escravo por métodos mais ligados ao progresso (LOPEZ; MOTA, 2008, p. 530-531).

Continua Lopez e Mota (2008, p. 530): “Por volta de 1870, diminuía a migração de escravos do Nordeste para o Sul, e São Paulo passou a organizar, desde 1876, um serviço de migração para suprir o déficit de mão de obra nas fazendas de café”. Muitos dos imigrantes, vindos da Europa, e de países do Oriente Médio e Ásia, porém, não se fixaram no campo, mas nas cidades, provocando mudanças nas formas de produção, trazendo consequente desenvolvimento econômico.

A característica principal desse movimento migratório foi a busca de melhoria de vida no novo mundo. Ao sair de suas terras, muitos foram para a América do Norte e outros vieram para a América do Sul, principalmente para o Brasil e a Argentina. Seus objetivos não eram explorar nem levar riquezas, ou a vida de aventura, mas estabelecer raízes, criar riquezas na América.

Uma nova economia se inicia no Brasil; e, mais que isso, uma nova forma de encarar o trabalho. Principalmente no Sul e no Sudeste, iniciam-se indústrias, sendo seus empreendedores homens que, com poucos recursos e muito trabalho, construíram empresas que se tornaram verdadeiras potências. A relação entre trabalho e ganhos que se estabelece é diferente do que era vivido pelos descendentes da casa-grande e da senzala. A sociedade se torna

mais complexa, e surge “uma nova classe de trabalhadores: o proletariado, ou seja, a dos operários assalariados de indústria” (LOPEZ; MOTA, 2008, p. 596).

As demandas econômicas e de desenvolvimento industrial vão bater à porta das escolas. Novos cursos precisam ser criados para responder às novas demandas. Assim, “após 1910, foram criadas escolas de ensino técnico e profissional em vários estados, dado o desenvolvimento industrial” (LOPEZ; MOTA, 2008, p. 597).

Nessa época também se fazia notar a importância dos profissionais liberais. Havia dezesseis faculdades de direito, que formavam mais de 400 bacharéis a cada ano.

Em 1930, a rede escolar possuía 350 estabelecimentos de ensino secundário e duzentos de ensino superior, e, apesar de ampliada, comparativamente aos períodos anteriores, era insuficiente, pois não atingia a população como um todo, mantendo um grande contingente de analfabetos.

No pós-guerra – anos 1950/60 –, a sociedade brasileira se viu novamente diante de aceleradas mudanças econômicas e sociais. E vamos observar, de um lado, o desenvolvimento econômico e cultural no sul do país, com características próximas aos modelos europeu e norte-americano, e de outro, em contraste, o norte e nordeste, onde prevalecem os valores feudais, com altos índices de analfabetismo e pobreza. A criação de Brasília como sede do governo teve, entre outros objetivos, provocar o desenvolvimento econômico e cultural partindo do centro do país.

Não existiu, no Brasil, um projeto educacional de cunho nacional, e, depois da fundação de D. João VI das faculdades de direito em Olinda e São Paulo em 11 de agosto de 1827, a abertura de cursos profissionalizantes, faculdades e universidades aconteceu como resposta a problemas emergentes provocados pelas demandas econômicas, demandas essas nem sempre pertinentes a um planejamento educacional abrangente. Foram demandas da indústria, de novos serviços, acopladas a uma visão de ganho financeiro com cursos universitários e técnicos de curta duração.

A SEGUNDA METADE DO SÉCULO XX: AS NOVAS PROFISSÕES

Os três grandes cursos universitários do início do século XX, direito, medicina e politécnico, que correspondiam às áreas de humanas, biológicas e exatas, nos anos 1960, tiveram uma grande expansão e diversificação de cursos. As universidades ampliaram o número de seus cursos, temos mais de duzentos diferentes cursos universitários. Isso sem contar especializações e cursos tecnológicos ou universitários de curta duração.

Diante de tantas opções, os jovens que tinham uma formação de segundo grau, ou colegial, não mais se sentiam compelidos a seguir as profissões indicadas por seus pais, mas passaram eles mesmos a buscar o curso e carreira que acreditavam ser melhores para si. As famílias tradicionais perceberam a necessidade da modernização, abrindo o leque de opções de carreiras para seus filhos. Por outro lado, as famílias economicamente menos favorecidas viam nos cursos universitários a possibilidade de ascensão social para seus filhos.

Se na década de 1960 viveu-se uma explosão de profissões e cursos universitários, num pós-guerra que abria para todo o mundo ocidental o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, com as mais diversas especializações, na década de 1970 o Brasil viveu o apogeu do regime militar. Com isso, houve consequente diminuição de informações e quebra das boas e tradicionais instituições de ensino público fundamental.

Nos anos 1970, a competição entre os profissionais de carreira se acirrava. O Brasil vivia o milagre econômico, e, ao lado do desenvolvimento do país, houve a dívida externa e a inflação. Esse cenário vai impactar a percepção dos jovens quanto à escolha profissional. Na época, os ganhos com a inflação rendiam mais que qualquer trabalho de profissional, fosse ele autônomo (médico, advogado, engenheiro, por exemplo), fosse um empregado no comércio ou na indústria. Vendas, jogos especulativos, ganhos de capital – a inflação favorecia esse tipo de economia e consequente visão de trabalho e profissão.

Nesse contexto, o investimento em estudos com vistas à ascensão social parecia totalmente desnecessário. Muitas profissões foram desvalorizadas, principalmente na área de humanas e de educação; outras foram supervalorizadas, principalmente aquelas que lidavam com ganhos

financeiros. Os jovens se viam diante de pessoas que enriqueciam rapidamente com negócios que exigiam menos conhecimento e maior habilidade estratégica e especulativa. Na época dizia-se: “Mais vale ser vendedor de carros do que engenheiro civil”. Decresce o empenho pela boa profissionalização, e a educação é vista como algo menor. Paralelamente, cai o nível do ensino em geral, principalmente o das escolas públicas de primeiro e segundo grau, sem que a sociedade se importasse com isso.

Do ponto de vista cultural, o regime militar desmantelou a escola pública, deixando-a à mingua, optando rápida, gradual e seguramente pelo modelo de educação paga. Proliferaram “cursinhos” que se transformaram em “faculdades” e “universidades”, [...] eliminava-se a pesquisa, aumentava-se o número de alunos em cada sala de aula (LOPEZ; MOTA, 2008, p. 831).

Nessa época, a televisão se desenvolveu de forma tão estupenda que passou a ser a principal veiculadora dos valores e necessidades das famílias brasileiras. E se tornou não só um veículo de informação, mas de formação da identidade nacional e da cidadania brasileira. A mídia televisiva apresentava, de maneira contundente, um modelo de sucesso e de comportamento para os jovens. Ela vendia a ideia do que era sucesso. Mas não só: ela era em si mesma o sucesso e o glamour procurado por tantos. Daí a grande atração que exerceu em relação aos adolescentes da época.

Diante desse quadro, as profissões relacionadas à mídia televisiva passaram a ser bastante disputadas, sendo as áreas de comunicações, propaganda e marketing muito prestigiadas, e suas vagas preenchidas rapidamente. Os jovens projetavam aí a possibilidade de sucesso, prestígio social e dinheiro.

Os ventos do milagre foram céleres, e o brasileiro se viu entrando nos anos 1980 com uma séria recessão econômica. O cenário mundial mudou com a crise do petróleo. Surgiram dificuldades no mercado financeiro e na bolsa de empregos que perduram até hoje.

Nos anos 1990, a revista *Veja*, da Editora Abril, publicou num artigo (“A tribo”, 1995) os resultados de uma pesquisa realizada nos cinco continentes, por uma agência internacional, que revelavam uma grande mudança no comportamento dos jovens. Dizia: “eles não estão interessados em expressar

rebeldia, nem em deflagrar movimentos de contestação [...] querem estudar, ter um bom emprego, conforto, mas não demonstram a fúria acumulativa dos anos 1980”.

Estávamos diante da aldeia global de que falava McLuhan anos antes. Os jovens de todo o mundo passaram a se vestir da mesma maneira e comer hambúrgueres em Nova York, Moscou ou São Paulo. Muitos deles passaram a escolher uma vida menos acelerada que a de seus pais. Não queriam uma vida voltada para o acúmulo de bens, mas queriam ter qualidade de vida, com menos estresse, menos infartos.

Podemos observar uma busca de equilíbrio nesses movimentos. O sucesso conquistado pelos pais não causava impacto nem servia de modelo para os filhos. E estes buscavam somente encontrar um bom emprego, pois a vida já estava assegurada.

Mas isso não durou muito, e no final dos anos 1990 novas mudanças surgem, com o enxugamento das empresas com consequente desemprego (LOUGHLIN; BARLING, 2001). Paralelamente, a divulgação e a diversificação de modelos de vida levaram os jovens a diferentes caminhos de escolha. Alguns buscaram vidas alternativas, outros, mais tradicionais, alguns, formais, outros, esportistas, usuários de internet, naturalistas etc.

Grandes mudanças econômicas aconteceram no Brasil desde o Plano Real. A boa formação, os diplomas, o conhecimento e o desenvolvimento de competências se tornam necessários. Somam-se à mudança econômica a internacionalização das empresas, a maior complexidade das funções, a entrada das mulheres no mercado de trabalho, com o decorrente aumento na concorrência por empregos, e a diminuição dos empregos formais. Nesse cenário, surgem os vários cursos de pós-graduação, especialização, MBAs.

Se, por um lado, o cenário econômico social promoveu tais desenvolvimentos na área educacional, produzindo pessoas altamente capacitadas, expoentes intelectuais, o Brasil ainda mantém um déficit educacional significativo.

No entanto, as instituições de nível universitário, principalmente as particulares, passaram a oferecer cursos que respondessem às demandas

econômicas e sociais. A competição por uma boa vaga de trabalho tem levado as pessoas a buscar maior aprimoramento de suas competências.

Além dos cursos de especialização, as empresas desenvolvem treinamentos específicos, e muitas mantêm universidades corporativas. As indústrias, empresas e instituições bancárias estão empenhadas no desenvolvimento pessoal dos seus funcionários, bem como no desenvolvimento da cidadania, da responsabilidade social, levando em conta a sustentabilidade para a melhor competitividade global. Assim sendo, há inúmeros incentivos dessas corporações no sentido do desenvolvimento pessoal e profissional de seus funcionários.

SÉCULO XXI E A PANDEMIA

O país entrou na segunda década do século XXI sem ter conseguido superar os déficits da educação básica da população. E ao mesmo tempo, nos últimos anos, o desenvolvimento tecnológico acelerou a necessidade da inclusão digital em praticamente todos os campos. Passamos da tecnologia eletromecânica para a tecnologia da teleinformação, quando podemos manobrar máquinas distantes de nós, dar aulas a distância, e com alunos de lugares diversos, além de realizar reuniões com pessoas em diferentes cidades.

A globalização aconteceu de uma maneira que parece não haver mais volta. A pandemia de Covid-19 mostrou que estamos muito mais próximos uns dos outros do que imaginávamos. Todas essas questões têm impactado o mercado de trabalho e a empregabilidade, e sem dúvida as escolhas dos jovens sofreram tais impactos. A área da saúde e a pesquisa nas ciências biomédicas passaram a ser foco de muitos jovens.

As questões voltadas para a empregabilidade também merecem um olhar atento. Alguns empregos desapareceram, principalmente na área industrial, seja por conta da tecnologia, seja pelo encolhimento do setor industrial no Brasil, com o fechamento de muitas fábricas. Por sua vez, surgiram muitos empregos na área de serviços, em hotéis, restaurantes ou serviços de entrega. Durante esse período de pandemia, os serviços de hotelaria e eventos foram muito prejudicados, por outro lado os serviços de entrega

aumentaram consideravelmente. Ainda no período da pandemia, aumentou a necessidade de auxiliares de enfermagem e assistentes médicos.

As chamadas Big Techs (Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft) tiveram grande crescimento no período. As áreas relacionadas a tecnologia e internet em geral tiveram grande crescimento.

E por incrível que possa parecer, arquitetos e profissionais de construção e de reformas foram muito solicitados durante a pandemia. Muitas pessoas, por terem que ficar confinadas em casa, sem possibilidade de sair para viagens, investiram suas economias na melhoria do seu bem-estar dentro de casa.

A história caminha a passos rápidos; podemos observar as oportunidades do mercado se expandirem ou encolherem. Perspectivas e retrocessos.

Procurar entender a história e o contexto atual nos ajuda a enxergar a relatividade da estabilidade profissional. E ainda que possamos prospectar alguns dados para o futuro, temos a consciência de que não podemos saber com precisão os caminhos da sociedade e do mercado, nem qual profissão estará em alta daqui a cinco anos. Não temos certezas. Lidamos com possibilidades.

A história nos ajuda a entender por que, em determinadas épocas, há uma supervalorização de determinada profissão em detrimento de outras.

Nesse sentido, a orientação profissional tem grande importância, pois, para além dos cursos, o orientando reconhece o valor da sua postura, da atitude profissional, da ética; se apropria do que escolhe e para que se dedica, pois gostar do que se faz e a dedicação sempre contaram para uma carreira de sucesso. A vida caminha em ciclos, e como diz o poeta A. Machado: “Caminhante são teus passos, o caminho e nada mais. Caminhante faz seu o caminho ao andar”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Da MATTA, R. *Carnavais, malandros e heróis – para uma sociologia do dilema brasileiro*. Rocco: Rio de Janeiro, 1997.

HOLANDA, S. B. *Raízes do Brasil*. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio, 1936/1971.

LOPEZ, A.; MOTA, C. G. *História do Brasil – uma interpretação*. São Paulo: Editora Senac, 2008.

LOUGHLIN, C.; BARLING, J. “Young workers’ work values, attitudes, and behaviors”. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, p. 543-558, 2001.

PIMENTA, S. G. *Orientação vocacional e decisão: estudo crítico da situação do Brasil*. São Paulo: Ed. Loyola, 1981.

PRADO JUNIOR, C. *Evolução política do Brasil e outros estudos*. São Paulo: Brasiliense, 1957.

REVISTA VEJA. Artigo de capa. “A tribo”. São Paulo: Editora Abril, 1995.

SANTIAGO, G. Lomba. *Três leituras básicas para entender a cultura brasileira*. Alínea. São Paulo: Ed. Campinas, 2001.

SPACCAQUERCHE, M. E. “Elección Profesional en América Latina – los cambios y su influencia socioeconómicos del siglo XX en la elección profesional de los jovenes brasileños”. *Psicología Iberoamericana*, vol. 5, no. 1, p. 39-43. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana, Santa Fe, 1997.

⁴ Na literatura, encontramos um romance que retrata muito bem a vida urbana do Rio de Janeiro na época: *Memórias de um Sargento de Milícias*, de Manoel Antonio de Almeida, publicado originalmente em folhetins no *Correio Mercantil do Rio de Janeiro*, entre 1852 e 1853.

PROFISSÃO: OS DIFERENTES TERMOS E SIGNIFICADOS E DIFERENTES TIPOS DE FORMAÇÃO EDUCACIONAL

Ivelise Fortim

TERMOS RELACIONADOS À QUESTÃO PROFISSIONAL

Quando vamos falar de profissões, existem muitos termos que aparecem e que podem ser confusos, a princípio. Seguem algumas definições de vários termos que são usados quando falamos no assunto da escolha profissional. Algumas dessas definições foram dadas pelo autor Roberto Macedo (1999). Essas informações são importantes de serem esclarecidas aos orientandos, dado que alguns podem trazer como possíveis escolhas o nome de cargos ou especializações, por exemplo.

Profissão é o trabalho que a pessoa está preparada para desempenhar, seja porque se preparou para isso numa escola, seja porque aprendeu no próprio trabalho. Quando se preenche um formulário qualquer e pergunta-se às pessoas sobre sua profissão, elas respondem médico, pedreiro, engenheiro, contador, torneiro mecânico, eletricista, padeiro ou escultor, entre outras. É o nome pelo qual as pessoas são conhecidas em função do trabalho que estão preparadas para fazer.

Já a *ocupação, função ou cargo* é a atividade que de fato a pessoa desempenha, mas cujo nome e o trabalho em si nem sempre coincidem com o da profissão. Por exemplo, um médico pode estar trabalhando como clínico, mas pode ser também dono ou diretor de hospital, com funções apenas administrativas, ou, ainda, estar ocupado como fazendeiro, ou como prefeito de sua cidade. As ocupações são mais específicas por designar a atividade

em que a pessoa de fato trabalha. Por isso mesmo, existem em número muito maior do que as profissões, particularmente nos casos em que estas são designadas pelo diploma de curso superior. Nesse último caso, pode-se listar uma centena de profissões. Já as ocupações, contam-se aos milhares. Como foi dito, a ocupação pode ter uma denominação diferente da profissão, mesmo que não seja estranha a esta. Assim, podemos ter um administrador de empresas ocupado como encarregado de exportação, e um engenheiro ou farmacêutico como chefe do controle de qualidade de uma empresa. Outras vezes, a ocupação é bem diversa da profissão original, e podemos ter, por exemplo, um engenheiro civil ocupado como analista financeiro, ou um advogado trabalhando como gerente de banco.

Já o termo *carreira* refere-se à sequência de experiências ocupacionais da pessoa ao longo do tempo. Isso pode ou não ocorrer na mesma profissão. Podemos ter, assim, um advogado fazendo uma carreira num grande escritório de advocacia. Ou pode atuar na magistratura, durante a qual passou por várias ocupações ou cargos, desde juiz de primeira instância até presidente de um tribunal. Um médico pode fazer carreira num consultório particular ou num hospital, ou mesmo em ambos, mas pode seguir também a carreira de empresário, no seu ou em outro ramo.

Dizemos, ainda, que uma pessoa tem um *emprego* quando ela trabalha para outra pessoa ou para uma organização qualquer. Costuma-se dizer que tem emprego quando tem a carteira de trabalho assinada pelo empregador. Quando a pessoa tem nível superior e trabalha por conta própria, diz-se que ela é *profissional liberal*, que é aquele que pode trabalhar por conta própria, sem vínculo empregatício, mas precisa estar registrado a uma ordem ou conselho profissional. Já os *profissionais autônomos* podem atuar por conta própria, sem precisar de formação acadêmica ou técnica na área, nem registro em ordem de classe. A pessoa pode, ainda, *atuar como empresária*, quando é dona ou sócia de uma empresa, na qual desenvolve atividade relacionada ou não com a sua profissão.

Podemos ter várias combinações entre profissões, cargos e modo de atuação. Por exemplo, em uma empresa os cargos da presidência, denominados CEO (Chief Executive Officer, presidente, diretor executivo),

CFO (Chief Financial Officer, diretor financeiro), CMO (Chief of Marketing Officer, diretor de Marketing) e outros podem ser exercidos pelos sócios da empresa ou por empregados contratados para essas posições. Também temos profissionais liberais ou autônomos que prestam serviços terceirizados a empresas.

Em geral, a pessoa escolhe uma profissão e busca uma ocupação. E uma mesma profissão pode se abrir para muitas e diferentes ocupações. Mas há ocupações mais restritas, que só podem ser realizadas por quem tem determinada profissão, como nos cursos de saúde. Como exemplo, o cargo de médico anestesista só pode ser exercido por um médico com especialização em anestesia.

DIFERENTES TIPOS DE FORMAÇÃO EDUCACIONAL

O Ministério da Educação divide o ensino profissionalizante em três níveis: básico, técnico e tecnológico. O nível básico pode ser feito por qualquer pessoa, independente da escolaridade. São os chamados cursos livres. Já o técnico é aquele que é oferecido simultaneamente ao ensino médio ou após a sua conclusão. Finalmente, temos os cursos de nível tecnológico, que é dividido entre os cursos tradicionais de bacharelado e os cursos tecnológicos.

O primeiro deles, o básico, é o do aprendizado informal. Algumas profissões são exercidas sem que haja qualquer curso que as embase. O indivíduo aprende com o próprio fazer, no ambiente de trabalho, em que alguém com maior conhecimento lhe ensina. Os empregados domésticos, pequenos agricultores, pedreiros, azulejistas, trabalhadores da construção civil em geral, por exemplo, acabam aprendendo a profissão com pessoas próximas, ou no próprio emprego. Para essas profissões, não se requer nenhum grau de estudo formal. No entanto, para muitas ocupações, é exigido no mínimo o ensino fundamental completo.

A maioria das profissões requer algum curso. Assim, uma opção de profissionalização são os cursos livres, que não dependem do ensino formal para serem realizados. Por exemplo, para a profissão de costureira, basta fazer um curso de corte e costura; para cabeleireira, manicure ou depiladora, existem pequenos cursos de estética. Esses cursos têm curta duração e são,

em geral, mais voltados para a prática. Porém, outras possibilidades de formação exigem graus de ensino formal.

A EDUCAÇÃO FORMAL

O primeiro nível é a educação infantil, que anteriormente era denominada pré-escola, e tem duração de um a três anos. Nesse período, a proposta educacional se define por estimular a criança de diversas formas, além de fornecer os primeiros passos para a alfabetização. O segundo nível é o ensino fundamental, que compreende os anos escolares da primeira à nona série; nele estão incluídos os antigos ensino primário e o ginásio.

Depois do ensino fundamental, vem o ensino médio, antigo colegial. No ensino médio, a estrutura curricular é voltada para conhecimentos preparatórios para seguir cursos de nível superior. No ensino médio, os alunos podem cumprir o ensino comum, mas também há a possibilidade de profissionalização de nível técnico. As disciplinas podem ser feitas após ou concomitantemente com o ensino médio, conferindo o diploma de técnico. Alguns cursos técnicos, contudo, exigem idade mínima para poder ser cursados (as idades exigidas variam de acordo com as modalidades). Exemplos dessas formações são os cursos do Senai e Senac.

No nível superior, a graduação, existem os cursos de bacharelado e os cursos superiores de tecnologia. Os cursos de nível superior com mais de quatro anos de estudos são chamados de curso de bacharelado e conferem ao estudante o grau de bacharel; os cursos superiores de tecnologia possuem formação entre dois a três anos e conferem o título de tecnólogo. Segundo o portal do MEC, são ofertados 33 mil cursos de graduação em 2.364 instituições de ensino superior no Brasil.

Existem ainda as licenciaturas, que habilitam o profissional a atuar como professor na educação infantil, no ensino fundamental e médio. São cursos superiores de graduação que formam profissionais licenciados em química, física, letras, matemática, geografia, ciências biológicas e pedagogia.

Esses cursos podem ser realizados em faculdades, centros universitários e universidades. Chamamos de faculdade uma unidade de curso superior que tenha um curso isolado. Centros universitários ou universidades são

instituições que reúnem diversas faculdades. As universidades devem oferecer, além das faculdades, obrigatoriamente cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado).

As universidades se caracterizam pela indissociabilidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão. São instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano.

Além dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, existem também os cursos de pós-graduação *lato sensu*. Os chamados *lato sensu* são os cursos de especialização, residência médica, residência multiprofissional e aperfeiçoamento, destinados a especialização prática em determinada área do conhecimento. Esses cursos são regulamentados pelo MEC. No Brasil, os cursos designados como MBA, Master Business Administration, ou equivalentes nada mais são do que cursos de especialização em nível de pós-graduação na área de administração.

Já os cursos chamados *stricto sensu* são os cursos de mestrado e doutorado. Esses cursos são destinados àqueles que pretendem atuar com professores do ensino superior, e são voltados para a teoria e a pesquisa, visando a produção de conhecimento. Já os cursos conhecidos como mestrado profissionalizante dão ênfase maior ao mercado de trabalho, são cursos híbridos que têm os aspectos práticos dos cursos de especialização e os aspectos acadêmicos do mestrado.

Existem ainda os cursos de extensão universitária, que são cursos de curta duração, com carga horária inferior a 360 horas, que têm como objetivo ampliar os conhecimentos do estudante sobre determinado assunto. Dada a variedade de cursos de extensão com diferentes cargas horárias, na elaboração de currículos para postos de trabalho, costuma-se discriminar a carga horária do curso concluído.

O quadro anexo procura sintetizar as possibilidades de profissionalização e os níveis de ensino no Brasil.

Divisão do ensino profissionalizante

--	--

Nível básico	Tempo de formação
Profissões sem especialização	-----
Cursos livres	Meses
Nível técnico	
Educação profissionalizante: cursos técnicos	1 a 2 anos
Educação tecnológica	
Graduação – bacharelado	4 a 6 anos
Graduação – curso superior de tecnologia	2 a 3 anos

Divisão do ensino formal (2022)⁵

Níveis de ensino	Tempo	Formação
Educação infantil	1 a 4 anos	
Ensino fundamental	9 anos	
Ensino médio	3 anos	
Curso técnico	1 a 2 anos	Técnico
Ensino superior (graduação)		
Bacharelado	4 a 6 anos	Bacharel
Tecnológico	2 a 3 anos	Tecnólogo
Pós-graduação		
Extensão universitária		
Especialização (<i>lato sensu</i>)	1 a 2 anos	Especialista
Mestrado (<i>stricto sensu</i>)	2 a 4 anos	Mestre
Mestrado profissionalizante (<i>stricto sensu</i>)	2 a 4 anos	Mestre
Doutorado (<i>stricto sensu</i>)	3 a 5 anos	Doutor
Pós-doutorado		

Além disso, os cursos podem ser oferecidos em diferentes modalidades:

a) *totalmente presencial*: alunos e professores em sala de aula; b) *semipresencial* ou híbrido: algumas disciplinas são oferecidas com professor em sala de aula, outras, realizadas pela internet, sendo que em algumas modalidades o aluno pode optar por ir ou não ao *campus*; c) *totalmente a distância*: conhecida também como EAD, Educação a Distância. Nessa última modalidade, pode haver atividades assíncronas – vídeos, tarefas que podem

ser realizados a qualquer momento – e aulas síncronas – professores e alunos se conectando pela internet em tempo real. Algumas universidades propõem aulas *on-line*, mas as avaliações são feitas de modo presencial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Ministério da Educação. “Qual é a diferença entre faculdades, centros universitários e universidades?” Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/escola-de-gestores-da-educacao-basica/127-perguntas-frequentes-911936531/educacao-superior-399764090/116-qual-e-a-diferenca-entre-faculdades-centros-universitarios-e-universidades>>. Acessado em: 17/12/2021.

BRASIL, Ministério da Educação. Lato sensu – Saiba Mais. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/pos-graduacao/pos-lato-sensu>>. Acessado em: 17/12/2021.

BRASIL, Ministério da Educação. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/32044-censo-da-educacao-superior>>. Acessado em: 17/12/2021.

BRASIL, Ministério da Educação. “Um curso tecnológico é uma graduação?” Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/escola-de-gestores-da-educacao-basica/353-perguntas-frequentes-911936531/educacao-tecnologica-1056103719/13146-um-curso-tecnologico-e-uma-graduacao>>. Acesso em: 17/12/2021.

BRASIL, Ministério da Educação. Como se tornar um professor? Disponível em: <<http://sejaumprofessor.mec.gov.br/internas.php?area=como&id=formacao>>. Acesso em: 17/12/2021.

PREVIDELLI, Amanda. “Conheça as 4 carreiras militares no Brasil”. Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br/coluna/pordentrodasprofissoes/conheca-as-4-carreiras-militares-no-brasil>>. Acesso em: 17/12/2021.

MACEDO, R. *Seu diploma, sua prancha. Como escolher a profissão e surfar no mercado de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1998.

5 Seguem termos como elencados em 2022. Para consultar os termos sempre atualizados, sugerimos acompanhar o site do MEC.

A INFORMAÇÃO PROFISSIONAL: A TÉCNICA R.O. DE BOHOSLAVSKY

Maria Elci Spaccaquerche e Ivelise Fortim

“A informação ocupacional tem tamanha importância dentro do processo de orientação profissional que nenhum processo pode ser considerado completo se não incluir, em alguma etapa deste, o fornecimento de informação com respeito às carreiras, ocupações, áreas de trabalho, demanda profissional etc.” (BOHOSLAVSKY, 1996, p. 157).

Um dos requisitos da liberdade é a informação. Não se pode escolher o que não se conhece. A falta de informação nos leva a escolhas equivocadas, com consequências quase nunca agradáveis.

Nesse sentido, de nada valeria todo o processo que desenvolvemos até agora para a escolha profissional se a informação sobre profissões não fosse feita de maneira aprofundada e satisfatória.

Buscar saber, conhecer mais, é um impulso humano natural, que sempre deve ser estimulado. O mesmo raciocínio pode ser usado em relação à educação e à preparação dos indivíduos para a cidadania e a profissionalização.

O conhecimento e a informação trazem a transformação das pessoas e das sociedades. Essa é uma questão abordada pelo ser humano desde os tempos imemoriais. Encontramos esse tema nas diferentes mitologias, como a árvore do conhecimento, na história judaico-cristã, e o mito de Prometeu na mitologia grega. Conta o mito que, sensibilizado pelas necessidades e lutas dos primeiros seres humanos, Prometeu roubou o fogo de Zeus e o deu aos homens. Com a posse do fogo, e realizando as possibilidades de transformação que o fogo produz, a raça humana iniciou um grande processo de desenvolvimento. Pôde, além de se aquecer, fazer muitos artefatos, cozinhar e armazenar alimentos, e se proteger dos animais selvagens.

Simbolicamente, o conhecimento é esse fogo dos deuses, que nos possibilita o desenvolvimento não só pessoal, mas de toda a sociedade, da humanidade.

O conhecimento, as informações são necessários, e Bohoslavsky (1996) menciona literalmente a importância de que o orientador forneça informações, e sugere uma forma de trabalhar essa questão. Em seu livro, apresentou uma técnica denominada R.O., *roles ocupacionales*, ou papéis ocupacionais, criada por Nora Sturm (BOHOSLAVSKY, p. 166, nota 9). Nessa técnica, o orientador apresenta para o orientando um bloco de cartões, e em cada um está escrito o nome de uma profissão; a partir daí segue-se uma dinâmica de vários passos. Essa técnica foi escrita em 1965, e desde então houve mudanças não só no mercado das profissões, mas também nos comportamentos e valores.

Apresentamos a seguir algumas considerações sobre essa técnica e um roteiro para a atividade de informações. O roteiro é apenas uma sugestão para um trabalho individual.

PREPARAÇÃO PARA O USO DA TÉCNICA R.O.

Para utilizarmos essa técnica, a primeira providência é montar os cartões com os nomes das profissões – ou cursos técnicos, tecnológicos e universitários. Os cartões podem ser construídos pelos próprios orientadores profissionais ou podem ser adquiridos em editoras especializadas.⁸ Sugere-se a construção em formato de cartão de visitas. Na frente dos cartões deve constar o nome da profissão. De forma opcional, também pode ser colocada uma pequena definição da profissão no verso.

É importante separar pelo menos dois grupos: um contendo o nome dos cursos universitários de grau de bacharelado, e outro com os cursos universitários tecnológicos. Um terceiro bloco com os cursos técnicos de nível médio deve ser providenciado para estudantes que farão esse tipo de escolha. Pode haver também um bloco com profissões de nível profissionalizante, para pessoas que desejam optar por cursos livres. É importante verificar com o orientando em qual nível de ensino ele deseja realizar a atividade, para que não haja um excesso de cartões.

Existem diversos guias de profissões na internet. O Guia do Estudante (Editora Abril, hoje apenas em versão digital) é um dos mais conhecidos, e a

partir dele pode-se organizar pelo menos os dois primeiros blocos de cartões acima mencionados.

É possível obter informação sobre os cursos nos sites das universidades e faculdades. O orientador pode disponibilizar a informação, nessa etapa, tendo consigo um computador ou um celular, o que facilita a rapidez na busca das informações.

Essa técnica tem sofrido várias modificações, conforme as necessidades do orientando ou do grupo de orientação. Apresentamos, a seguir, algumas dessas modalidades.

TÉCNICA R.O.¹

Objetivos

- Informar sobre as profissões
- Permitir que o orientando, ao longo das etapas da técnica, vá escolhendo as profissões que são do seu interesse, separando-as das outras.
- Aprofundar o conhecimento das profissões que foram escolhidas pelo orientando.

Aplicação

1. Solicitar ao orientando que separe os cartões em três grupos: um com as profissões que ele já conhece, o segundo com aquelas que conhece mais ou menos, e um terceiro com as profissões de que nunca ouviu falar. Por exemplo, medicina, ele sabe do que se trata – pelo menos tem uma ideia geral do que faz o profissional; já sobre engenharia elétrica ele tem dúvida, sabe mais ou menos; e de ciências atuariais nunca ouviu falar.

2. Após essa separação dos cartões, o orientador deve ajudar o orientando a saber o que são as profissões que ele colocou no segundo e no terceiro grupo. Nesse momento, não é necessário estender-se muito sobre cada profissão, mas defini-la e exemplificá-la, de modo que o orientando tenha uma noção. O orientador deve já ter pesquisado e

adquirido conhecimento, ainda que mínimo, dessas diferentes profissões existentes. As explicações devem ser simples e elucidativas. Assim, diante da pergunta “o que faz um engenheiro metalúrgico?”, podemos olhar à nossa volta e observar tudo aquilo que foi feito com metais, que passaram por uma indústria metalúrgica, como as fivelas de cinto ou de sapato. Também podemos pensar onde se situam as maiores metalúrgicas do país, e nos carros e caminhões que vêm daí. Com exemplos da vida que nos cerca, a atividade de passar informações pode se tornar bastante rica e despertar a curiosidade e novos interesses no orientando.

É importante que o orientador tenha em mãos alguns guias de profissões em papel ou em computador, com os quais já tenha se familiarizado, lembrando que as questões mais específicas vão ser esclarecidas através de entrevistas com profissionais ou estudantes da área que o orientando pode fazer pessoalmente, *on-line* ou mesmo em sites de informação profissional.

O tempo dessa atividade vai depender da quantidade de informações solicitadas pelo orientando, e da profundidade com que elas serão analisadas. Normalmente leva-se mais de uma sessão para essa atividade.

3. O próximo passo refere-se à discriminação de preferências do orientando, através dos agrupamentos de profissões.

Juntam-se todos os cartões e solicita-se ao orientando: “Gostaria que você agora separasse esses cartões em grupos de afinidades, ou seja, em grupos de profissionais que você percebe que têm relação entre si. Você pode usar qualquer critério para compor tais grupos. Os critérios para a montagem dos grupos são seus. Os grupos podem conter qualquer número de profissões, e pode existir também o grupo do ‘eu sozinho’, se você achar que alguma profissão não se encaixa nos grupos que você fez”.

4. Após a separação dos cartões, o orientador anota em um papel cada grupo e as profissões correspondentes, indagando sobre o critério utilizado para o agrupamento.

Em seguida, solicita-se que o orientando fale um pouco sobre cada grupo. Como ele os vê, que características tem cada um, como vivem, como se relacionam, como é a rotina de trabalho deles etc. Nesse momento, através dos grupos montados, o orientador pode observar se ainda há necessidade de mais informações. Observa também os critérios propostos pelo orientando que sugerem pistas para a compreensão das suas preferências e valores.

5. Depois, pede-se que ele separe o grupo com que mais se identifica, com que tem mais afinidade. Normalmente, ao descrever os grupos, isso aparece de maneira clara. É o grupo que ele mais elogia ou do qual diz gostar mais. Pode ocorrer que esse grupo seja muito grande, então se solicita que ele separe as profissões em subgrupos e escolha o que tem mais afinidade. Também pode haver dois grupos com que ele se identifica, então juntam-se os dois e, posteriormente, solicita-se que ele subdivida esse grupo. Sempre usando os critérios de afinidade. Aqui ele vai descrever como imagina os profissionais desse grupo que escolheu como identificado. Quais características apresentam, como vivem, como é a rotina de trabalho etc.

Grupos grandes aparecem por falta de informação, e assim o orientando agrupa profissões que não são semelhantes, ou por ele já saber que não gosta de nada nessa área, como alguém que não gosta de exatas e, por isso, junta todas as engenharias num único bloco. Ou, ainda, porque ele mesmo tem como característica pessoal agrupar mais, não se espalhar em muitos grupos. Alguns se mostram bastante pragmáticos e separam os cartões em três grandes grupos: exatas, humanas e biológicas. São características a se observar.

Até o momento, a dinâmica dessa técnica foi a de informar, tirar dúvidas, pesquisar, limpar preconceitos sobre profissões e cursos.

De qualquer forma, esse é um momento em que o orientador tem o importante papel de auxiliar o orientando na discriminação das diferentes profissões e de nuances que podem parecer aos olhos do orientando extremamente semelhantes. Por exemplo, diferenças entre economia e administração, entre os diversos tipos de engenharia, entre engenharia de produção e administração etc.

6. O próximo passo é a foto descrita por Bohoslavsky (1996, pag. 169). Nessa modalidade de R.O. não se aplica a etapa do convite para a festa, como propõe Bohoslavsky. Na nossa experiência, observamos que essa etapa não discrimina a afinidade profissional, mas o tipo de personalidade do orientando. Assim, muitas vezes, o orientando escolhe diferentes profissões por achar que a festa ficaria mais animada do que se convidasse somente os profissionais que têm mais afinidade. Ou ele convida poucas profissões por ser mais introvertido, e assim por diante.

Nesse ponto, pede-se então que o orientando separe as profissões de que ele mais gostou, na qual tem maior interesse. Pergunta-se se não existe outra profissão, ainda que alocada em outro grupo, que ele queira que esteja nesse bloco de preferências. Isso feito, entrega-se para o orientando um cartão em branco, com a seguinte explicação: “Imagine que você é chamado para tirar uma foto com esses profissionais. Você pode levar todos ou escolher alguns. Monte uma foto com os cartões que você quiser, sendo você o cartão em branco”. É importante para essa atividade ter pelo menos uma pequena mesa, onde ele possa colocar os cartões e “visualizar a foto”.

Entrevista após a Técnica

Essa é uma técnica projetiva, e aqui é necessário algum conhecimento das técnicas projetivas da psicologia para melhor compreender a montagem da foto e a percepção do orientando nesse grupo. O orientador deve observar a montagem da foto e a localização do orientando em relação às profissões. Qual ou quais profissões estão mais próximas? Quais estão à direita? E à esquerda? Ele se coloca no meio, numa ponta ou embaixo? A análise é feita a

partir das relações que o orientador faz a partir da história do orientando até então, e da compreensão da dinâmica psíquica que aí se expressa. É nesse momento que o orientador tem a possibilidade de fazer uma síntese dos aspectos de personalidade e motivacionais que estão presentes nessa escolha do orientando, esclarecendo e confirmando com ele essa escolha.

Análise da Técnica

Como se pode observar, o momento da informação profissional, através da técnica R.O., é importante porque, à medida que o orientando vai conhecendo melhor as profissões, vai escolhendo, eliminando as que não quer, as que pensava ser outra coisa. E, de alguma maneira, vai estabelecendo critérios para a sua escolha: o que vai estudar, o tempo de estudo, a realidade profissional, as próprias necessidades de trabalho e de ganhos etc.

É importante também que, entre uma sessão e outra, o orientando faça suas pesquisas, seja entre professores, seja via internet ou com profissionais de sua área de interesse.

Quanto às profissões que aparecem na foto, pode-se rever juntamente com o orientando os pontos positivos e negativos delas.

Muito provavelmente o orientando estará mais seguro de fazer sua escolha nesse momento.

Ele verbaliza o profissional com que mais se identifica e consegue argumentar os aspectos da profissão que vê como importantes para ele. As novas informações que o orientando trouxe deverão ser analisadas em conjunto.

Depois da foto, ainda que o orientando se diga decidido, é importante solicitar uma pesquisa ou uma entrevista com profissionais de sua escolha. Se ele estiver em cursinhos, poderá conversar com professores a respeito. Ou, mesmo se for possível, visitar as universidades que têm interesse em frequentar.

VARIAÇÕES DA TÉCNICA R.O.⁸

Nora Sturm criou esta técnica na Argentina na década de 1960. No Brasil, nesta época, havia cerca de 30 profissões universitárias. Atualmente, os guias de profissões apontam cerca de 287 cursos universitários (Guia do Estudante, vestibular 2019), sem contar os cursos técnicos e outras carreiras que não necessitam de formação universitária.

Assim, muitas vezes a aplicação tradicional da R.O., como descrita acima, pode durar três sessões ou mais. Alguns orientandos são curiosos e interessados e podem aceitar trabalhar do jeito tradicional, porém outros podem se sentir desmotivados, especialmente quando a tarefa é feita em grupo.

Uma instrução mais simplificada é solicitar que o orientando separe as profissões em três grupos: as que conhece, as que não conhece e as que lhe interessam. Após a separação, trabalha-se com o bloco das profissões desconhecidas. Após esclarecimento, pergunta-se ao orientando se ele deseja passar alguma das profissões desse bloco para as que lhe interessam. A partir do bloco das profissões de interesse, solicita-se que ele escolha aquelas com que tem mais afinidade e posteriormente, faça a foto.

A técnica R.O. pode ser feita também em grupos, e aqui os próprios orientandos dividem a tarefa das informações, cabendo ao orientador complementar essas informações e ajudar no discernimento.

No trabalho em grupo, pode-se colar cartazes com os nomes das profissões nas paredes da sala. Os orientandos, munidos de prancheta com papel e caneta, separam as profissões em listas: uma de interesses entre profissões conhecidas, e outra com as profissões de que nunca ouviram falar. Após essa escolha, os orientandos são solicitados a procurar informações na internet e/ou guias de profissões sobre aquelas que desconhecem, para em seguida comunicar suas novas descobertas ao grupo. Após esses procedimentos, podem passar para a foto.

Nos atendimentos realizados de modo *on-line*, a atividade pode ser feita em murais digitais que permitam ao sujeito mover os nomes das profissões entre as categorias. Os murais digitais são sites com aplicações interativas que permitem a orientador e orientando interagir em um mesmo espaço digital.

Uma das atividades importantes é estabelecer critérios para essa escolha. Pensando nisso, costuma-se aplicar uma técnica que ajude o orientando nesse sentido. Mais adiante será abordada a questão dos critérios de escolha que complementam a atividade sobre informação profissional.

OUTRAS TÉCNICAS DE INFORMAÇÃO

Outras técnicas podem ser desenvolvidas para o conhecimento das profissões. No atendimento individual, além da pesquisa na internet, solicita-se que os orientandos façam entrevistas com profissionais, visitas a universidades (escolas, cursos etc.), visitas a empresas (quando possível), que compareçam a feiras de informação profissional (tanto com relação às universidades nacionais quanto às estrangeiras). Também é importante, se possível, conversar com profissionais que possam estar à disposição em grupos na internet, bem como com alunos dos cursos pretendidos. Todas essas atividades vão compor as informações mais concretas sobre a profissão desejada.

Outra técnica utilizada, principalmente nas escolas, é a feira das profissões, quando os jovens apresentam a pesquisa que fizeram sobre elas e numa grande feira trocam informações. Muitas escolas também fazem apresentações para que pais de alunos (e/ou outros convidados) apresentem suas profissões.

Mas isso não é suficiente se não houver uma reflexão junto com professores e orientadores. Sabemos que muitas informações se perdem por não conter significado para quem as recebe. A informação, para se tornar conhecimento, precisa passar por um processo de apreensão significativa do conteúdo.

Quando a orientação profissional é realizada em grupo, podem ser propostas atividades que envolvam todos. Uma delas é baseada na ideia de descrever uma cadeia de produção. Essa dinâmica leva cada um dos participantes a nomear todos os profissionais envolvidos na cadeia de produção de um determinado produto, e em seguida perceber em que etapa dessa cadeia de produção eles gostariam de estar. Assim, se o produto é um carro ou um pacote de bolacha, podemos imaginar todos aqueles que

trabalharam para tal produto existir, desde a matéria-prima, o ferro ou o trigo, até o vendedor da loja onde esse produto é adquirido. Esse exercício, além de ampliar o conhecimento das profissões, leva à percepção da importância que todas as profissões têm e do papel delas na sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação Vocacional: estratégia clínica*. Tradução de José M.V. Bojart. Revisão e apresentação de Wilma Milan Alves Penteado. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

® COELHO, M. E. *Conhecendo as profissões com a técnica R.O.* 4ª edição. São Paulo: Hogrefe, 2019.

℥ Adaptação de Maria Elci Spaccaquerche.

§ Adaptações de Ivelise Fortim.

ROTEIRO DE PESQUISA SOBRE PROFISSÕES E DE ENTREVISTAS COM PROFISSIONAIS

Maria Elci Spaccaquerche e Ivelise Fortim

O roteiro abaixo é apenas um guia para iniciar a busca na informação sobre a profissão desejada. Ele contém duas grandes partes: uma relativa à atividade do profissional e o mercado de trabalho, outra relativa aos estudos e cursos necessários para chegar a essa competência profissional.

Quanto mais informação o orientando tiver sobre a profissão em que pretende atuar, melhor e mais segura será a sua escolha.

Os guias de profissões e de cursos são os mais utilizados na hora de procurar informação. Hoje, a maioria das informações é encontrada na internet, mas estas devem ser avaliadas de maneira criteriosa. É claro que existem influenciadores formados em suas áreas, que são especialistas no tema e fazem divulgação científica, mas há muitos outros que divulgam desinformação, *fake news* e informações enganosas a respeito de muitos assuntos relativos a profissões. O que se recomenda é ir diretamente aos sites das universidades, onde se obtém informações sobre os cursos e as grades curriculares.

Também pode-se obter informação em fóruns profissionais abertos ao público. Os sites dos conselhos de classe em geral disponibilizam informações interessantes, principalmente sobre eventos na área. Sites de sindicatos também podem apresentar as médias salariais das profissões.

Visitas a faculdades, cursos e locais de estudo são outras formas de se obter informações e contato com o local que possivelmente o orientando frequentará. Eles dão um parâmetro visual de como será a profissão, que sai do mundo idealizado e passa a tomar forma nos corredores da faculdade ou no laboratório do curso. Visitar locais de trabalho também dá parâmetros sobre a profissão a ser escolhida.

ROTEIRO DE PESQUISA DE PROFISSÕES

Ivelise Fortim

Parte importante da orientação profissional é a pesquisa sobre a profissão. Essa é uma busca ativa da parte do orientando; ele deve procurar mais de uma fonte de pesquisa para preencher o roteiro. Cabe lembrar que o orientando deve se atentar a diversos detalhes da profissão que pretende escolher.

OBJETIVOS

Levantar o maior número de informações pertinentes possível sobre as rotinas profissionais, locais de trabalho e cursos do interesse do orientando.

APLICAÇÃO

Solicitar ao orientando que preencha o roteiro a seguir com o maior número de informações que puder encontrar. O ideal é que essa seja a profissão escolhida entre aquelas selecionadas ao final da atividade R.O. Caso o orientando esteja em dúvida entre duas profissões, pode-se solicitar que preencha o roteiro das duas profissões, para compará-las.

É importante esclarecer com o orientando cada uma das questões do roteiro sugerido, explicando o porquê delas. E, se for o caso, acrescentar outras questões de seu interesse.

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

O orientador deve explorar com o orientando quais dados ele encontrou. Como foi realizada a pesquisa? De forma detalhada? Ou simplesmente entrou em um site de faculdade e copiou tudo que encontrou? As informações encontradas trouxeram quais reflexões ao orientando? Há informações que o fizeram se decepcionar com a escolha, ou é aquilo que ele realmente

desejava? Existem informações que trazem impedimentos com relação à escolha?

Todas essas informações devem ser cuidadosamente analisadas em conjunto pelo orientador e o orientando, pois é necessário que as informações venham de fontes fidedignas mais do que de fontes especulativas ou pouco realistas.

A análise da estrutura curricular dos cursos é um grande diferencial para a escolha profissional. Pois é aí que ele toma consciência do que vai estudar durante os anos da faculdade.

ANÁLISE

Os dados encontrados devem ser retomados em conjunto com todas as outras informações do processo de orientação profissional. Muitas vezes, é a partir do roteiro que o jovem pode ter certeza de que está fazendo uma escolha que responde aos seus interesses e metas. Se assim não for, ele pode pesquisar outra profissão entre aquelas elencadas por ele. Se ele pesquisou mais de duas profissões, a comparação entre elas a partir do roteiro oferece uma boa visualização de como será o exercício dessa profissão, seus requisitos e benefícios.

ROTEIRO DE PESQUISA DA PROFISSÃO

Nome da profissão _____

1. O profissional

- a) Rotina do profissional (como é o dia a dia do profissional).
- b) Com o que o profissional lida na maior parte do tempo: pessoas, objetos, animais, outros.

2. Locais de trabalho

3. Mercado de trabalho

- a) Quem emprega: empresas, escritórios, hospitais etc.
- b) Oferta de trabalho na região em que se pretende trabalhar (o mercado está saturado ou há necessidade de profissionais).
- c) Faixas salariais.
- d) Tempo para conseguir um emprego na área.

4. Estudos/cursos

- a) Nível do curso (livre, técnico, bacharel, tecnológico etc.).
- b) Principais cursos, escolas, faculdades e universidades.
- c) Local onde os cursos são oferecidos (verificar a localização dos diversos *campus* da universidade/escola, e em qual *campus* o curso pretendido é oferecido).
- d) Duração (semanas, meses, anos).
- e) Horários (meio período, período integral; turno matutino, vespertino, noturno; horário em que as aulas são dadas, verificar se existem aulas aos sábados).
- f) Custos (mensalidades, custos de deslocamento, custos de moradia, custos de material e livros, custos de alimentação).

- g) Vestibular/exames de admissão (relação candidato-vaga, requisitos para os exames, provas específicas).
- h) Reconhecimento do curso pelo MEC.
- i) Avaliações da qualidade dos cursos (ENADE).
- j) Grades curriculares (quais disciplinas serão estudadas nos cursos e a carga horária).
- k) Tipo de ensino: i) totalmente presencial; ii) semipresencial ou híbrido; iii) totalmente a distância.
- l) Estágios (verificar se existem estágios obrigatórios; se são realizados na própria faculdade ou em outros locais; sendo o estágio obrigatório, qual é a carga horária necessária; em que períodos/anos do curso são realizados).
- m) Atividades complementares (verificar se existe o sistema de atividades complementares, que são atividades culturais e científicas extracurriculares que são validadas como carga horária).
- n) Áreas de especialização.
- o) Especializações e empregos no exterior.
- n) Bolsas de estudo (programas do governo federal, programas dos governos estaduais, bolsas particulares, bolsas oferecidas pelas universidades).

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O PROFISSIONAL

Maria Elci Spaccaquerche

Entrevistas com profissionais que já estão atuando ajudam a entender o escopo da profissão. Aqui é interessante entrevistar um profissional já formado há bastante tempo e outro formado há menos tempo, para comparar as diferenças.

OBJETIVO

Levantar informações acerca da profissão desejada.

Verificar percepções de profissionais que já estão atuando na área.

APLICAÇÃO

Solicitar ao orientando que escolha um profissional que já esteja atuando na área, de preferência que não seja um conhecido muito próximo ou um parente. Ele pode fazer duas entrevistas, uma com o profissional com menos anos de experiência ou recém-formado, e outra, com o mais experiente. São visões diferentes. Se for previamente combinado, a entrevista pode ser gravada.

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

Na sessão após a entrevista, o orientador, além de ouvir o relato do orientando, deverá destacar aqueles pontos que mais têm a ver com as características do orientando, procurando integrar as informações do profissional com os aspectos de personalidade do orientando, não sem estar atento à relatividade das afirmações feitas pelo profissional entrevistado.

ANÁLISE

Sabemos que cada profissional imprime na sua profissão a sua forma de ser. Cada médico vai ser médico à sua maneira, cada professor tem sua forma

de dar aula, por mais que existam livros de didática, e assim é com todas as profissões. No entanto, cada uma delas tem a própria essência que permanece, a despeito do profissional.

Algumas pessoas são entusiastas com sua profissão; outras são completamente derrotistas. Algumas são ligadas ao dia a dia profissional, outras são mais ligadas ao sucesso e aos ganhos financeiros, e assim por diante. Por isso, o orientando precisa ter em mente que o quadro feito a respeito daquela profissão tem cores e nuances da personalidade e do tipo de atuação do profissional entrevistado. E é também uma oportunidade de analisar, junto ao orientador, quais desses aspectos mais impactaram ou chamaram a atenção. De qualquer forma, aspectos importantes a respeito daquele mundo profissional poderão ser depreendidos a partir da entrevista.

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O PROFISSIONAL

Profissão pesquisada: _____

Idade do profissional: _____

1. Há quanto tempo exerce a profissão?

2. Descreva a função ou cargo que melhor descreve o que você faz. Não há necessidade de colocar o nome da empresa em que trabalha.

3. Qual foi o caminho para a sua escolha profissional?

4. Quais são as suas perspectivas? O que você ainda almeja?

5. Quais são os cursos que você considera importantes para o exercício da sua profissão?

6. Como você vê o mercado de trabalho na sua área?

7. Quais aspectos que você sempre apreciou no exercício da sua profissão?

8. Quais foram as maiores dificuldades encontradas no dia a dia do exercício da sua profissão?

9. Que fatores você acredita que são importantes para o jovem levar em conta no momento da escolha?

10. Algum profissional da sua área o inspirou ao fazer sua escolha nesta profissão? Fale sobre ele.

11. O que você sugere para um jovem que pense em escolher a sua profissão?

12. Quanto ganha, em média, um profissional da sua área?

Agradeço a sua participação.

ESTUDANDO NO EXTERIOR

Ivelise Fortim

Os intercâmbios de jovens começaram com a geração *baby boomers*, a geração após a Segunda Grande Guerra. Os intercâmbios tinham como propósito básico conhecer novas culturas e aproximar os jovens, para diminuir preconceitos e rivalidades entre os países. E assim jovens brasileiros do ensino médio iam para outros países e se hospedavam com famílias para estudar em escolas locais. Por sua vez, jovens de outros países eram recebidos pelas famílias brasileiras, e frequentavam escolas brasileiras. Um dos primeiros intercâmbios foi o *American Field Service*, AFS, que já atuava nos anos 1960. Existem outros, como o CISV (*Children's International Summer Villages*), uma organização internacional independente que visa promover a amizade entre as pessoas, desde crianças de onze anos até adultos, e que atua em mais de sessenta países.

Esse cenário foi se modificando quando a demanda do mercado pelo conhecimento da língua inglesa começou a se intensificar. Muitos escritórios voltados para cursos no exterior começaram a surgir. Muitos jovens e seus pais viram o fato de estudar e residir no exterior como uma vivência importante para ampliar o conhecimento de outras culturas, o amadurecimento pessoal, além de propiciar a fluência numa língua estrangeira.

A demanda por cursos fora do Brasil tem sido cada vez maior. O mundo se tornou menor, globalizado. Assim, a busca por estudar fora pode incluir um curso universitário, um mestrado ou doutorado ou mesmo uma especialização, fazer um estágio, ou ter uma vivência de trabalho formal.

A informação no caso desse tipo de orientação é de suma importância. Os países têm diferentes políticas com relação ao ingresso de estudantes estrangeiros, sendo que cada um deles tem suas regras, seus diferentes tipos de cursos, diferentes nomenclaturas.

O orientador, nesse caso, também vai se informar sobre as opções em que o orientando está interessado. A orientação pode ser feita de diversas

maneiras. Uma delas é escolher primeiro o país em que se deseja residir, e depois verificar quais são os cursos disponíveis na região. Define-se um país, um estado ou província, uma cidade, para então buscar os recursos disponíveis.

Outros orientandos preferem escolher um tipo de curso específico, para depois selecionar países que oferecem as melhores oportunidades. Nesse caso, muitas vezes pode-se trabalhar com a orientação de forma tradicional, procurando definir uma área estudos, tendo como base as profissões brasileiras. Após esse processo, busca-se equivalências entre as profissões encontradas em outros países. Um dos exemplos que podemos dar é de uma orientanda que queria estudar moda fora do país. Ela se interessou por três faculdades de moda, uma numa universidade de Milão, outra na Alemanha e outra na Inglaterra. A orientanda tinha facilidade com as línguas italiana e inglesa; já para estudar na Alemanha, precisaria se desenvolver na língua. Várias são as questões que levantamos quando um jovem quer se mudar. Alguns têm parentes que moram no exterior, o que pode facilitar; outros já tiveram experiências no exterior, seja com intercâmbios ou mesmo com pais que trabalharam no exterior. Além da língua, a questão da adaptação ao local, juntamente com o tipo de personalidade, são pontos importantes para aprofundar com o orientando. A definição de uma área é importante, dado que existe uma diversidade muito grande de cursos e países, e o orientando e o orientador podem se sentir perdidos com o excesso de informações.

Cabe lembrar que a escolha do destino leva em consideração não apenas objetivos profissionais, mas deve levar em conta o estilo de vida do país, se é um local mais urbano ou do interior. Até mesmo a temperatura deve ser considerada, dado que algumas pessoas podem não querer ficar por muito tempo em países com clima muito diferente do Brasil.

Muitas das informações sobre universidades, cursos, acomodações são encontradas nos sites das universidades. No entanto, muitos orientadores não têm como fornecer toda a informação sobre os cursos estrangeiros. Após a definição de uma área ou profissão específica, é recomendado que o orientando se informe sobre as opções de cursos, faculdades e universidades em agências especializadas (operadoras de intercâmbios), diretamente nas

próprias instituições estrangeiras ou nas universidades brasileiras que oferecem esses intercâmbios. Existe uma variedade muito grande de destinos, tempo de estadia, bem como de custos financeiros.

MOTIVAÇÃO PARA ESTUDAR NO EXTERIOR

Muitos jovens trazem para a orientação profissional a demanda de estudar no exterior, mas as motivações são diversas, além de apenas aprender outro idioma. Podem ser apontados motivos pessoais, como a mudança de residência da família, encontrar um namorado, mudar-se com apenas um dos pais, ter a crença de que pode ter um futuro melhor em outro país, querer se distanciar da família, ter um aprendizado de uma especialidade não disponível no Brasil. O papel do orientador é pesquisar e compreender esses motivos, se são consistentes, ou se são fantasias baseadas em coisas que o orientando ouviu dizer.

Deve-se levar em conta também quais são os objetivos pessoais e profissionais dessa experiência. Pode ser adquirir ou aprimorar um idioma, ter uma experiência de trabalho, fazer uma formação diferente. É importante esclarecer com o orientando que tipo de conhecimentos ele quer adquirir. Enfim, explorar por que e para que quer estudar no exterior.

Outro ponto de destaque refere-se às perspectivas do orientando quanto ao futuro. Por exemplo, se ele pretende ou não voltar para o Brasil, que nível de ensino quer escolher, como pretende arcar com os custos dessa experiência. As escolhas serão diferentes caso o orientando queira permanecer no exterior, caso queira retornar com a formação escolhida. Cursos mais específicos realizados em outros países terão mercado caso o orientando permaneça por lá, mas pode ser que ele não encontre a mesma área de atuação e mercado no Brasil. Ao escolher um curso, o orientando deve levar em conta a demanda do mercado de trabalho do local em que pretende morar.

Estudar no exterior deve ter um planejamento antecipado, pois o ano escolar em diversos países difere do nosso (os cursos podem iniciar em agosto ou setembro). Recomenda-se que a documentação e os processos para estudar fora sejam realizados com seis meses ou um ano de

antecedência. Além disso, existe um protocolo bastante intenso e detalhado para estudar e/ou morar fora. Devem ser providenciados vistos (caso o país exija), documentações, exames de admissão, viagem, moradia, além da contratação do curso ou faculdade em si.

ESTUDANDO NO EXTERIOR, VOLTANDO PARA BRASIL

Em algumas profissões, tais como as carreiras no campo das artes, não há grandes exigências do mercado de trabalho com relação à formação, sendo que os profissionais são mais avaliados por seus portfólios do que por seus cursos de graduação. Contudo, há outras em que é necessário fazer a revalidação do diploma para que se possa exercer a profissão.

A lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, estabelece que os diplomas de graduação emitidos por instituições estrangeiras devem ser revalidados por universidades públicas brasileiras. Para isso, é necessário que o curso seja de mesmo nível ou área equivalente ao disponibilizado pela instituição brasileira. Não somente os diplomas de graduação, mas também os diplomas de mestrado e doutorado devem passar pelo mesmo processo de reconhecimento.

Esse processo é necessário para as carreiras públicas, área acadêmica e áreas de saúde. Contudo, em algumas carreiras, como medicina, além deste processo, os estudantes que cursaram universidade estrangeira precisam fazer um exame, chamado Revalida, para terem seus diplomas validados no Brasil. Além disso, os cursos de medicina são muito diferentes entre si mundo afora, por conta das características da região, das doenças locais, e do tipo de ação existente para os tratamentos. Na área do direito, a revalidação também é bastante difícil, uma vez que as legislações são locais e muito diferentes entre si.

EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS, DIFERENTES POSSIBILIDADES

Existem várias formas de ter uma experiência internacional. Cada uma delas requer um olhar criterioso, para que decisões possam ser tomadas sem

que haja grandes decepções posteriores ou dificuldades não consideradas na experiência.

Cursar a graduação completa no exterior

Nessa modalidade, o orientando pode, em geral ao fim do ensino médio, se candidatar a cursar uma faculdade ou universidade nas instituições estrangeiras. É preciso verificar as equivalências de curso, pois as formações universitárias são muito diferentes entre os países, os custos do curso, as exigências da universidade escolhida etc.

Intercâmbio durante a graduação

Alguns cursos universitários no Brasil podem oferecer a opção de fazer intercâmbio em universidades estrangeiras. Conforme o tipo de intercâmbio, o jovem pode passar um semestre ou dois estudando em uma universidade conveniada, com a possibilidade de validação de seus créditos no Brasil.

Double degree – Dupla graduação

Nesse caso, há a possibilidade de o jovem obter dois diplomas de graduação reconhecidos em âmbito nacional – um da instituição de origem e outro da instituição de destino. É um programa de graduação dupla, sendo que o aluno estuda para dois diplomas em paralelo. Isso pode ser realizado na mesma instituição ou em instituições diferentes. No Brasil, poucas universidades oferecem essa possibilidade.

Curso de pós-graduação

É possível cursar pós-graduações em diversos níveis, como extensões, aperfeiçoamentos, especializações, ou, no nível de *stricto sensu*, cursos de mestrado, doutorado ou mestrados profissionalizantes. Contudo, também é preciso verificar com muitos detalhes as equivalências dos cursos para o Brasil. Em diversas áreas, esses cursos são bem-vistos no mercado de trabalho.

Outras possibilidades de vivência no exterior são os cursos de idiomas (experiência e aprendizagem de idioma estrangeiro); *high school* (equivalente

ao ensino médio brasileiro, em escolas públicas ou particulares); experiência de trabalho (trabalhar no exterior, muitas vezes por tempo determinado); experiência de *au pair* (trabalho remunerado, com a função de cuidar de crianças, enquanto se faz um curso de idiomas); cursos e acampamentos de férias; experiência de estudo e trabalho (em que se realiza um curso, mas também um estágio na área estudada), trabalho voluntário, intercambio esportivo (algumas universidades americanas aceitam atletas para essa modalidade).

AS DIFERENTES FORMAÇÕES

As formações de nível profissional diferem bastante entre os países, por isso é preciso estar bem informado com relação ao curso que escolhe, sua capacitação e equivalência no Brasil.

Os termos utilizados para a designação dos cursos podem ter diferentes significados, mesmo entre os países de mesma língua, como entre Estados Unidos, Inglaterra, Canadá e Austrália. Exemplificamos algumas dessas possibilidades.

Nos EUA, são considerados os estudos de *undergraduate schools* tanto aqueles realizados na instituição chamada de *college* como na instituição chamada de *university*, ambas escolas de nível superior. Ainda que a organização das duas seja um pouco diferente, ambas oferecem um diploma de graduação, o *bachelor's degree*. Os *colleges* seriam correspondentes a uma faculdade no Brasil. Existem os *community colleges*, que oferecem cursos de dois anos, conferindo o diploma de *associate degree* (alguns desses diplomas podem ser considerados equivalentes a cursos tecnológicos; outros podem não ter validade no Brasil). Ele pode ser, porém, uma opção para entrar em uma universidade americana, pois os anos no *community college* podem ser considerados na universidade, e esta, por sua vez, pode ter o diploma reconhecido no Brasil. Já os *colleges* realizados em universidades duram quatro anos. Os estudantes têm de fazer um ciclo básico chamado de *major* (área de formação) e podem solicitar um *minor*, já que é possível cursar disciplinas de seu interesse que não são diretamente relacionadas à área de formação escolhida.

No Canadá, existem os institutos tecnológicos (chamados de *college*, *regional college*, *centres*, ou *cégep*), as escolas politécnicas e as universidades. Os *colleges* no Canadá são instituições de ensino que fornecem programas para áreas específicas, de aprendizado prático. Seriam o equivalente a um curso tecnológico no Brasil. Alguns institutos tecnológicos oferecem programas preparatórios para a universidade, o que é obrigatório para entrar em programas de bacharelado nas universidades na província do Quebec, por exemplo. As escolas politécnicas são instituições de educação superior que oferecem bacharelados (*bachelors degree*), programas de aprendiz, treinamentos aplicados e pós-graduação. Já as universidades oferecem programas de graduação e pós-graduação.

Como vemos, as palavras *college* e *university* podem significar coisas diferentes, a depender do país (EUA, Canadá, Austrália, Reino Unido, Irlanda etc.) e do contexto (credenciamento, enfoque ou tamanho da formação profissional).

A lista aqui não pretende ser extensa, e os países foram levantados acima apenas para exemplificar as muitas diferenças entre nomes e graus de formação. É preciso estar atento para as diferentes grades curriculares, os diferentes níveis de ensino, para não correr o risco de enganar-se com os nomes e cursar algo que não corresponde à expectativa.

Nem todos os países aceitam estrangeiros na universidade, e há países que só oferecem determinados cursos.

PROCESSO DE INGRESSO

Existem diferentes formas de ingresso para as universidades, variando de instituição para instituição e de país para país. Geralmente se deve preencher os questionários, os *application forms*, fazer provas de proficiência de línguas, e em alguns casos apresentar portfólios ou produções próprias.

Nos países de língua inglesa, é comum a solicitação dos exames TOEFL (*Test of English for Foreign Language*) ou IELTS (*International English Language Test System*). Na França podem ser exigidos os testes DELF (*Diplôme d'Études de Langue Française*), DALF (Diploma Aprofundado de Língua Francesa) e TCF (*Test du Connaissance du Français*).

Outros testes podem ser solicitados, como os de conhecimentos padronizados internacionalmente, tais como o GMAT (*Graduate Management Admission Test*), prova de aptidão lógica e verbal, normalmente exigida em escolas de negócios e MBAs dos Estados Unidos e países europeus; SAT (*Scholastic Aptitude Test*) e o ACT (*American College Testing*), testes padronizados de admissão para universidades dos Estados Unidos.

O histórico escolar do ensino médio também pode ser utilizado no processo de admissão. Quando solicitado, esse documento deve ser entregue com tradução juramentada. Existem critérios que exigem notas altas, sendo que algumas escolas exigem notas mínimas para aceitar o candidato.

Alguns países não aceitam candidatos vindos diretamente do ensino médio, sendo que estes devem cursar pelo menos um ano de uma faculdade em seu país de origem antes de ingressar no bacharelado. Na Austrália, por exemplo, é preciso ter concluído pelo menos um ano de faculdade no Brasil, ou um ano de diploma na Austrália, ou cursar um ano do programa australiano chamado *Foundation*, preparatório para a graduação, para poder ingressar.

Algumas instituições solicitam entrevistas, que podem acontecer *on-line*, através de videoconferências, vídeos pré-gravados com apresentações pessoais ou, mais raramente, presencialmente.

Cartas de recomendação de professores, profissionais com os quais já se trabalhou ou responsáveis por experiências de voluntariado também podem ser requeridas.

Além do currículo escolar tradicional, podem ser descritas as atividades extracurriculares, tais como esportes, dança, entre outros. Algumas universidades valorizam bastante atividade sociais e ações de voluntariado, e pedem sua descrição e comprovação.

Os processos de ingresso podem ser realizados tanto diretamente com as universidades como com a intermediação. É possível contratar uma agência, que oferecerá as universidades mais adequadas com relação aos cursos, custos e perfil do candidato. As agências podem ajudar com os sistemas de admissão, auxiliando o preenchimento de formulários e demais modalidades para o ingresso.

Os interessados também podem entrar em contato direto com a instituição, fazendo a documentação via internet. Também existem universidades que possuem escritórios no Brasil e que têm representantes que atendem em língua local. O contato também pode ser feito por meio de consulados e embaixadas.

CUSTOS

Os custos vão variar de acordo com o país (moeda e câmbio), se a escola ou instituição é pública ou privada, e a duração do intercâmbio. Também existem programas de formação em tempo parcial e em tempo integral. Algumas universidades exigem pagamento adiantado do curso todo; outras exigem comprovação de renda; outras, ainda, evidências de fundos suficientes para se manter no país durante a estadia. Os estudantes devem ter claro quanto podem investir, de quais formas podem reduzir os custos educacionais, e podem também pleitear bolsas nessas instituições.

Por fim, devemos esclarecer que a decisão de ir ao exterior, especialmente se o jovem é menor de dezoito anos, envolve também a família. É importante ter clareza de como a família pode ou não contribuir para essa vivência, se o jovem terá de arcar com tudo sozinho. Muitos jovens fantasiam que a família pode arcar com os custos da experiência, mas ao chegar às agências a realidade pode se mostrar bem diferente do imaginado.

Além disso, ao se conseguir mais informações, os jovens podem chegar à conclusão de que existem impedimentos diversos, de ordem financeira, exigência de visto para outros países, documentação, entre outros, que inviabilizam esse tipo de escolha. Se a informação profissional é de extrema importância para as escolhas em território nacional, quando pensamos em escolhas que envolvem cursos no exterior, a informação deve ser abundante, de qualidade e bastante detalhada. O investimento nesse tipo de experiência é alto (tanto em termos financeiros quanto de esforços com relação a documentações, processos de admissão), portanto esse tipo de escolha deve ser muito bem planejada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Ministério da Educação. Equivalência de estudos – Exterior. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/escola-de-gestores-da-educacao-basica/323-secretarias-112877938/orgaos-vinculados-82187207/17642-equivalencia-de-estudos-exterior>>. Acessado em: 17/12/2021.

BRASIL, Ministério da Educação. Revalidação de diplomas. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/revalidacao-de-diplomas>>. Acessado em: 17/12/2021.

BRASIL, Ministério da Educação. Exame Nacional de Revalidação de Diplomas Médicos Expedidos por Instituição de Educação Superior Estrangeira (Revalida) . Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/avaliacao-e-exames-educacionais/revalida>>. Acessado em: 17/12/2021.

Educação no Canadá: um mundo de possibilidades à sua espera. Disponível em: <<https://www.educanada.ca/index.aspx?lang=eng>>. Acessado em: 17/12/2021.

Education USA. Fonte Oficial de informações sobre estudos os EUA. Disponível em: <<https://www.educationusa.org.br/>>. Acessado em: 17/12/2021.

Estude na Australia. Disponível em: <https://www.studyaustralia.gov.au/portuguese> . Acessado em: 17/12/2021.

Estudarfora.org. Diferenças entre *major* e *minor*. Disponível em: <<https://www.estudarfora.org.br/major-minor-e-double-major-voce-conhece-a-diferenca-entre-eles/>>. Acessado em: 17/12/2021.

Estudarfora.org. *Comunitty Colleges*. Estudar fora.org.

<<https://www.estudarfora.org.br/por-dentro-dos-colleges-americanos-mais-flexibilidade-e-experimentacao/>>. Acessado em: 17/12/2021.

TERCEIRO MOMENTO: SÍNTESE DOS DADOS

O PROJETO PROFISSIONAL

Maria Elci Spaccaquerche

O terceiro momento da escolha profissional vem se formando ao longo do processo de orientação profissional. Ele não é um momento estanque, mas um resultado do processo. Eliminando algumas profissões, ficando em dúvida entre outras, revendo seus sonhos e pensando no tipo de vida que quer levar, o orientando, ao chegar à parte final do processo, já tem elementos para fazer uma escolha, seja de uma área de estudos, seja de um curso específico.

Considerando os vários *feedbacks* que recebeu de seu orientador, e partindo de seus critérios de escolha, o orientando consegue optar e assumir sua opção. Mesmo que mais adiante ele repense a escolha, muito provavelmente ele não vai precisar voltar ao orientador, pois tem elementos para repensar e fazer novas escolhas. Ele aprendeu a escolher. O orientando percebe que a escolha não é algo imutável, e que o mais importante no processo é ter aprendido a escolher, a olhar para si e para o mundo, além de olhar para os sonhos e para a realidade. Quando se tem em torno de dezessete anos, essa pode ser a primeira de muitas escolhas de sua vida profissional.

No seu trajeto, ele vai agregar muitos outros conhecimentos. Esses conhecimentos podem advir de experiências, estágios ou de outros cursos.

Na medida em que temos uma pluralidade expressiva de profissões, e que estas não correspondem necessariamente aos cursos de formação, é importante que o adolescente saia da orientação profissional com um leque de futuras possibilidades, após ter claro o seu núcleo de interesses e formação profissional.

A vida é um *continuum*; a orientação profissional é um momento. Muitas oportunidades e mudanças vão ocorrer. O importante é estar aberto para o mundo, avaliando sempre as novas oportunidades.

Por outro lado, nós, orientadores, também não conhecemos as possibilidades futuras. Um dos melhores exemplos desse fato é o *boom* da

computação e da internet. Não muitos anos atrás, não havia internet, nem se cogitava estudar esse tipo de comunicação. Hoje existem muitos cursos e muitas pessoas trabalhando nessa área. O desenvolvimento tecnológico tem sido muito rápido, e seus desdobramentos são inúmeros, desde a própria tecnologia até suas consequências sociais, ambientais e pessoais. Por isso, é importante que o jovem tenha segurança a respeito de si mesmo e confiança nos seus intentos e propósitos.

Este é o momento da orientação profissional em que o indivíduo vai rever as suas descobertas sobre si mesmo, rever seus critérios de escolha, por um lado, e prospectar sua escolha em passos concretos para o futuro. Ele vai se organizar e estabelecer seus próximos passos, fazer um vestibular, um exame de seleção para algum trabalho, um curso de idiomas, um curso técnico etc.

Com o auxílio do orientador, ele poderá definir como, em linhas gerais, vai dar continuidade ao seu processo profissional. Este também é o momento da finalização do trabalho de orientação profissional e da sua avaliação.

CRITÉRIOS DE ESCOLHA

Maria Elci Spaccaquerche

Para fazermos uma opção, precisamos ter informações que nos ajudem a conhecer melhor o objeto da nossa escolha. No primeiro momento do processo de orientação profissional, o orientando pôde perceber mais atentamente suas características, reconhecendo melhor suas habilidades e preferências e valores pessoais. No segundo momento, teve contato com as profissões, suas rotinas e requisitos, e como elas se alocam no mercado de trabalho.

Ao longo das sessões, muitas escolhas foram sendo feitas, pois, ao ter informações, o orientando começou a discriminar as profissões, reconhecendo algumas como próximas e outras como algo com que não tem a menor afinidade. Muitas escolhas foram feitas por exclusão. Mas também pode ter ocorrido que profissões agora conhecidas se tornaram atraentes, somando-se ao rol das preferidas.

Nesta última etapa da orientação, vai haver um afunilamento das escolhas e uma síntese do processo. Neste momento, o orientando vai reconhecer as diferenças entre as profissões que destacou como preferidas, ou seja, vai estabelecer critérios de prioridade para poder escolher. Assim poderá perceber o que realmente o atrai em determinada profissão, suas reais possibilidades para o exercício de tal profissão e as dificuldades e/ou obstáculos que deverá enfrentar para a realização bem-sucedida do seu caminho profissional.

Os critérios para a escolha podem ser agrupados em duas grandes áreas: os critérios de satisfação, ou seja, aqueles aspectos que, segundo o orientando, irão compor sua realização profissional. E um rol de obstáculos ou dificuldades que já podem ser previstos pelo orientando ao escolher determinada profissão.

Para auxiliar o orientando no estabelecimento de critérios de satisfação, sugerimos três critérios básicos, bastante amplos, a saber: a área de estudo, a realidade profissional e o sucesso profissional.

CRITÉRIOS DE SATISFAÇÃO

Área de estudos

Refere-se ao campo de conhecimento que o orientando deverá aprender para exercer determinada profissão: quais são os cursos que existem para essa profissão, e quais são as disciplinas que compõem o curso. Normalmente nem todas as disciplinas agradam o estudante. Então, é importante analisar se a maioria das disciplinas agrada, apesar de que sempre haverá alguns aspectos desagradáveis no exercício da profissão, como em qualquer área da vida. Assim, por exemplo, quem escolhe psicologia deverá enfrentar estatística na faculdade, mesmo não gostando de matemática. No entanto, o peso do curso de psicologia está na área de humanas e nas relações com pessoas.

Muitos cursos são mais teóricos; outros, mais práticos. É importante uma análise cuidadosa desses aspectos. Ainda: para ser bem-sucedido em determinadas áreas, é necessário que se complemente o estudo com línguas estrangeiras, como inglês, espanhol ou até mesmo outras, como alemão, francês, japonês ou mandarim. Um exemplo disso encontra-se no curso de relações internacionais. Em geral, para qualquer curso superior, é necessário pelo menos o conhecimento médio de inglês, razão pela qual é matéria de vestibular.

Quem escolhe o curso de arquitetura vai enfrentar muito trabalho no computador, e nem sempre essa é uma área agradável para aqueles que são mais voltados para a arte. Enfim, são muitos os exemplos, e uma análise conjunta – de orientador e orientando – facilitará essa discriminação.

A questão que se coloca nesse critério é: a área de estudos para tal profissão é uma área de que o orientando gosta, em que tem facilidade ou quer investir? É importante que ele mesmo responda a esse critério, ponderando os prós e contras de cada profissão que ele está analisando para fazer a escolha.

Rotina profissional

Corresponde às atividades do dia a dia do profissional. Através das pesquisas realizadas, o orientando entrou em contato com as tarefas, dificuldades e realizações de alguns profissionais de diferentes áreas. Por

exemplo, se trabalha em escritório, se lida com pessoas, com máquinas, em laboratórios, consultórios etc. Se as atividades são mais dinâmicas ou mais paradas, assim por diante.

Diante dessas realidades, o orientando vai ponderar com qual mais se identifica, em qual gostaria de estar. A questão que se coloca, então, é: qual tipo de vida o orientando gostaria de levar? Com qual realidade profissional ele mais se identifica e poderia se realizar?

Retornos da atividade profissional

Este é um critério que trata dos valores não só relativos à profissão, mas também daqueles que conduzirão a vida do orientando. Este critério refere-se à remuneração, ganhos e prestígio, por um lado, e estilo de vida, segurança, ambição, reconhecimento, por outro.

Sabemos que o sucesso profissional tem a ver com inúmeros fatores internos e externos das pessoas. Por um lado, tem a ver com empenho, garra, realismo e foco. Por outro, tem a ver também com o contexto social. Não se pode ter segurança quanto à realidade de mercado daqui a cinco ou dez anos. O mundo econômico tem mudado muito e surpreendido mesmo os mais observadores, e nem sempre projetos criteriosamente planejados conseguem chegar aos objetivos.

De qualquer forma, podemos observar tendências. E é importante que o orientando saiba que ele vai precisar contar consigo ao longo da vida, e que por isso mesmo ele deve escolher algo que realmente corresponda a seus valores pessoais, mais do que aos modismos da época. Profissões que são glamorosas em uma época deixam de ser na década seguinte.

OBSTÁCULOS E DIFICULDADES

É muito comum os jovens serem atraídos por uma profissão sem levar em consideração as exigências e requisitos que ela tem. Talvez ele conheça alguém que é bem-sucedido nessa área, e que se torna seu modelo de profissão. No entanto, a atração, na maioria das vezes, é mais pelo estilo de viver, posição social e modo de ser da pessoa, do que pela profissão que ela exerce. Ou seja, há uma sobreposição de identidades pessoal e profissional.

Sem dúvida há muitos pontos em comum entre elas, mas é necessário discriminar as duas coisas. Uma das profissões campeãs dessa identificação é a medicina. Muitas vezes, o doutor que o orientando conhece é uma figura carismática, além de carregar a projeção de salvador e curador. Porém, isso não corresponde ao curso de medicina, nem à realidade da profissão e das dificuldades enfrentadas pelos médicos.

Fazendo um rol de obstáculos e dificuldades, o orientando vai poder refletir sobre o que deverá enfrentar ao escolher uma profissão, como o vestibular, o custo da faculdade, a possibilidade de trabalhar e estudar etc. Ou ainda alguma dificuldade pessoal ou falta de habilidade para a área. O que fazer, então? Bem, para alguns, basta o esforço e a persistência para ultrapassar as dificuldades, mas para outros isso não basta. Existem obstáculos que estão além do esforço e do controle pessoal.

As questões que o orientando deve se colocar são: quais são as dificuldades ou obstáculos que existem para seguir a profissão escolhida? Tenho vontade de superá-los? O que é preciso fazer para superá-los? É possível superá-los? Posso contar com a ajuda dos outros?

Objetivos

Levar o orientando a ter um dado concreto, numérico da sua escolha, compreendendo a pontuação que deu em cada um dos itens.

Promover a visualização da diferença entre suas escolhas através desses critérios, num único quadro.

Aplicação

Pede-se ao orientando que escreva no quadro abaixo, à esquerda, as profissões em que tem interesse. Em seguida, que dê uma nota de 1 a 5 para cada um dos quesitos de critérios de satisfação. Assim, se ele coloca “história” em profissão, ele pode apontar 5 para a área de estudos, pois ele gosta muito de história. No entanto, como ele não gosta da rotina de trabalho do professor, que é a atividade profissional principal para quem estuda história, ele vai dar uma nota 2, por exemplo.

Totalizando as notas, o orientando terá uma visualização para ajudá-lo a decidir. Mas é importante esclarecer que, em última análise, a decisão é subjetiva, e ele deve se sentir confortável com ela.

A pontuação é somente uma possibilidade de visualização da valoração que o orientado dá para cada um dos itens analisados.

A pontuação por números dentro dos critérios de satisfação não pode ser compreendida como uma quantificação ou ser passível de comparação em termos estatísticos.

Após fazer a pontuação nos critérios de satisfação, solicita-se que ele responda o item seguinte, a saber: dificuldade e obstáculos, para cada uma das profissões escolhidas

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

O orientador vai procurar entender a pontuação que o orientando fez em cada um dos itens. Vai também procurar relacionar com dados do processo para confirmar ou ainda indagar sobre as respostas, verificando se são ou não coerentes com os dados anteriormente observados. Em seguida, vai comentar sobre as dificuldades e obstáculos apresentados: como solucioná-los?

ANÁLISE

Na análise dos critérios, temos a oportunidade de apontar – e o orientando, de perceber – qual será o investimento que ele deverá fazer para ser um bom profissional nesta ou naquela área. Se houver profissões que empatam na análise dos critérios de satisfação, ou seja, quando duas profissões parecem ser igualmente importantes, é preciso aprofundar o conhecimento sobre as duas, e junto ao orientando buscar um critério que o ajude no desempate. Muitas vezes, na análise das dificuldades, existe um fator que as diferencia de maneira mais clara.

Em geral, o orientando fica entre duas profissões, raramente entre três ou quatro, neste quase final de processo. Pode ocorrer que os totais de duas profissões empatem. O orientador deve observar e comentar em qual área o peso foi maior. Na área de estudos? Nos retornos? Como ele poderia solucionar? São cursos que podem ser complementares?

Podemos dar o exemplo daquele jovem que quer estudar determinado curso que não existe na sua cidade, e que, para fazê-lo, deverá fazer uma mudança. Então, diante desse obstáculo, pergunta-se: é possível morar em outra cidade? Existem recursos financeiros para isso? Emocionalmente, o jovem está preparado para essa mudança? E assim por diante.

Muitas vezes o orientador ajuda o orientando a pensar diferente, abrindo alternativas possíveis que não foram pensadas.

CRITÉRIOS DE ESCOLHA

CRITÉRIOS DE SATISFAÇÃO:				
Pontuação de 1 a 5, sendo 1 o menor grau de satisfação e 5 o maior grau de satisfação				
Crítérios de satisfação				
Profissão	Área de estudos	Rotina profissional	Retornos da atividade profissional	Total
A.				
B.				
C.				
D.				

Obstáculos e dificuldades

AVALIANDO O PROCESSO: ROTEIRO DE SÍNTESE DO ORIENTADOR

Ivelise Fortim

A síntese do processo é um momento importante, e o orientador pode e deve apresentar ao orientando como percebeu o desenrolar de seu processo. O orientando, por seu lado, também pode fazer sua própria síntese, trazendo sua percepção sobre a orientação profissional. No fechamento do processo, essas sínteses são discutidas, no sentido de que ambos, orientador e orientando, tenham clareza de como o processo se desenvolveu e quais serão os próximos passos.

Muitos orientadores apresentam dificuldades na hora de sintetizar os dados obtidos com os orientandos. Assim, propomos um pequeno roteiro para ajudar nesta tarefa. Considerando os dois grandes momentos do processo de orientação, é necessário que se façam duas sínteses, uma referente ao autoconhecimento e outra referente às escolhas profissionais propriamente ditas, que foram delineadas durante o processo. Após isso, é feita uma conclusão sucinta do caso, procurando integrar os dois aspectos.

A primeira síntese é necessária para organizar os dados e obter uma compreensão do orientando naqueles aspectos relacionados à questão vocacional. A segunda síntese refere-se ao processo de levantamento de informação sobre a profissão e a rotina dos profissionais daquela área. A terceira refere-se ao caminho que o orientando fez até chegar a suas escolhas finais.

Essa síntese pode ser realizada de forma verbal com o orientando, ou com pais e responsáveis, caso a família de orientandos menores de idade solicitem uma devolutiva ao final do atendimento.

Alguns orientandos podem solicitar documentos escritos sobre o processo. Nesse caso, o psicólogo deve observar orientações sobre

elaboração de documentos escritos produzidos pela(o) psicóloga(o) no exercício profissional (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2019).

O relatório psicológico deve apresentar as informações da estrutura detalhada, em forma de itens ou texto corrido. Os relatórios psicológicos são compostos de cinco itens: a) identificação; b) descrição da demanda; c) procedimento; d) análise; e e) conclusão.

O roteiro de síntese aqui descrito pretende subsidiar a redação dos itens análise e conclusão do relatório psicológico, tendo como foco o processo de orientação profissional.

ROTEIRO DE SÍNTESE DO ORIENTADOR

1. Levantamento das características pessoais apresentadas no primeiro momento do processo

É importante ter em conta quais são suas características de personalidade, interesses, habilidades, valores, conflitos com relação à escolha e fantasias com relação ao futuro profissional.

2. Critérios utilizados na escolha profissional

Retomar quais foram as profissões escolhidas pelo orientando e por que, e como foi o processo. Elencar as principais áreas de atuação, bem como a definição de critérios importantes, como as definições de onde quer trabalhar, com que objetos, ritmo e rotina de trabalho, forma de trabalho, retornos que espera obter, entre outros. Procurar relacionar tais escolhas com as características apontadas no autoconhecimento.

3. Critérios de escolha e conclusão do processo

Aqui o orientador poderá escrever quais foram os resultados dos critérios e quais foram as conclusões do orientando.

- Quais profissões o orientando trouxe na primeira sessão?
- Com o desenrolar do trabalho, por quais profissões ele se interessou e o que descobriu daquelas em que já pensava?

- O que o orientando descobriu sobre si mesmo? Que interesses ou características descobriu sobre si mesmo?
- Como essas características combinam com as profissões que ele pensa em escolher?
- Quais informações novas o orientando obteve no processo de orientação?
- O orientando descobriu outras profissões no processo de orientação? Se sim, quais?
- O que foi mais esclarecedor para o orientando?
- O orientando se decidiu por alguma profissão específica? Ou ainda está dividido entre várias profissões?
- O que ele aprendeu nesse processo?
- O orientando amadureceu seu processo de escolha? Em que pontos? Mesmo não tendo decidido?
- O orientando fez mudanças em outros aspectos de sua vida, não necessariamente ligados à orientação profissional?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

NEIVA, K. M. C. *Processos de escolha e orientação profissional*. São Paulo: Editora Vetor, 2013.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Orientações sobre elaboração de documentos escritos produzidos pela(o) psicóloga(o) no exercício profissional. Disponível em: <<https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/09/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n-06-2019-comentada.pdf>>. Acessado em: 17/12/22.

AVALIANDO O PROCESSO: ROTEIRO DE SÍNTESE DO ORIENTANDO

Maria Elci Spaccaquerche

Esta é uma atividade de síntese e ao mesmo tempo avaliativa de todo o processo de orientação profissional. O orientando tem a oportunidade de colocar no papel os itens que foram mais importantes para ele no seu processo de escolha, nas diferentes etapas do trabalho. Essa é mais uma possibilidade de ele confirmar ou ainda resolver questões que possam surgir ao escrever e refletir sobre o processo.

OBJETIVO

O orientando pode revisitar todo o seu processo.

Construir a síntese do processo de escolha.

Apropriar-se de sua escolha.

APLICAÇÃO

Solicitar ao orientando que escreva uma síntese. Entrega-se o roteiro para facilitar esse processo.

ENTREVISTA APÓS A TÉCNICA

O orientando vai apresentar sua síntese e suas conclusões que deverão ser acatadas pelo orientador, cujo dever é reforçá-las nos pontos necessários.

ANÁLISE

Nem sempre o orientando faz um redação, mas ele traz suas respostas junto ao roteiro. Aqui a forma não importa, mas sim as conclusões e o comprometimento com a escolha.

ROTEIRO DE SÍNTESE PARA O ORIENTANDO

1. Você pode colocar as características suas que ficaram mais evidentes na primeira parte do processo de OP? Tem alguma de que você não tinha tanta percepção, ou que foi uma descoberta para você?
2. Quais foram os valores que você apontou como essenciais para o sucesso profissional?
3. Em que áreas você concentrou suas escolhas? Por quê?
4. Quais foram as profissões que você escolheu para pesquisar? Você vê relação entre elas? São complementares?
5. No material que você leu e pesquisou, quais foram as informações que mais o ajudaram a escolher? Por quê?
6. Escreva quais (ou qual) foram os critérios que você destacou para a sua escolha profissional.

PRÓXIMOS PASSOS

Maria Elci Spaccaquerche

Estamos chegando ao final do processo da orientação profissional. Agora que a escolha está feita ou praticamente resolvida, é importante analisar, junto ao orientando, quais serão os próximos passos para que seus objetivos sejam atingidos.

Se ele já optou por uma profissão, as questões que se colocam são:

- Qual curso vai fazer?
- Vai fazer algum cursinho preparatório?
- Quais são as faculdades de sua escolha? Como fazer para cursar essa faculdade: custos, distância etc.

Se ele está no primeiro ou segundo ano do ensino médio e optou por uma área, ele tem ainda algum tempo para amadurecer a escolha. Para isso, é necessário que pesquise mais sobre as profissões preferidas ou que estão dentro da área escolhida.

Se ele vai trabalhar e estudar, é importante que pesquise o curso que mais se adapte às suas necessidades de locomoção, tempo de estudo real e finanças.

Cada orientando tem seu projeto profissional, portanto é importante que aqui ele tenha claro seu projeto e os investimentos que deverá fazer para isso – sejam de ordem pessoal, financeira, entre outros. É importante a presença do orientador para ajudá-lo a dar continuidade ao seu projeto.

Para os próximos passos, o orientador deve responder às seguintes perguntas:

- Esse orientando tem claro o que é preciso para se tornar tal profissional?
- Tem clareza sobre as habilidades necessárias?

- Sobre o caminho para atingir seu projeto profissional?
- O que ele vai precisar desenvolver?

Se o orientando é um vestibulando, é importante lembrar de algumas questões importantes para que ele faça um bom exame, e que não entre em estresse desnecessariamente. Assim, o cuidado com a saúde, a forma de estudar e de descansar podem ajudar e muito no sucesso do vestibular.

PROJETOS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E O PROCESSO EM GRUPO

Maria Elci Spaccaquerche

Na medida em que a escolha profissional é um processo pessoal, o enfoque do trabalho recai, sem dúvida, no indivíduo que escolhe. Quando se fala de orientação profissional, normalmente se imagina um trabalho que envolve somente duas pessoas, com um enquadramento clínico. No entanto, o processo de orientação pode ocorrer também em grupo, num enquadramento onde há orientadores e orientandos.

Pode-se levantar a questão: como é possível fazer em grupo uma escolha que é individual? Para responder a essa questão, é necessário revermos os princípios de orientação profissional e também revermos as leis que regem os grupos, bem como alternativas de dinâmicas grupais.

Primeiro, a orientação profissional é o processo de aprendizagem da escolha. A orientação profissional, assim considerada, é um trabalho profilático cujos objetivos aproximam-se de conceitos educacionais. Educação é aqui entendida num sentido amplo, incluindo a reflexão e o consequente desenvolvimento do pensar, e a percepção que o indivíduo tem de si mesmo e do seu contexto social. A escolha implica o exercício da liberdade e da responsabilidade.

Sabemos que, para qualquer escolha, é necessário que se disponha do conjunto de informações pertinentes ao objeto desta. Qualquer planejamento para um trabalho de orientação profissional deve oferecer atividades que levem o jovem a reconhecer suas potencialidades, valores, interesses, como também fornecer informações sobre as profissões, cursos, mercado de trabalho, relacionando-as com as habilidades dele.

Em trabalhos de OP desenvolvidos em grupo, observou-se que a interatividade e as dinâmicas grupais são facilitadoras do processo. As dinâmicas grupais auxiliam na obtenção de informações e nas reflexões referentes ao próprio processo de escolha. A troca de informações e a

interação entre os componentes do grupo sempre se mostraram como elementos enriquecedores do processo individual de escolha.

DINÂMICAS GRUPAIS

Para um trabalho em grupo, é importante que haja boas escolhas das atividades e temas para as dinâmicas grupais.

Destacamos três pontos fundamentais que devem ser considerados ao se planejar as sessões de orientação profissional em grupo.

Integração grupal. Sabe-se que, para a eficiência de qualquer trabalho em grupo, é necessário que se estabeleça alguma identidade entre os participantes. Em geral essa identidade se constela em torno dos objetivos comuns ao grupo, sejam eles mais explícitos ou não. Em nosso caso, o objetivo comum é que cada um encontre o seu caminho profissional, e que todos, ao se envolver nas tarefas propostas, contribuam para que cada um atinja seus objetivos. Portanto, as dinâmicas escolhidas devem estar focadas nesse propósito.

Papéis e a liderança do grupo. Em nosso caso, o grupo é formado por pessoas em busca de uma escolha profissional. Eles são os orientandos. O orientador, o psicólogo responsável pelo trabalho desse grupo, é sem dúvida o líder natural do grupo. Como essa liderança é desenvolvida junto do papel de psicólogo? As pesquisas mais recentes definem liderança como o desempenho de funções que ajudam o grupo a atingir seus objetivos. Essa definição desloca a ênfase comumente atribuída à personalidade do líder para o desempenho de funções com fins de alcançar um objetivo. Portanto, o papel do orientador é facilitar o trabalho em grupo e propiciar aos orientandos oportunidades de reflexão e percepção para a realização de suas escolhas. Para isso, ele deve estar atento e presente nas discussões e nas atividades do grupo, procurando trazer sempre os orientandos para o objetivo da atividade proposta.

Enquadre. Assim como no atendimento individual, o enquadre é importante e tem a função de conter o grupo dentro dos limites dos objetivos,

do tempo e do espaço em que se propõe o trabalho. Logo na primeira reunião de grupo depois de um trabalho/atividade de integração grupal, o orientador/líder deverá fornecer todos os parâmetros de funcionamento do grupo para o processo de orientação profissional que se inicia.

PROPOSTA DE PLANEJAMENTO DE UM TRABALHO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL EM GRUPO

Para um trabalho em grupo, é necessário estabelecer um planejamento das sessões. Esse planejamento, ainda que tenha flexibilidade no seu conteúdo, deverá conter as principais atividades que serão apresentadas para os orientandos. Ao lado delas, outras atividades deverão estar arroladas como alternativas de trabalho, caso as anteriores não se mostrem suficientes para os objetivos propostos. Muitas vezes ocorre que o trabalho em grupo acontece numa escola pública ou privada, que solicita um planejamento dos orientadores. Pensando nisso, relacionamos abaixo um modelo com os itens principais para uma proposta de trabalho. Cada proposta deverá ser customizada conforme o público-alvo, as solicitações da escola ou país, local, tempo e cronograma das atividades.

PROPOSTA DE TRABALHO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL EM GRUPO

Objetivo

Propiciar aos alunos do ensino médio (da escola tal...) um trabalho de orientação profissional que terá as seguintes características... (descrever aqui alguns aspectos da OP que são relevantes para a escola entender o trabalho que será desenvolvido).

Planejamento das sessões

- Número de sessões: entre 6 e 8 sessões.
- Tempo: é importante ter em mente que um trabalho grupal não pode ser confinado em sessões de 50 minutos. As sessões duram, em geral, em torno de uma hora e meia a duas (90 a 120 minutos).

- Público-alvo:

Número de orientandos por grupo

Um bom número para se trabalhar com jovens gira em torno de oito jovens. Um número menor que quatro empobrece o trabalho, e um número maior que dez pode gerar uma dinâmica grupal fora do controle do orientador. A quantidade de orientadores no grupo também varia conforme o número de integrantes do grupo. Para um grupo de oito jovens, podem ser no máximo dois orientadores, sendo um o condutor do processo, e o outro, auxiliar.

Idade dos orientandos

Na nossa experiência, observou-se que é sempre bom ter grupos homogêneos em termos de idade e de experiência de vida. Muitas vezes vamos encontrar pessoas com mais de 21 anos no processo de OP, escolhendo pela primeira vez um curso para o seu aprimoramento profissional. Às vezes são pessoas que não escolheram logo após o ensino médio, e o fazem quando mais velhas, quando os filhos já estão criados ou quando existe uma estabilidade financeira que permite escolher uma profissão de nível superior. Mesmo considerando ser a primeira vez que se submetem a um processo de escolha profissional, essas pessoas, em geral, já têm experiência de trabalho e de vida. Esse é um fator que as diferencia substancialmente do jovem de ensino médio, cuja experiência é exclusivamente estudantil. A maturidade, experiência e visão da vida são bastante diferentes de um jovem ainda estudante. Há um significado específico de cada faixa etária na sua forma de ver a escolha profissional.

SEQUÊNCIA DAS SESSÕES

Depois de se definir quem são os orientandos: de que escolas vêm, qual é a idade média do grupo, o número de orientandos no grupo, pode-se, então, iniciar o planejamento das sessões, escolhendo atividades, técnicas de OP e dinâmicas de grupo que farão parte do processo da orientação profissional.

A partir das primeiras hipóteses diagnósticas do grupo, pode-se definir as atividades subsequentes. Em termos gerais, as sessões seguem os três

momentos da orientação profissional, a saber: o autoconhecimento, pesquisa sobre as profissões, e o projeto profissional ou a escolha propriamente dita.

As primeiras sessões normalmente são momentos de integração do grupo e estabelecimento das condições de participação e do reconhecimento dos orientandos e de suas expectativas. Assim, temos:

1ª sessão

- Apresentação da proposta de trabalho;
- Enquadre (local, horário das sessões, postura esperada no desenvolvimento do trabalho);
- Apresentação rápida dos orientadores;
- Questionários ou fichas de autorização, quando necessários (procedimentos burocráticos);
- Dinâmica de grupo com o objetivo de o grupo se conhecer.

Fechamento da sessão: resumo da sessão feito pelo orientador, levantando alguns pontos positivos do grupo e colocando a proposta do próximo encontro. “Bem, hoje nosso objetivo era que todos nos conhecessemos um pouco. Da próxima vez, vocês vão conhecer um pouco mais sobre si mesmos. Vamos ter outras atividades. Até lá.”

Lembrar horários, local e detalhes necessários.

Como dinâmica para integração, sugerimos a técnica do barbante. Cada pessoa pega um barbante (vários fios cortados em diferentes tamanhos) e fala de si: nome, idade, o que mais gosta de fazer nas horas de lazer e que profissão ou curso já pensou em fazer, enquanto enrola o barbante num de seus dedos.

Sessões 2, 3, 4 e 5

Nas próximas três ou quatro sessões seguintes, as atividades devem girar em torno do autoconhecimento. Podem ser feitas individualmente e depois comentadas no grupo ou em duplas. Podem ser usadas as atividades/técnicas como *Modelo Profissional*, *Verbos*, *Frases Incompletas*, *Como os outros me veem*, *Curtograma*, *Preferências* etc.

Diferentes procedimentos de dinâmicas de grupo, seja para o aquecimento no início das sessões, ou mesmo para o relaxamento no final, podem ser incluídas em cada uma das sessões.

No final de cada sessão, o orientador deve fazer um resumo do que foi trabalhado no dia. Esse momento de síntese é para se apropriar das percepções realizadas no dia, e dessa maneira ampliar o conhecimento de cada um para suas escolhas. Muitas dessas percepções podem ser feitas no grupo, como: “Hoje, com a nossa atividade, o João percebeu quanto gosta de lidar com números, e Sônia descobriu qualidades que antes não percebia”. Ou pode-se fazer uma síntese mais geral, apontando o que o grupo pôde perceber e desenvolver como novos quesitos para ajudar na escolha profissional.

Sessões 5, 6, 7 e 8

Nas sessões seguintes, provavelmente depois da 4ª ou 5ª sessão, inicia-se o trabalho de informação sobre profissões.

Nesse momento é bom que se tenha à mão guias de profissões e material variado de informações sobre cursos e profissões, ou ainda celulares que possam fazer pesquisas. Diferentes dinâmicas podem ser introduzidas de modo que os orientandos troquem informações. Podem também fazer um *role playing* interpretando as profissões, como personagens. E pode-se aplicar a técnica R.O. nos seus primeiros passos. Ou seja, distribuição dos cartões pelo grupo e separação das profissões que conhecem e desconhecem. Em seguida, trocar informações ou pesquisar nos guias as profissões desconhecidas por todos do grupo.

Depois dessa primeira pesquisa e introdução ao mundo das profissões, os orientandos escolhem algumas profissões que querem pesquisar mais profundamente. O trabalho de pesquisa das profissões não se esgota em uma sessão. As informações e comentários sobre elas costumam durar em torno de três sessões.

Em seguida, sugere-se que façam pesquisas sobre as profissões escolhidas com profissionais, ou na internet, ou com professores e pais. Apresentamos neste livro um roteiro de pesquisas que pode ser reelaborado

ou customizado conforme o interesse do orientando. Pode-se aplicar também os critérios de escolha. Cada um responde individualmente, podendo ser ou não comentado no grupo.

Nesse momento, o trabalho de OP está finalizando. Eles devem ter claros os critérios que usaram para escolher o curso e/ou profissão: além do interesse, as próprias habilidades, a realidade daquela profissão, dificuldade de acesso, investimentos, retornos etc. A técnica dos critérios, apresentada neste livro, pode ajudá-los a pontuar suas escolhas e visualizar onde estão seus maiores pontos de interesse.

Últimas sessões

As últimas sessões são reservadas para o *feedback* grupal e os *feedbacks* individuais, que são o resumo do trabalho desenvolvido. Os orientandos podem ser convidados a apresentar suas escolhas e seu projeto profissional. Para isso, podem montar cartazes, colagens ou desenhos. Podem escrever textos, trazer uma entrevista gravada ou uma apresentação em meio eletrônico.

Normalmente, o encerramento desses trabalhos é um momento bastante importante para a confirmação de cada um em relação às suas escolhas.

O encerramento é pensado e planejado pelos orientadores no decorrer do processo, levando em conta as sugestões e possibilidades do grupo.

SUGESTÕES PARA A ESCOLHA PROFISSIONAL⁹

Ivelise Fortim

A técnica a seguir foi inspirada na metodologia *Design Thinking*, como proposto por David Keller. É uma técnica para aplicação em grupo. Consiste em seis etapas.

OBJETIVO

Levantar fantasias sobre a escolha profissional.

Levantar opiniões acerca das fantasias de resolução da questão da escolha.

Promover um debate e levantamento de possíveis soluções sobre a questão da escolha.

APLICAÇÃO

Dividir os participantes em grupos de 5 pessoas. A atividade levará em torno de 80 minutos.

Antes da aplicação, preparar o material necessário, a saber: cartolina, *post it*, lápis de cor, canetinhas, cola, massinha de modelar, biscoito, papéis coloridos, lápis, caneta.

INSTRUÇÕES

A técnica é dividida em etapas. O coordenador do grupo deve dar a instrução a cada fase. As etapas devem durar no máximo dez minutos.

Etapa 1: Proposição do caso

Elaine tem dezessete anos e está em dúvida com relação à escolha profissional. Ela gostaria de cursar história e ser professora, mas seus pais pensam que ela vai ganhar muito mal, que a carreira não tem futuro, a

desaconselham a fazer isso e preferiam que ela fizesse direito, em que poderia ganhar mais. Elaine gosta de humanas, mas não se vê como advogada, pois prefere o contato com crianças e jovens. Como Elaine deve resolver esta questão?

Etapa 2: O que as pessoas *sentem*?

Solicitar aos participantes do grupo que se dividam da seguinte forma:

Um deve representar a adolescente;

Um deve representar o pai;

Um deve representar a mãe;

Um deve representar um entrevistador;

Um deve ser o observador e anotar tudo o que foi dito;

O entrevistador deve questionar a adolescente sobre como ela se sente com relação à situação. Depois deve questionar individualmente cada um dos pais sobre como estes se sentem com a situação. O participante observador deve anotar todos os sentimentos em *post its*. Perceber quais são as necessidades dos envolvidos na questão da escolha (adolescentes e pais).

Tempo: 10 min.

Etapa 3: Interpretação dos dados

Neste momento, solicitar aos cinco componentes do grupo que organizem os *post its* em uma cartolina. O grupo deve refletir e organizar as informações coletadas na etapa anterior.

Tempo: 10 min.

Etapa 4: *Brainstorming*

Todos os integrantes do grupo devem compartilhar pensamentos e ideias que possam resolver a situação apresentada. Os pensamentos devem ser registrados e organizados. Nesse momento, é importante que haja grande quantidade de ideias, representadas por palavras ou desenhos. As ideias devem ser registradas em cartolina.

Tempo : 10 min.

Etapas 5: Dando forma às ideias

Uma das ideias do *brainstorming* deve ser selecionada. Os participantes devem fazer um protótipo das ideias apresentadas. Elas podem ser apresentadas em forma de esculturas em massinha ou biscoito, desenhos na cartolina, dobraduras, histórias em quadrinhos, enfim, o que a imaginação permitir com o material disponibilizado. A produção tem como objetivo apresentar para os outros a solução escolhida.

Tempo: 10 min.

Etapas 6: Apresentação e planejamento

Os participantes devem apresentar a solução escolhida aos demais grupos (ou ao coordenador), procurando também estabelecer quais serão os próximos passos para a adolescente da questão proposta. Os grupos, neste momento, devem debater as soluções apresentadas entre si ou com o coordenador.

O coordenador deve discutir o que foi apresentado, levando-se em conta as soluções propostas pelos adolescentes.

Tempo: 10 min.

DEBATE

O orientador deve estar atento ao processo com o que os participantes debatem suas ideias, pois elas revelam muito sobre as fantasias sobre a escolha, os conflitos parentais e suas possíveis resoluções. Nesta técnica, é importante acompanhar o debate realizado pelos participantes, bem como analisar como foi realizado o protótipo. Quais escolhas fizeram? Desenhos? Escultura? Quadrinhos? Os formatos escolhidos podem indicar preferências profissionais.

ANÁLISE

O orientador deve levar em conta as soluções apresentadas. Especialmente na questão de conflitos parentais, não é incomum que os jovens apresentem soluções estereotipadas. É preciso discutir que não há respostas necessariamente certas ou erradas, mas há diferentes situações na

vida, diferentes fatores que envolvem a escolha. A partir dessa técnica, eles podem, por exemplo, levantar os critérios para uma escolha. Ou podem pensar quais seriam os argumentos que a jovem da história apresentada teria para convencer os pais de sua escolha.

O problema apresentado aqui propôs um conflito entre a escolha dos pais e a escolha do adolescente. Mas o orientador pode colocar a problemática que desejar, utilizando a mesma metodologia.

² Adaptação da metodologia *design thinking*, por Ivelise Fortim.

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL *ON-LINE*: ADAPTAÇÕES

Ivelise Fortim

Durante a pandemia de Covid-19, os atendimentos presenciais foram suspensos, mas puderam ser realizados de maneira remota com o orientador usando o computador ou o celular. A orientação profissional teve de ser adaptada para esse formato. A orientação profissional já era realizada de forma *on-line* por alguns profissionais, especialmente quando havia a necessidade de atender alguém fora da cidade em que ele residia. Contudo, depois desse tempo de pandemia, acreditamos que esse formato veio para ficar, mesmo com orientador e orientando morando na mesma cidade.

Após dois anos de pandemia, podemos dizer que tem havido cada vez mais uma preferência pelo atendimento remoto. Alguns dos motivos são, em primeiro lugar, a percepção de que esse processo não é prejudicado por esse tipo de atendimento, visão esta compartilhada por orientandos e muitos orientadores. Os jovens estão acostumados com a nova tecnologia e com o fato de relacionar-se através de telas. E os orientadores, após o período de pandemia, mais ou menos acabaram se adaptando a essa nova modalidade.

Outros motivos para a preferência desse atendimento estão relacionados a um certo conforto que o atendimento *on-line* pode trazer. Podemos pensar que, numa cidade grande, pode haver problemas de deslocamento. Muitos jovens dependem dos pais para chegar aos consultórios, e estes também tem uma agenda cheia. Outros vêm de transporte público, e não conseguem manter o horário. Ora chegam muito cedo, ora atrasam, além de perder um enorme tempo no trajeto. A falta de orientadores profissionais na região de moradia também pode ser um outro motivo para a utilização desse tipo de atendimento.

Os psicólogos que desejam realizar atendimento *on-line* devem estar obrigatoriamente cadastrados no sistema e-Psi, do Conselho Federal de

Psicologia (<https://e-psi.cfp.org.br/>), e ter conhecimento das resoluções do CFP n. 11/2018 e n. 4/2020.

Apresentamos neste texto algumas das práticas realizadas nesse período, que podem servir para futuros atendimentos que venham a ser realizados de maneira remota, baseados em nossas experiências nesse tipo de atendimento.

Contudo, atender *on-line* vai além de abrir uma chamada de videoconferência com uma pessoa atendida. É necessário tomar diversos cuidados com relação às questões do atendimento. Nesse sentido, apresentamos algumas recomendações para melhor andamento do processo, de acordo com as observações de Robertson (2020), especialista em atendimento psicológico *on-line*.

RECOMENDAÇÕES PARA OS ATENDIMENTOS ON-LINE

O enquadre no atendimento *on-line* difere do presencial e apresenta características específicas. Um dos principais pontos de diferença é com relação à manutenção da privacidade, dado que tanto orientador quanto orientando estão em locais diferentes.

O orientador deve se certificar de que tem as condições para fazer atendimento *on-line* (equipamentos, internet de qualidade, privacidade, espaço adequado). É recomendado que os atendimentos *on-line* sejam feitos por meio de computador, preferencialmente, e não por meio de celular, dado que a tela é pequena e pode dificultar algumas atividades que exijam a alternância entre telas, tais como a de videoconferência e um documento de Word, por exemplo.

Com relação ao espaço do orientando, uma das principais questões no atendimento *on-line* refere-se à privacidade e ao sigilo das informações. O orientador precisa instruir o orientando sobre como realizar um atendimento com privacidade. No início, é preciso verificar com o orientando se ele dispõe de espaço e tempo em que possa fazer a sessão sem interrupções, dado que ele pode não estar sozinho na própria residência (o que aconteceu com frequência na pandemia). Caso não tenha privacidade suficiente, deve

procurar estratégias para minimizar os riscos de ser ouvido por alguém. Os familiares que residem juntos devem ser orientados a não interromper o atendimento, a não ser que seja muito necessário. Caso o orientando acredite que não tem privacidade suficiente, com o receio de que possa ser ouvido pelos outros, é recomendado que faça o atendimento presencial. O uso de fones de ouvido pode auxiliar na manutenção do sigilo, bem como auxiliar especialmente em locais em que há fontes de barulho externo.

O orientador precisa instruir o orientando, também, a manter sigilo em seu computador e celular. Por exemplo, não é recomendado que sejam deixadas mensagens de texto e áudios em comunicadores instantâneos (a não ser remarcações de horários), pois estes podem conter fragmentos do atendimento que podem ser lidos e ouvidos por outras pessoas.

Além de manter horários reservados para o atendimento, é importante ter um local adequado dentro da casa, de preferência com mesa. O computador, tablet ou celular devem estar apoiados de forma que tanto o orientador como o orientando possam se ver (pelo menos da cintura para cima). O celular na mão torna-se inadequado para o atendimento, que dura por volta de uma hora. Por isso, o apoio é necessário, inclusive para manter as mãos livres para possíveis anotações ou atividades que o orientando tenha que fazer.

Outra questão importante, que faz parte do enquadre e do contrato feito entre orientador e orientando, é que a atenção de ambos deve estar voltada para o trabalho ali realizado. É de extrema importância que o orientador instrua o orientando a não realizar outras atividades durante o atendimento, tais como acessar redes sociais, responder chamadas, ler mensagens, estar arrumando a casa, estar se deslocando, cozinhar, entre outros. Isso pode prejudicar o atendimento de forma considerável, uma vez que o orientando perde o foco por estar distraído, e o mesmo vale para o orientador. Contudo, as regras de pontualidade, ausência de telefones celulares e minimização de conversas paralelas podem ser mais difíceis nos atendimentos *on-line*, e por vezes é necessário reestabelecer o enquadre em atendimentos posteriores.

O uso de câmeras abertas é extremamente recomendável. Entretanto pode ocorrer em alguns casos ou em algumas sessões que a conexão da internet esteja prejudicada. Nesses casos, orientador e orientando podem

combinar de se comunicar somente por áudio. Essa não é a situação ideal, contudo o atendimento pode ser realizado, desde que orientador e orientando acreditem que podem realizar o trabalho de maneira satisfatória. Ou seja, esses devem ser casos em que ambos se sintam confortáveis no atendimento feito somente por áudio.

Robertson (2021) acredita que uma das dificuldades para o atendimento *on-line* se refere ao fato de o profissional ter pouco controle sobre os ambientes, tanto do local do orientando, quanto de seu próprio espaço de trabalho. É comum haver distrações, tais como a entrega de encomendas, campanhas, animais de estimação fazendo ruídos, reformas e barulho externo de vizinhos, entre outros. A presença e a interferência de outras pessoas nos atendimentos também são questões a ser consideradas.

Entre as novas possibilidades dessa modalidade está a de ter contato com o ambiente do orientando, que pode mostrar coisas de sua realidade, como seu quarto, sala ou local onde está sendo atendido. Entre as desvantagens, essas informações podem causar falta de concentração no atendimento. Sugere-se que o orientador fique em ambiente neutro para evitar distrações, pois o cenário de fundo do terapeuta pode despertar curiosidade no orientando, tirando o foco do atendimento.

O ideal é que o psicólogo não use plataformas gratuitas para o atendimento (como Google Meet, Skype, WhatsApp), dado que essas empresas têm um modelo de exploração de dados pessoais.¹⁰ Devem ser procuradas ferramentas que protejam a privacidade dos dados do orientando. Os profissionais devem se informar sobre as plataformas em que pretendem atender, tanto com relação aos aspectos técnicos quanto com relação às políticas de privacidade dos dados oferecidos pelas empresas.

Com relação a aspectos técnicos, ainda segundo Robertson (2021), o *setting* deve ter o sinal de internet forte e estável, sendo que o profissional deve tomar cuidados com relação à segurança das comunicações disponibilizadas pela internet. Deve incluir o uso de tecnologias criptografadas e seguras, que tanto o cliente quanto o profissional sejam capazes de usar, e deve ser um espaço livre de *software* de reconhecimento de voz (tais como a Alexa, da Amazon).¹¹ Também deve ser combinado com o orientando o que

fazer em relação a problemas técnicos que possam vir a ocorrer, e o que orientador e orientando poderão fazer para superá-los.

Muitos orientadores fazem o contrato com o orientando (e/ou seus pais) de forma verbal, sem grandes problemas. Contudo, a sugestão dada por especialistas em atendimento *on-line* é que o orientador tenha um contrato ou acordo por escrito com o orientando, explicitando todas as questões com relação ao sigilo da comunicação, o uso dos dados coletados, horários, faltas, atrasos, condições de pagamento, por exemplo. Nos atendimentos presenciais em geral, um contrato verbal é suficiente para estabelecer limites, mas muitas vezes no atendimento *on-line*, pelo fato de tanto o terapeuta quanto o paciente estarem em geral em suas residências, as fronteiras entre a formalização do atendimento e a informalidade de estar em casa são mais fluidas (ROBERTSON, 2020), e o contrato/acordo por escrito facilita a retomada de eventuais quebras do enquadre.

ADAPTAÇÕES DAS TÉCNICAS PARA ATENDIMENTO REMOTO

Com relação à parte de autoconhecimento, as primeiras adaptações foram realizadas com relação à aplicação das técnicas. A adaptação mais simples consiste no uso de *e-mail*. Conforme a necessidade de aplicação, as técnicas são enviadas por *e-mail* ao orientando, que responde e envia sua resposta para o orientador. Algumas como a *Autobiografia*, *Frases Incompletas*, *Verbos* são enviadas com antecedência para dar tempo de o orientando respondê-las e reenviá-las ao orientando. Outras, como *Preferências*, *Reconhecendo as suas Habilidades*, podem ser enviadas e ser respondidas na sessão, junto com o orientador.

A aplicação dessas técnicas pode ser bastante auxiliada por recursos digitais. Como exemplo, algumas atividades propostas foram transformadas em questionários e formulários *on-line*, que eram respondidos pelos orientandos. O orientador tinha acesso às respostas logo após sua conclusão. Quando houve dificuldades técnicas nesse sentido, também foi feita a opção de o orientador ler as técnicas, sendo que o orientando respondia verbalmente. Técnicas como *Frases Incompletas/Autorretrato*, *Modelo*

Profissional, Reconhecendo suas Habilidades, e Preferências puderam ser aplicadas em formato de questionário *on-line*.

Técnicas como *Curtoograma* e *O que eu gosto de fazer* foram adaptadas com o auxílio de murais digitais. Os murais digitais são aplicativos que permitem a manipulação de textos, imagens, *links*, notas, *post its*, vídeos, entre outros recursos. Esse formato permite que as pessoas possam se comunicar, colaborar e criar os conteúdos *on-line*; permitem interação mútua e em tempo real entre orientadores e orientandos.¹²

Outras técnicas, como a construção de cartazes, que antes previam recortar e colar revistas, por exemplo, também foram adaptadas com murais digitais, dado que existe a possibilidade de escolher fotos na internet e compartilhá-las com o orientador. Outra opção foi os orientadores solicitarem que a técnica fosse feita manualmente, e depois fotografada para ser enviada.

A aplicação de instrumentos e testes psicológicos foi prejudicada, dado que o Conselho Federal de Psicologia só permite que instrumentos já validados para o ambiente digital sejam aplicados. Nem todos os testes psicológicos utilizados tinham esta validação. Contudo, já existem alguns instrumentos específicos para orientação profissional que possuem versão informatizada, disponíveis nas editoras de instrumentos psicológicos.

Os orientandos também foram solicitados a produzir imagens, fotos e vídeos, em especial os que tinham interesse em profissões ligadas às áreas audiovisuais. Essas produções mostraram aspectos importantes sobre os orientandos. Os materiais foram produzidos pelos jovens e apresentados, sendo que seu conteúdo, a escolha do formato, foram discutidos no processo, já que são importantes indicadores de interesses e habilidades profissionais. Uma jovem interessada na área de cinema, quando solicitada a fazer sua Autobiografia, preferiu fazer uma pequena e simples animação para contar aspectos pessoais de sua vida. O resultado foi bastante interessante e puderam ser discutidos, além de aspectos de autoconhecimento, os interesses pela área de tecnologia e artes. Essas técnicas de solicitação de produção de material audiovisual podem ser desafiadoras para os jovens, mas ao mesmo tempo permitem que já durante a orientação eles fiquem cientes de suas habilidades e seus interesses. Nem todos os orientandos têm habilidades com

ferramentas digitais, portanto essa solicitação deve ser feita conforme os interesses e o domínio da tecnologia do orientando.

Se por um lado o atendimento *on-line* perde alguns dados, especialmente com relação à linguagem corporal do orientando, por outro, pode deixar mais ágil o processo relacionado à informação profissional. Orientador e orientando estão de frente para a internet e podem trocar links ou informações com relação aos achados de pesquisas sobre as profissões com muita agilidade.

A técnica R.O. foi adaptada para um mural digital, que permitia que os orientandos pudessem mover as profissões em diferentes colunas. No mural digital construído para esse fim, havia uma coluna com o nome de todas as profissões; uma segunda coluna em que deveriam ser colocadas profissões conhecidas; uma terceira, em que deveriam ser colocadas profissões desconhecidas; e uma quarta, com espaço destinado a profissões de interesse. Os orientandos eram solicitados a mover essas profissões, classificando-as entre as colunas. Após esse processo, eram consultadas na internet definições das profissões que ele desconhecia. Após essa segunda triagem, foi adicionada uma coluna que representasse a foto. Nessa técnica, a orientadora auxiliou os orientandos a encontrar informações sobre as profissões desconhecidas, trocando links pelo chat da videoconferência.

Os roteiros de pesquisas de profissões, e a atividade Critérios para escolha profissional foram transformados em formulários *on-line*. Alguns desses formulários foram solicitados para ser preenchidos na sessão, e outros foram realizados pelos orientandos sozinhos, antes do atendimento.

Todas essas atividades foram realizadas com o sistema de videoconferência aberto, sendo que o orientador poderia visualizar e acompanhar o orientando nesse processo. As atividades em murais digitais podem ser acompanhadas de maneira síncrona, sendo que em alguns casos o orientador pode interagir por esta via, colocando informações pertinentes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cadastro ePSI. Disponível em: <<https://e-psi.cfp.org.br/>>. Acessado em: 17/12/22.

RESOLUÇÃO CFP 11/2018. Disponível em: <<https://e-psi.cfp.org.br/wp-content/uploads/2018/11/Resolu%C3%A7%C3%A3o-Comentada-Documento-Final.pdf>>. Acessado em 21/12/2021

RESOLUÇÃO CFP 04/2020. Disponível em: <<https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-4-2020-dispoe-sobre-regulamentacao-de-servicos-psicologicos-prestados-por-meio-de-tecnologia-da-informacao-e-da-comunicacao-durante-a-pandemia-do-covid-19?origin=instituicao&q=004/2020>>. Acessado em: 21/12/2021

ROBERTSON, H.C. *Telemental health and distance counseling - a counselor's guide to decisions, resources and practice*. Nova York: Springer Publishing Company, 2021.

¹⁰ Recomenda-se a leitura da obra *A era do capitalismo de vigilância – a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder*, de Shoshana Zuboff, 2019, para melhor compreensão da falta de privacidade de mecanismos gratuitos das plataformas do Google, Microsoft e Meta (Facebook, Instagram e WhatsApp).

¹¹ O aplicativo Alexa é conhecido por várias questões com relação a quebra de privacidade dos usuários. Sugere-se a leitura do livro de Shoshana Zuboff, citado na nota anterior.

¹² Exemplos desses aplicativos são o Padlet, Mural.co, Wakelet, Miro, Sutori (sites e aplicativos disponíveis em 2022).

PALAVRAS FINAIS

É gratificante terminar um livro como este, que reúne tantos anos de estudo e trabalho em orientação profissional. Nosso intuito foi poder compartilhar com outros profissionais, psicólogos, professores e pedagogos o material desenvolvido e utilizado por nós.

É fato que poderíamos falar muito mais sobre os temas e técnicas em orientação profissional. Não foi nosso propósito, entretanto, esgotar o material dessa vasta área, mas sim contribuir para o ensino, a pesquisa e a aplicação dos instrumentos relativos à orientação profissional.

Aspectos relevantes no trabalho da orientação profissional dizem respeito à reflexão sobre a escolha, o cuidado com o orientando e o constante aprimoramento do orientador. Esperamos contribuir através dos temas abordados e dos textos de apoio para essa reflexão.

Aprender a escolher vai muito além das técnicas; esta aprendizagem envolve o indivíduo como um todo. Esse adolescente que ora nos aparece solicitando a orientação profissional será o adulto de amanhã que contribuirá para a sua família, sua comunidade e seu país.

Essa terceira edição, ainda em tempo de pandemia, nesse primeiro quarto de século XXI, nos levou a refletir a necessidade de abordar temas como os trazidos pelas grandes mudanças proporcionadas pela pandemia: aceleração tecnológica, as influências das redes sociais, o despontar de novas profissões. São assuntos que não se esgotam fácil, principalmente em tempos fluidos, em que relacionamentos, vivências e até mesmo o trabalho podem ser considerados líquidos, como nas definições de Bauman.

Já em 1999, Malvezzi anunciava em seu artigo “Empregabilidade e carreira” a mudança de paradigma na carreira tradicionalmente entendida como linear para o modelo emergente de carreira denominado, desde então, de carreiras sem fronteiras (*boundaryless careers*).

Esse modelo

implica uma mobilidade irregular e imprevisível tanto no grau de desafio como na remuneração entre atividades dentro de uma mesma empresa, entre empresas ou fora

delas, no trabalho autônomo. Nela, os indivíduos não recebem nem buscam empregos, mas os criam e recriam, a partir de suas próprias competências e do manejo dos contratos psicológicos. Nessa forma de carreira, os sinais de progresso são ambíguos e equívocos, por isso, os indivíduos dependem de constantes avaliações advindas dos resultados, da rede social e profissional nas quais se inserem e do balizamento de sua própria identidade profissional que é o capital através do qual os indivíduos negociam sua inserção em novos projetos ou cargos (MALVEZZI, 1999, p. 67).

As escolhas profissionais realizadas pelos jovens também foram dificultadas nesse período, pelo fato de que nos anos de 2020 e 2021 existia (e ainda existe, em 2022) muita incerteza sobre o futuro. A pandemia trouxe uma imprevisibilidade muito grande, que afetou as pessoas que fazem sua escolha em diversos níveis. Cabe lembrar que uma das formas de controle da pandemia, o isolamento social (necessário para o controle da doença), bem como a incerteza nos cenários econômicos, sociais e políticos, trouxeram consigo uma crise econômica mundial (e também no Brasil), forçando as pessoas a fazer muitas modificações em suas escolhas. Cursos foram fechados, faculdades foram transformadas para ensino *on-line*, estudos no exterior foram cancelados, concursos e contratações canceladas. Houve diminuição no número de vestibulandos em muitas faculdades, evasão universitária e o adiamento de planos e sonhos.

Ainda é cedo para ter clareza sobre qual será a extensão das consequências da pandemia.

O alto número de contaminados pelo vírus, o alto índice de mortalidade e de hospitalizações, as sequelas das pessoas que sobreviveram ao vírus, tudo isso teve forte impacto sobre as pessoas. Mas não lidamos apenas com a doença provocada pelo vírus. Estamos diante de uma importante transformação dos modos de viver na história humana. Entre as mudanças que aconteceram nesse período, destacamos a adoção do estudo *on-line* nos níveis fundamentais e médio; a necessidade de adaptação das crianças e adolescentes, que ficaram isolados e confinados em casa, perdendo assim contato com professores e colegas; a evasão escolar nas escolas públicas e o consequente aumento do trabalho infantil; o convívio mais intenso com a família, que em algumas famílias proporcionou aproximação entre os membros, em outras, graves conflitos; a adoção do trabalho remoto, que

permitiu outra rotina e outra forma de balancear trabalho e vida pessoal; adoção maciça das ferramentas tecnológicas, entre muitas outras. Essas vivências de certa forma ajudaram a promover alterações de valores pessoais, familiares e sociais. Todas essas vivências terão forte impacto nas escolhas profissionais realizadas por essa gerações.

Da nossa experiência, a pandemia parece ter tido, como uma de suas consequências, mudanças na valorização social das profissões, dando destaque para profissões que se mostraram necessárias, como as carreiras de saúde e de tecnologia, e desvalorizado outras, como as carreiras artísticas, que sofreram enormemente devido ao isolamento social. A imprevisibilidade do futuro próximo também parece ter ajudado na valorização de carreiras consideradas mais seguras pelos orientandos. Por sua vez, essa imprevisibilidade externa, do mundo social, econômico, vai levar à necessidade do autoconhecimento, e do conhecimento interno, sendo que o profissional cada vez mais vai precisar cuidar pessoalmente da sua carreira.

De certa forma, o estudo de Malvezzi mostrava a importância do desenvolvimento pessoal além do cognitivo para o bom desempenho profissional. Assim, esse trabalho de orientação profissional que desenvolvemos, em que o jovem aprende a refletir sobre si mesmo, reconhecer suas potencialidades e dificuldades, sabendo o que e onde quer investir seu tempo e seus recursos, é uma introdução ao mundo que ele enfrentará no mercado de trabalho. Saber fazer escolhas, levando em conta as alternativas possíveis, recursos pessoais, e compromissando-se com o que se escolhe, é um grande passo para a realização pessoal e profissional de todos nós.

Além disso, as modificações trazidas pela pandemia continuam afetando a forma de nos relacionarmos com o trabalho, e, portanto, também agora afetando os processos de escolha da profissão.

Agradecemos a todos os orientandos e alunos com quem trabalhamos. Eles foram a principal fonte de nossas reflexões, propiciando o aprimoramento do nosso trabalho.

Agradecemos a todos os colegas que trabalharam conosco e compartilharam e debateram esses temas.

Todos os direitos reservados pela Paulus Editora. Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida, seja por meios mecânicos, eletrônicos, seja via cópia xerográfica, sem a autorização prévia da Editora.

Direção editorial:

Sílvio Ribas

Coordenação de revisão:

Tiago José Risi Leme

Preparação do original:

Caio Pereira

Coordenação de desenvolvimento digital:

Leidson de Farias Barros

Desenvolvimento digital:

Júlia Cardoso Nascimento

Conversão EPUB

PAULUS

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Angélica Ilacqua CRB-8/7057

Spaccaquerche, Maria Elci

Orientação profissional [livro eletrônico]: passo a passo / Maria Elci

Spaccaquerche, Ivelise Fortim. – 1. ed. - São Paulo: Paulus, 2022.

515 Kb; ePUB.

ISBN 978-65-5562-682-7 (e-book)

1. Carreira profissional 2. Escolha de profissão 3. Orientação vocacional I.
Título II. Fortim, Ivelise

CDD 158.6

22-4159

CDU 159.92

Índices para catálogo sistemático:

1. Carreira profissional

1ª edição, 2022

© PAULUS – 2022

Rua Francisco Cruz, 229 • 04117-091 – São Paulo (Brasil)

Tel.: (11) 5087-3700

paulus.com.br • editorial@paulus.com.br

[\[Facebook\]](#) • [\[Twitter\]](#) • [\[Youtube\]](#) • [\[Instagram\]](#)

ISBN 978-65-5562-682-7

Seja um leitor preferencial **PAULUS**.

Cadastre-se e receba informações sobre nossos lançamentos e nossas promoções: paulus.com.br/cadastro



ESCOLHA E VOCAÇÃO – TEORIAS DA PSICOLOGIA ANALÍTICA

¹ Texto apresentado pela autora no V Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional e Ocupacional – ABOP, 2000. Revisão de Maria Elci Spaccaquerche, 2009; atualização de Ivelise Fortim, 2021.

² Existem vários experimentos sobre os quais está baseada a questão da atemporalidade inconsciente. Eles estão descritos no livro *Sincronicidade*, de C. G. Jung.

DARLEI ZANON

SIMPLESMENTE *José*



ROMANCE BASEADO NA VIDA
DO PAI ADOATIVO DE JESUS



Simplesmente José

Zanon, Darlei

9786555622652

390 páginas

[Compre agora e leia](#)

Neste romance em primeira pessoa baseado na vida de São José, o artesão de Nazaré, chamado por Deus para ser esposo de Maria, pai adotivo de Jesus e guardião da Sagrada Família, narra ao leitor sua história – uma história de fé e obediência, guiada pelo mistério e marcada pela luz e amor divinos. Para reconstruir a vida desconhecida do pai de Jesus, o autor se baseia nos textos bíblicos, nos livros apócrifos e em uma ampla literatura josefina, apresentando-nos um José extremamente humano e sensível. Sem deixar de aprofundar elementos teológicos e espirituais ligados ao santo padroeiro da Igreja católica, o autor constrói uma narrativa leve e informal, ao mesmo tempo que promove uma imersão na cultura da época e resgata valores fundamentais da família.

[Compre agora e leia](#)



SÃO JOSÉ, ACOMPANHAI MEUS PASSOS!

*Pedindo proteção ao Guardião
de nossas famílias*



São José, acompanhai meus passos!

Santos, Claudiano dos

9786555621990

128 páginas

[Compre agora e leia](#)

Trata-se de um devocionário, ricamente ilustrado, de São José. O livro traz reflexões, orações e hinos ao pai adotivo do Menino Jesus e Esposo de Maria Santíssima, na celebração do Ano de São José, instituído pelo Santo Padre Francisco nos 150 anos da declaração do Esposo de Maria como Padroeiro da Igreja Católica. O devoto de São José encontrará ainda neste precioso livro a Coroa das sete dores e alegrias de São José, bem como o Pequeno Ofício de São José.

[Compre agora e leia](#)

SANTA CATARINA
DE SENA

O diálogo



O diálogo - Vol 11

Sena, Catarina de

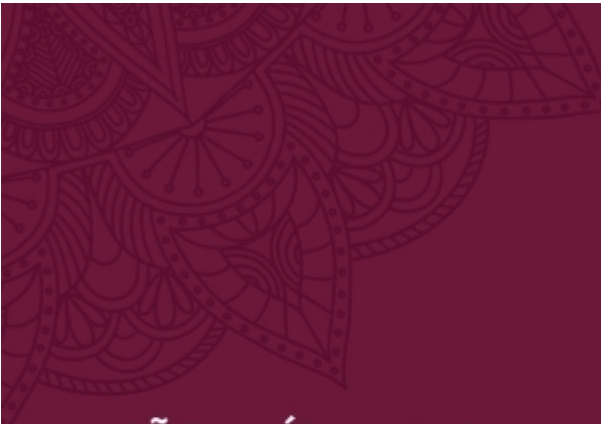
9786555622485

440 páginas

[Compre agora e leia](#)

Jovem simples e vibrante, Santa Catarina (1347-1380) sempre demonstrou grande amor pela Igreja e pelo mundo. Teve importante atuação religiosa e social no seu tempo, século XIV, apesar de ter vivido apenas 33 anos. Nos dez últimos anos de sua vida, a jovem leiga ligada à Ordem Dominicana escreveu ou ditou 382 cartas sobre os mais diversos assuntos, mas sempre marcadas pela linguagem clara e lógica, e pela sabedoria e profundidade teológica que a conduziram ao posto de Doutora da Igreja. Esta obra apresenta integralmente as cartas de Santa Catarina, revelando o espírito vibrante, conciliador e surpreendente que a tornou exemplo de fé e de vida no seu tempo e hoje.

[Compre agora e leia](#)

A decorative mandala pattern in a lighter shade of maroon, featuring intricate geometric and floral designs, is positioned in the upper left corner of the cover.

SÃO LUÍS MARIA
GRIGNION DE MONTFORT

*Tratado da
verdadeira devoção
à Virgem Maria*



Tratado da Verdadeira Devoção à Virgem Maria - Vol 4

de Montfort, São Luís Maria Grignon

9788534946643

192 páginas

[Compre agora e leia](#)

Um livro essencial sobre Nossa Senhora, com o propósito principal de nortear a devoção a ela, que está subsumida na perfeita adoração à Santíssima Trindade. A tradução foi cuidadosamente elaborada para constituir-se o mais fiel possível ao original. Esta edição consta de uma Apresentação com aspectos da vida de São Luís Maria Grignon de Montfort, contextualização histórica do Tratado (considerando-se sua datação e título dado pelos editores no século XIX) e um Apêndice de orações necessárias à consagração à Santíssima Virgem.

[Compre agora e leia](#)

BÍBLIA GRAÇA



EDIÇÃO PASTORAL



Bíblia Sagrada - Edição Pastoral

Paulus Editora

9788534946742

1584 páginas

[Compre agora e leia](#)

A Bíblia Sagrada - Edição Pastoral oferece um texto acessível, principalmente às comunidades de base, círculos bíblicos, catequese e celebrações. Esta edição contém o Antigo e Novo Testamento, com introdução para cada livro e notas explicativas, a proposta desta edição é renovar a vida cristã à luz da Palavra de Deus.

[Compre agora e leia](#)