

Universidade Federal de Santa Catarina

Programa de Pós-Graduação em

Engenharia de Produção

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA PARA UNIVERSITÁRIOS

Milta Costa da Silva Rocha

Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-graduação em
Engenharia de Produção da
Universidade Federal de Santa Catarina
como requisito parcial para obtenção
do título de Mestre em
Engenharia da Produção

Florianópolis

2002

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA PARA UNIVERSITÁRIOS

Esta dissertação foi julgada adequada e aprovada para a obtenção do título de **Mestre em Engenharia de Produção** no **Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção** da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 31 de julho de 2002.

Professor Edson Pacheco Paladini, Dr.
Coordenador do curso de Engenharia de Produção

BANCA EXAMINADORA

Professor Alejandro Rodrigues Martins, Doutor
Orientador

Professor Francisco Antonio Pereira Fialho, Doutor

Professora Sônia Maria Pereira, Doutora

Aos meus pais,
que me ensinaram o caminho da fé.

À Maria Luísa,
em cujo sorriso me inspiro todos os dias.

Agradecimentos:

À Universidade Federal de Santa Catarina;

À Faculdade Metodista Izabela Hendrix;

Ao Centro de Psicologia Aplicada – CENPA da UEMG;

Ao meu orientador, Professor Alejandro Rodrigues Martins,

pela interlocução e incentivo;

Ao Cláudio,

pela companhia e apoio técnico.

Aos irmãos, amigos,

pela torcida;

À Mariza,

por ter me iniciado na OP;

À Delba,

pelo apoio;

Aos meus alunos,

com quem aprendo sempre mais.

Aos entrevistados.

“Para quem sabe o caminho, cabe saber ensiná-lo.

Para quem deseja conhecê-lo resta seguir somente quem o faz de olhos fechados.

Ensinar é a arte de modelar almas”

André Luis Godoy Rosa

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	x
LISTA DE GRÁFICOS	xi
RESUMO	xii
ABSTRACT	xiii
1 INTRODUÇÃO	1
1.1 Apresentação do problema	1
1.2 Justificativa	8
1.3 Objetivos	11
1.3.1 Geral	11
1.3.2 Específicos	11
1.4 Metodologia	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 Breve histórico da Orientação Profissional no Brasil	13
2.2 O processo de Orientação Profissional	20
2.2.1 Principais abordagens	20
a) Abordagem Educacional	21
b) Abordagem Clínica	22

c) Abordagem Organizacional	25
2.2.2 Etapas do Processo	26
a) Auto-conhecimento	27
b) Informações	35
c) Mercado de trabalho	37
2.3 A importância do trabalho na vida do homem	40
2.4 Mudanças na relação empresa-mercado, profissional-mercado...	43
3 RESULTADO DAS PESQUISAS	53
3.1 Procedimentos metodológicos	53
a) Como foi realizada a pesquisa com universitários	53
b) Como foi realizada a pesquisa nas empresas	56
c) A escolha de um caso de reorientação profissional	58
3.2 Pesquisa em empresas de recolocação de pessoal	59
3.2.1 Pacotes oferecidos pelas empresas	61
3.2.2 Desafios enfrentados pelas empresas entrevistadas	63
3.2.3 Resultados da pesquisa com as empresas	64
a) Perfil profissional	64
- Formação	65
- Personalidade	66
- Habilidades e estilo pessoal	67
3.3 Pesquisa com universitários de terceiros e quartos períodos	68

3.4 Caso C – Um caso de reorientação profissional	84
4 O MÉTODO PROPOSTO	90
4.1 Público alvo	91
4.2 Objetivo	92
4.3 Requisitos conceituais	92
4.4 Fases do processo de OP.....	93
Fase 1 – Entrevista individual	94
Fase 2 – Levantamento de interesses	95
Fase 3 – Levantamento de aptidões	96
Fase 4 – Personalidade	97
Fase 5 – Motivação	98
Fase 6 – Criatividade	99
Fase 7 – Mercado de trabalho e profissões	100
Fase 8 – Perfil profissional	101
Fase 9 – Como participar de entrevistas	105
Fase 10 – Entrevista de fechamento, com elaboração de currículo	105
4.5 A dinâmica do processo	106
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES FUTURAS	109
6 FONTES BIBLIOGRÁFICAS	115

7 ANEXOS	118
7.1 Questionário utilizado para pesquisa com alunos	119
7.2 Questionário utilizado para pesquisa com empresas de recolocação de pessoal	120
7.3 Ficha de inscrição	122
7.4 Questionário para levantamento da situação atual	123
7.5 inventário de interesses	124
7.6 Inventário de aptidões	125
7.7 Como avalio meus traços de personalidade	126
7.8 Desiderativo vocacional	127
7.9 Roteiro para entrevista com profissionais	128
7.10 Roteiro para autobiografia	129

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Situação nas décadas de 60/70	47
Figura 2: Situação nos anos 70/80	48
Figura 3: Cenário atual	49
Figura 4:	107
Figura 5:	108
Figura 6:	108

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Formação	65
Gráfico 2: Personalidade	66
Gráfico 3: Habilidades e estilo pessoal	67
Gráfico 4: Distribuição dos estudantes por idade	69
Gráfico 5: Possui outra graduação ou pós-graduação?	70
Gráfico 6: Onde cursou o 2º grau?	71
Gráfico 7: Tempo de conclusão do 2º grau	72
Gráfico 8: Teve acesso a algum serviço de Orientação vocacional?.....	73
Gráfico 9: Trabalha atualmente?	74
Gráfico 10: Áreas de atuação	75
Gráfico 11: Pretende trabalhar na área?	76
Gráfico 12: Conhece as áreas de atuação profissional?	77
Gráfico 13: Conhece as características pessoais esperadas?	78
Gráfico 14: Sugestões dos alunos	82

RESUMO

Escolher uma profissão é optar por um estilo de vida. Historicamente, a Orientação no Brasil tem se dedicado a facilitar o momento dessa escolha, auxiliando, principalmente, os alunos no ensino médio por ocasião do vestibular. Tem sido realizada também com profissionais que desejam mudar de área e com alunos que já estão na faculdade, mas que querem rever a escolha feita.

Este trabalho é um estudo que consiste em: um levantamento teórico sobre o processo de Orientação Profissional no Brasil em suas diversas abordagens; uma pesquisa junto a universitários de 3º e 4º períodos, incluindo um levantamento sobre a visão desses universitários, sobre as suas necessidades relacionadas a seus projetos profissionais; uma investigação do perfil profissional atual.

A partir das citadas fundamentação teórica e pesquisa, este estudo apresenta uma proposta de implantação do serviço de Orientação Profissional e de Carreira específico para universitários.

Palavras-chave: Escolha / carreira / perfil profissional / mercado / orientação.

ABSTRACT

To choose a profession is to choose a lifestyle. Historically career guidance in Brazil has been dedicated to facilitating the moment of choice, principally for students in secondary education with regard to university entrance examinations. Guidance has also been given to career professionals who wish to change their fields and students who are already at university but want to reconsider the choices they have made.

The present study consists of a theoretical survey of the diverse approaches to the career guidance process in Brazil, undertaken with 3rd and 4th year undergraduates. An overview is made of the students' expectations and needs regarding their chosen careers; current career profiles are also investigated.

Based on theoretical principles and the results of this research, a proposal is presented for the implantation of a professional orientation and specific career guidance service for university students.

Key-words: Choice / career / profile professional / market / orientation

Universidade Federal de Santa Catarina

Programa de Pós-Graduação em

Engenharia de Produção

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA PARA UNIVERSITÁRIOS

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Milta Costa da Silva Rocha

Florianópolis

2002

1 INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação do Problema

O orientador profissional enfrenta vários desafios na sua atuação; um deles é a constante transformação no mundo das profissões. Transformações que chegaram à sua área específica: a Orientação Vocacional/Profissional. Neste trabalho adotou-se a expressão Orientação Profissional – OP – para se referir à Orientação Vocacional/Profissional. Anteriormente, no Brasil, essa Orientação restringia-se ao ensino médio, atendendo a alunos que buscavam ajuda para escolher um curso superior ou técnico. Atualmente, o número de alunos universitários que busca esse tipo de serviço vem crescendo sobremaneira, mostrando que escolher o curso superior é apenas o primeiro passo em direção a uma carreira. O problema é que, segundo se observa, na prática, o aluno não tem essa orientação no início do curso, quando as dúvidas começam a aparecer. Geralmente, as dúvidas iniciais crescem e se transformam em problemas maiores no decorrer do curso, pois há o desconhecimento do serviço, já que ele não é oferecido em escolas de ensino superior. Esse tipo de ajuda prestada pelo orientador chama-se “reorientação profissional”; é oferecida em consultórios, clínicas, centros de psicologia, empresas de recolocação de pessoal. As faculdades de Psicologia que têm em seu currículo a disciplina Orientação Vocacional/Profissional também oferecem a OP e reorientação, também aberto à comunidade, sem direcionar um atendimento específico para os universitários. O

nome dado ao orientando é “reoptante”. Observe-se que essa denominação é pouco apropriada, na maioria dos casos, pois o problema não está em reoptar e sim, em se reencontrar no curso. Ainda assim, o termo reoptante será utilizado neste trabalho. A maioria dos universitários insatisfeitos não migra para outras áreas, mas se encontra no projeto do curso que já está realizando.

Outros desafios relacionam-se às transformações no mundo do trabalho como um todo. Áreas de telecomunicações e informática, por exemplo, ampliam seus leques de opções e ganham cada dia mais adeptos. Novas engenharias vão abrindo espaço, ao mesmo tempo que ramos, antes discriminados, por serem considerados uma espécie de hobby ou lazer, agora são valorizados e também atraem os estudantes. É o caso de turismo, moda, artes plásticas, cinema e esportes. Atividades tradicionais como desenhistas projetistas, caixas bancários, taquígrafos e outros estão em declínio e outras novas profissões surgem, o que requer que os trabalhadores abandonem seus velhos paradigmas e ousem no momento de fazer suas escolhas. Especialistas afirmam que, em 10 anos, não conheceremos 50% das profissões ora existentes. Nos jornais, nas páginas de anúncios de empregos, já se encontram profissões com nomes ainda pouco conhecidos da população, mas já bastante utilizados pelas organizações: “*web master*”, “gestor de mudanças”, “atuário”, entre outros. Isso demonstra a existência de transformações no mundo das profissões, para as quais os profissionais devem estar atentos, para melhorar suas chances de boas oportunidades de trabalho. (Rocha, 2000).

Outra mudança no mundo do trabalho, que merece ser mencionada, aqui, é a fusão de conhecimentos, claramente observada entre as profissões. Trata-se da multiespecialidade. Segundo Robson Santarém, Revista Diálogo Médico nº 5, set/out 2001,

“Em muito pouco tempo, ofícios de educador 3D, advogado-filósofo-antropólogo, nanotecnólogo ou guru de viagens de aventura, entre outros, se multiplicarão nas páginas impressas e eletrônicas dos classificados de empregos. A fusão de conhecimentos é uma tendência irreversível. Estamos na era dos multiespecialistas.”

“O campo profissional se expandiu muito, o que poderia ajudar na hora da escolha. Mas ocorre o inverso: tantas opções deixam o jovem ainda mais perdido”, diz Wanderley Chieppe Felipe, supervisor de estágios em orientação vocacional na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/Minas (Revista Estado de Minas – Economia, nº 38, junho/2001). É comum os estudantes viverem o dilema de, inicialmente, se prenderem a áreas mais tradicionais, como Medicina, Direito, Engenharia e Administração, e depois descobrirem outras profissões que são novas e encantadoras. Mas, aí, enfrentam receios de: 1) não fazerem a escolha certa; 2) não conseguirem levar o curso adiante; 3) não entrarem no mercado de trabalho depois de formados; 4) não conseguirem uma boa remuneração na área escolhida.

Embora já tenham escolhido um curso superior, estudantes universitários também enfrentam esses receios. Geralmente não têm uma boa visão do que está acontecendo no mercado, fora das universidades. Considerando-se a fusão de conhecimentos, vê-se, inclusive, um vasto campo de trabalho para o orientador dentro das universidades, auxiliando na ampliação dessa escolha, por meio da orientação para práticas de estágios, pesquisas, projetos de carreira adequados ao perfil do estudante. Esse trabalho pode amenizar a angústia que enfrenta não apenas o estudante como, principalmente, o recém-formado que, freqüentemente, se vê despreparado para buscar oportunidades no mercado logo que deixa a escola. (Santarém, 2001)

Afirma Santarém (2001) que, há cerca de duas décadas e meia, começaram a aparecer, nas livrarias brasileiras, autores que tentavam desenhar o cenário deste século em que vivemos. As previsões eram de menos trabalho, mais tempo para férias e dedicação às doces coisas da vida. Grande engano. Não apenas trabalhar-se mais como manter-se trabalhando é uma aventura quase tão difícil quanto conseguir um emprego. Esse fato leva os trabalhadores a se esforçarem mais, inúmeras vezes ultrapassando seu limite físico e psicológico, na tentativa de corresponder ao nível de produtividade que se espera dele. Nível de expectativa que, geralmente, cresce, à medida que as metas são alcançadas.

Disponer de fontes de informações atualizadas sobre mercado de trabalho, cursos e profissões, não é fácil para o orientador profissional, exatamente, pelo que já foi

dito, ou seja, as grandes e rápidas transformações no mundo do trabalho. Entretanto, é preciso realizar esforços nesse sentido. Certamente, ele não necessita ter todas as informações, o que seria impossível, mas precisa saber onde encontrá-las para direcionar o orientando. Na prática da autora deste trabalho, o que se percebe são orientandos, tanto adolescentes como adultos, com poucas informações sobre os cursos e principalmente sobre as atividades realizadas pelos profissionais. Percebe-se, com isso, que eles necessitam conhecer mais dos cursos e das profissões, para que saibam o que estão preferindo e o que estão preterindo. Essas informações deverão ser consideradas juntamente com um trabalho de ordem interna (consciente e inconsciente) e social, construído ao longo da existência e formação do sujeito. Assim, durante o processo de OP levantam-se as características pessoais - interesses, aptidões, valores e traços de personalidade – o que chamaremos, neste trabalho de levantamento do perfil profissional. São analisadas, também, as possibilidades oferecidas pelo mercado de trabalho atual. É feita, dessa forma, uma análise da escolha ideal e da possível. A escolha ideal abrange interesses, aptidões, traços de personalidade e valores pessoais. Cabe, aqui, esclarecer o que significam essas características:

Segundo Bohoslavsky: “Interesse: disponibilidade para ser motivado por uma área da realidade de modo discriminativo em relação a outras”.

Segundo o Novo Dicionário Aurélio:

“Interesse: relação de reciprocidade entre o indivíduo e um objeto que corresponde a uma determinada necessidade daquele. Interessar: mover em seu favor, atrair a atenção, a curiosidade, importar-se, ser útil, proveitoso, importante, cativar o espírito, empenhar-se;

Aptidão: Disposição inata; queda; habilidade ou capacidade resultante de conhecimentos adquiridos;

Personalidade: Caráter ou qualidade do que é pessoal; pessoalidade. Traços típicos; o que determina a individualidade de uma pessoa; elemento estável de uma pessoa; sua maneira habitual de ser; aquilo que a distingue de outra;

Valores: normas, princípios, padrões sociais aceitos ou mantidos por um indivíduo; importância de determinada coisa, estabelecida ou arbitrada de antemão; qualidade pela qual determinada pessoa ou coisa é estimável em maior ou menor grau; valia.”

A escolha ideal seria aquela que se enquadrasse exatamente ao perfil do indivíduo, ou seja, que correspondesse às suas expectativas, segundo seus interesses, aptidões, seu jeito de ser e seus valores. A escolha possível é a mais próxima desse ideal, que privilegie o maior número de características pessoais do indivíduo. Um jovem com grande habilidade para a matemática, por exemplo, pode não ter interesse pelas áreas exatas, nas quais a matemática é amplamente utilizada. Para ele, uma boa escolha poderia ser aquela que lhe permitisse

trabalhar fora das áreas das ciências exatas – pela sua falta de interesse - mas que lhe proporcionasse ter contato com a matemática, atividade para a qual ele tem facilidade. A escolha possível seria encontrada, ou não, avaliando-se suas características pessoais e as possibilidades oferecidas pelo mercado de trabalho.

“Se realiza una buena elección cuando se hace coincidir lo más posible el tipo de personalidad con el tipo de ambiente”. (Holland, 1996) en (González, 1996).

O orientador precisa trabalhar, com o orientando, as resistências a mudanças e estimulá-lo a abandonar antigos paradigmas. Embora o mundo profissional tenha mudado, as famílias ainda esperam que os jovens escolham profissões tradicionais e socialmente mais valorizadas. A sociedade ainda espera que os profissionais sejam fiéis às suas profissões e que não coloquem em risco sua estabilidade, aderindo a novas oportunidades de trabalho. Tanto o adolescente que escolhe pela primeira vez, como o universitário que fez a primeira escolha, ou o adulto que já está inserido no mercado lidam com essas mudanças com insegurança. Para fazer bem esse trabalho, o orientador necessita estar preparado e com sua vida profissional resolvida, para poder, assim, colocar-se em uma posição neutra e sem preconceitos, num convite contínuo à reflexão e à busca, livre de imposições e estereótipos. (Rocha, 2000).

1-2 Justificativa

O número de faculdades particulares aumentou, consideravelmente, em Belo Horizonte nos últimos anos. Cargos para os quais se requeria, anteriormente, apenas o segundo grau, hoje são ocupados por profissionais já graduados, ou, no mínimo, que já estejam se graduando. Diminuem, a cada dia, as oportunidades para quem ainda não ingressou em uma faculdade. A necessidade de se fazer um curso superior é evidente e muitos esforços são feitos nesse sentido. Esforços que, para alguns, chegam a significar sacrifício, mas que se convertem em bons resultados rapidamente. Em outros casos, esses esforços não chegam a ser compensadores, pela falta de foco em seu direcionamento e, conseqüentemente, pela impossibilidade de inserção do sujeito no mercado de trabalho.

A ordem é ser competente, ter sucesso e subir sempre. As mudanças são intensas e incluem diversas áreas da nossa vida, de tal forma que as demandas refletem nas subjetividades e, por vezes, interferem na saúde mental. Diante da incapacidade de atender às expectativas sociais, o indivíduo que se sente incompetente pode apresentar reações patológicas graves. Muitas dessas reações são manifestadas e observadas, pela autora deste estudo, em sala de aula, nos alunos do curso de Turismo e Hotelaria no qual leciona a disciplina Psicologia Aplicada; nos atendimentos psicoterápicos; nos trabalhos de OP e também são observadas por outros professores em situações diversas. Essas observações estão em concordância com Lisboa, 1998. Quando não são reações patológicas, propriamente ditas, são, no mínimo, um pedido de ajuda, que não

podemos ignorar. O curso superior que, nesse caso, poderia, segundo se espera, oferecer a possibilidade de ampliação de perspectivas, acaba, por vezes, aumentando a angústia dos alunos, pois não evidencia apenas potencialidades, mas também limitações e a dura realidade da concorrência e competitividade no mercado de trabalho.

Fazer muitos cursos, falar mais de uma língua, dedicar-se a uma qualificação permanente, ser produtivo e criativo, são quase imposições para aqueles profissionais que desejam manter-se no mercado. Com isso, sobra-lhes pouco ou nenhum tempo para a vida pessoal, o que agrava ainda mais a situação. Essa realidade assusta muitos universitários, que se sentem despreparados e por isso ameaçados de fracasso antes mesmo de tentarem uma possibilidade de trabalho.

Freqüentemente, o que se observa é que aqueles alunos mais bem direcionados, que têm um projeto de vida relacionado ao seu curso ou à sua profissão apresentam-se mais equilibrados e lidam, de maneira mais satisfatória, com essas exigências. Conseqüentemente, aproveitam melhor o conteúdo das disciplinas e as oportunidades oferecidas pela faculdade, inclusive, atividades extraclasse, o que, normalmente, é um fardo para aqueles que nem sabem porque estão ali, naquela escola, naquele curso. Não falta dedicação. À sua maneira, muitos tentam produzir o melhor. Porém, dedicação, sem direção, não é suficiente. Se não se sabe para onde ir, nenhum vento será favorável (O Mágico de Oz). É necessário dedicar-se aos objetivos e às estratégias traçadas para alcançá-los. Alguns não têm idéia do que vão fazer quando obtiverem o diploma. Por vezes

essa falta de direção e perspectiva faz com que eles se comportem de maneira inadequada. Casos mais graves levam o aluno, inclusive, a desistir do curso ou a migrar para outras áreas.

Daí, surge a demanda por um trabalho específico para os estudantes universitários. Considerando-se que os cursos de graduação são bastante generalistas e que fornecem uma visão ampliada de suas áreas de atuação, a escolha feita antes do vestibular é apenas o primeiro passo para a delimitação de um caminho, que requer um acompanhamento mais próximo que lhes possibilite êxito.

Essa demanda se justifica pela necessidade de apoio e informação que têm os alunos, bem como pelas dúvidas mais freqüentes manifestadas por eles, como: *“é possível escolher uma área de atuação, ou o que existe é a escolha possível?”* *“O curso superior me garantirá boas oportunidades de trabalho?”* *“Ser bom aluno significa ser um bom profissional no futuro?”* *“Qual a importância dos estágios supervisionados?”* *“Para onde direcionar a carreira: para as áreas mais promissoras ou para aquela que combina com o perfil profissional?”* *“Como manter a permanente qualificação esperada do profissional?”* *“É possível ser produtivo e encontrar equilíbrio e desenvolvimento no trabalho?”*

1.3 Objetivos

1.3.1 Geral

Propor um modelo de Orientação Profissional para estudantes universitários, com o objetivo de ajudá-los a ampliar sua possibilidade de escolha, otimizar seu potencial, contextualizando seu curso, sua carreira.

1.3.2 Específicos

a) Conhecer as necessidades dos universitários, com relação ao apoio e aos esclarecimentos referentes ao seu curso e às suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho para o qual está se preparando. Essas informações serão colhidas utilizando-se a aplicação de questionário (anexo).

b) Conhecer o perfil do profissional de hoje, e a demanda das organizações por mão-de-obra, entrevistando os responsáveis pelas empresas de colocação de pessoal no mercado de trabalho, visando a preparar, na prática, o universitário para seu ingresso em estágios supervisionados e para futuras oportunidades de trabalho. Para a realização deste estudo serão entrevistados responsáveis por dez empresas de Recursos Humanos e Recolocação de Pessoal, com sede em Belo Horizonte e Contagem, nos meses de janeiro a março de 2002 (questionário anexo).

- c) Fazer um levantamento teórico sobre o processo de OP no Brasil para conhecer sua forma de atuação e fundamentar o projeto de OP para universitários;
- d) Conhecer a atual dinâmica do mundo do trabalho.

1.4 Metodologia

- a) Aplicação de um questionário, com questões abertas e questões fechadas em 120 alunos dos cursos de graduação em Administração Hoteleira e Turismo da Faculdade Estácio de Sá, em Belo Horizonte/MG (anexo).
- b) Entrevistas com gerentes de dez empresas de Recrutamento, Seleção e Recolocação de Pessoal, sediadas nas cidades de Belo Horizonte e Contagem.
- c) Escolha de um caso de reorientação profissional, atendido pela autora deste trabalho, no consultório, para exemplificar a falta de informação observada em um estudante universitário que, procurando OP para mudar de curso, no final, conseguiu elaborar um projeto profissional, sem a necessidade de mudar o curso, mas a sua postura.

Os procedimentos metodológicos estão detalhadamente descritos no capítulo 3.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Breve histórico da Orientação Profissional no Brasil

“Caminante son tus huellas

El camino y nada más.

Caminante no hay caminos

Se hace camino al andar” (A.Machado)

A OP foi, durante muito tempo, baseada na aplicação de testes vocacionais. Fundamentava-se numa visão da Psicologia que buscava atender às necessidades da sociedade capitalista industrial do final do século XIX. Os testes eram utilizados como instrumentos que objetivavam selecionar, orientar, adaptar e racionalizar, visando, em última instância, a um aumento da produtividade. O discurso e a prática da seleção/orientação apoiavam-se na relação aptidão/desempenho, que refletiam a ênfase nos aspectos cognitivos. Esse modelo é conhecido como modelo psicométrico. Considerando a OP a partir de tal ótica, os testes perderam seu valor instrumental e passaram a ser considerados como o processo em si, com um poder quase mágico. (Oliveira, 2000).

Os processos de orientação vocacional baseavam-se na aplicação de baterias de testes que sondavam aptidões gerais e específicas, interesses e traços de personalidade, com uma conotação seletiva e de previsão de desempenhos.

Pouca ou nenhuma atenção dava-se às mudanças na realidade social e seus efeitos nas características das profissões e nas demandas do mercado de trabalho. Normalmente, ao final do processo, o orientador tinha uma resposta pronta se não do curso ideal, pelo menos de alguns cursos ideais para os quais o orientando havia sido vocacionado. Com frequência, ouvimos o termo vocação associado a uma idéia de dom, de uma condição inata ou, ainda, de um chamamento divino. Etimologicamente, essa palavra deriva-se de *vocatio*, ou chamado interior. Então, Orientação Vocacional seria útil quando descobrisse qual a vocação da pessoa, ou seja, aquilo que ela já trazia determinado dentro de si. E, infelizmente, esse sentido ainda é largamente utilizado pela comunidade em geral. Considerando-se as dificuldades de colocação no mercado de trabalho, hoje, em que a oferta de emprego e de trabalho estão cada vez mais escassas, fica difícil pensar em possibilidade de escolhas baseadas apenas na vocação. (Lassance, 1999), (Oliveira, 2000).

Essa identificação da orientação vocacional com testes e com o processo seletivo foi tão forte, e perdurou por tanto tempo, que os currículos nucleares da maioria dos cursos de Psicologia, no Brasil, ainda apresentam a disciplina como Seleção e Orientação Profissional. Mesmo depois que surgiram outras teorias e práticas que focalizaram diferentes questões, como: desenvolvimento vocacional, aspectos psicodinâmicos da escolha, o processo decisional, as questões educacionais, econômicas e sociais, entre outros, a maior parte das pessoas que buscam o serviço de orientação profissional ainda espera obter uma resposta objetiva, para

a pergunta: “para que eu sirvo”? Ou seja, esperam que os testes apontem o caminho certo a seguir. (Oliveira, 2000).

É necessário fazer esses esclarecimentos, pois quando se utiliza o termo orientação profissional – OP - não estamos nos referindo a testes, embora eles sejam úteis como parte do processo. Estamos nos referindo a um trabalho que, a partir do modelo psicométrico, foi se ampliando, pela prática e os resultados obtidos por muitos orientadores profissionais em todo o Brasil. Essa ampliação permite, hoje, um trabalho de apoio, de suporte e que convida o orientando a uma reflexão e a uma atitude mais ativa diante de sua própria vida profissional. A OP passou a ser vista como uma facilitação do aprendizado da escolha, visando a promover o acesso à identidade profissional do orientando.

O modelo psicométrico foi estendido à escola, que passou a usar os testes como instrumento para avaliar capacidades, julgar a saúde ou doença do aluno, responsabilizando-o pelo seu sucesso ou fracasso. Isso fazia com que a escola se eximisse de repensar sua estrutura enquanto instituição educadora, ampliando, assim, o discurso adaptacionista e legitimador do sistema vigente. Nesse contexto, os processos de OP eram baseados na aplicação de baterias que sondavam aptidões gerais e específicas, interesses e traços de personalidade, com uma conotação seletiva e de previsão de desempenhos. As mudanças na realidade social e seus efeitos nas características das profissões e nas demandas do mercado de trabalho, por exemplo, não eram alvo de atenção nesses processos.

Rodolfo Bohoslavsky é um nome conhecido entre os orientadores profissionais brasileiros pela sua grande contribuição para o desenvolvimento da OP no Brasil, e sua contribuição para a Psicologia em geral. Desenvolveu trabalhos importantes na área de OP na Argentina e no Brasil. Nasceu em 1942, em Baía Blanca, bem ao sul da Argentina, onde passou sua infância e cedo aprendeu a ler e apreciar os livros como agradáveis companhias. Lia muito e de tudo. Com a ajuda dos livros seu interesse pelo mundo crescia e o levava a querer saber cada vez mais. (Bohoslavsky, 1993, (Carvalho, 1995).

Ingressou na Universidade Nacional de Buenos Aires, tendo concluído o curso de Psicologia em 1966. Ainda no último ano do curso, foi convidado para lecionar na Universidade. Ali iniciou um trabalho pioneiro na área de orientação vocacional, enfrentando sérias dificuldades para aceitação de seus pontos de vista, por parte das alas mais conservadoras da psicologia Argentina, mais afeitas às tendências psicométricas. Isto porque ele propunha um método clínico. O método de orientação psicométrico baseava-se em técnicas e testes psicológicos e podemos considerar que suas idéias de um atendimento pelo método clínico foram inovadoras, exigiam tenacidade e coragem de sua parte. (Bohoslavsky, 1993, (Carvalho, 1995).

Autor do livro “Orientação Vocacional – A Estratégia Clínica”, entre outros, Bohoslavsky pode ser considerado como um dos fundadores do modelo de abordagem clínica para o atendimento em OP no Brasil. Nele, propõe a redescoberta dos valores e sentimentos humanos numa área que privilegia os

objetivos econômicos em detrimento dos verdadeiros objetivos humanos. Em sua perspectiva, procurava ver os indivíduos como pessoas e não somente como profissionais. (Soares, Anais 1999).

Para Bohoslavsky, o importante não é apenas aquilo que o indivíduo faz quando trabalha, mas, principalmente, o que sente enquanto trabalha. “Ele considerava o indivíduo como pessoa e não como um objeto passível de ser quantificado” (Bohoslavsky, 1993).

Em meados de 1974 surgiu a idéia de organizar um curso de Bohoslavsky na USP, o que, de fato, aconteceu em fevereiro de 1975, com pleno êxito. Esse curso era restrito a psicólogos. Pedagogos, orientadores educacionais, que não puderam fazê-lo procuraram Bohoslavsky, demonstrando seu interesse em participar. Sensibilizado, ele aceitou o convite para um curso de aperfeiçoamento para os orientadores educacionais das redes estadual e municipal de ensino e professores de disciplinas específicas de cursos de formação de orientadores educacionais, promovido pela Secretaria da Educação, de abril a junho de 1975 (Bohoslavsky, 1993).

Em 1975 ministrou três cursos na USP, como professor convidado. Colaborou, também, no Curso de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia. Paralelamente, desenvolvia o que chamava de laboratório de relações humanas. “Era uma experiência muito profunda que levava indivíduos a ter novas percepções de si e do mundo e a se sentirem mais próximos e acrescidos de

muitas coisas” (Bohoslavsky, 1993). Utilizava o termo laboratório, em vez de terapia, pois, segundo ele, tratava-se de uma experiência didática e, naquele momento, seu maior interesse era formar profissionais que pudessem atuar nessa área.

Em 1976, transferiu sua residência para o Brasil. Nessa época, ministrou cursos, coordenou grupos operativos, deu supervisões, foi professor da disciplina Metodologia da Psicologia Clínica no curso de pós-graduação na PUC de São Paulo. Também realizou trabalhos importantes nessa área nos principais institutos e universidades no Rio de Janeiro. Afastou-se do meio acadêmico por problemas de saúde, depois que parecer desfavorável do laudo médico impediu que fosse contratado pela Universidade de São Paulo. Sua contribuição para a OP é tão significativa que, segundo Soares, Anais 1999, “é difícil, ainda hoje, ler um trabalho de OP no Brasil em que ele não seja citado.”

No seu primeiro livro, “Orientação Vocacional: a estratégica clínica”, na décima edição no Brasil, ele trata da orientação na abordagem clínica, e enfatiza os aspectos individuais, como se a responsabilidade da escolha fosse somente do indivíduo. No segundo livro, “Orientação Vocacional: teoria, técnica e ideologia” ele afirma que a escolha não é apenas individual, mas que é sobredeterminada pelos aspectos sociais, políticos e econômicos (Soares, Anais 1999).

A partir de 1960, a criação de cursos de graduação e pós-graduação em Psicologia, a organização de novas e numerosas associações de psicólogos, o

predomínio do interesse pela psicologia clínica entre os novos psicólogos, o surgimento de campos de trabalho emergentes, as crescentes oportunidades de pesquisa e publicação de artigos e livros referentes às diversas áreas do conhecimento psicológico, congressos, seminários, naturalmente, conduziram ao questionamento do modelo psicométrico e à identificação de novos caminhos. (Soares, Anais, 1999).

Há poucas publicações brasileiras sobre OP entre 1970 e 1980. A partir de 1980 a 1990 surgem teses de mestrado e doutorado em OP, que foram sendo publicadas gradativamente (Soares, Anais 1999).

Nos anos subseqüentes, até o momento atual, vêm sendo apresentadas propostas alternativas ao modelo psicométrico. A OP é um campo que compreende uma vasta gama de possibilidades em suas práticas. Seus diferentes enfoques possuem dimensões pedagógicas, psicológicas, econômico/administrativas e sociológicas, que, numa intervenção adequada, junto àquele que escolhe, devem ser igualmente considerados. (Soares, Anais 1999).

A literatura sobre o assunto cresce cada vez mais e, com novas práticas, os testes passam a ser utilizados, objetivando ampliar as possibilidades de compreensão das particularidades dos casos em que sua aplicação se faz necessária. A OP passou a ser vista como facilitação da escolha, visando a promover o conhecimento da identidade profissional do orientando. Novas técnicas surgiram e hoje a realidade ocupacional e suas modificações são

consideradas em, praticamente, todas as formas de atuação. A informação sobre o mundo profissional e as relações do homem com o trabalho tornaram-se inerentes aos processos de facilitação da escolha. (Oliveira, 2000).

Para qualquer abordagem utilizada no desenvolvimento de um processo de OP, é essencial a compreensão do momento sócio histórico em que vivemos. Lisboa (2000) diz da necessidade de que a OP seja construída dentro do quadro econômico/político/social que hoje se nos apresenta. Como parte da facilitação da escolha, o orientador profissional deve ter a consciência de que o mundo do trabalho se insere numa sociedade, estabelecendo, com esta, uma relação dialética porque é por ela determinado, ao mesmo tempo que a constrói. Segundo a autora,

“não basta orientar para a descoberta de si: é preciso fazê-lo com o olho no mundo”.

2.2 O processo de Orientação Profissional

2.2.1 Principais abordagens

“A Orientação Profissional pode ser realizada tendo por base teórica e prática os diferentes referenciais teóricos da psicologia. Podemos falar das abordagens educacional, clínica, ou organizacional, que podem ser feitas tanto individualmente como em grupo. Cada uma tem suas

características próprias, isto é, apóia-se em teorias e utiliza-se de procedimentos técnicos diferentes. Têm em comum o fato de priorizarem a relação homem-trabalho, seja na escolha dos estudos a seguir, dos conflitos que surgem no desempenho do papel profissional, ou, ainda, no que diz respeito à re-orientação ou ao planejamento de carreira.” (Lisboa, 2000).

a) Abordagem Educacional

Esse trabalho, normalmente, vincula-se às escolas de ensino fundamental e médio. Segundo Soares (2000), a escola, além de desenvolver as potencialidades afetivo-cognitivas e sociais do aluno, também deveria prepará-lo para o trabalho. Para ela, a escola poderia fornecer mais que conhecimentos teóricos, propondo integração entre os diferentes professores e profissionais a fim de realizar um trabalho de equipe.

Nessa abordagem devem ser discutidos, entre outros, os seguintes pontos:

- A importância dos conteúdos aprendidos em sala de aula para o futuro desempenho no trabalho, ou seja, contextualização do conteúdo aprendido, com a prática. O aluno precisa saber para quê está aprendendo determinado conteúdo, como esse conteúdo lhe será necessário na sua vida profissional;

- b) A relação homem-trabalho, dando ênfase aos interesses, valores, e as habilidades para o trabalho. Também é importante, aqui, trabalhar as questões relacionadas ao mundo capitalista, desemprego, empregabilidade e direitos dos trabalhadores;
- c) Informações ocupacionais. É importante informar sobre o que é, o que faz, onde faz, possibilidades de atuação, salários e outros. Deve-se ter o cuidado com a valorização do trabalho como um serviço para o bem-estar do homem, sem preconceitos e estereótipos.
- d) Mercado de trabalho. Proporcionar discussão sobre as diferentes oportunidades e exigências do atual mercado de trabalho, novas competências necessárias para a inserção nesse mundo.

b) Abordagem Clínica

Esse trabalho é realizado com adolescentes e adultos e normalmente, em consultórios ou clínicas de psicologia.

Há muitas definições de psicologia clínica. No nosso caso, o importante é defini-la como um referencial teórico e prático que leva em conta a pessoa como um todo. Para Bohoslavsky (1993), a psicologia clínica é:

(...) uma estratégia de abordagem do comportamento dos seres humanos e pode ser aplicada para se conhecer, investigar, compreender, modificar o comportamento dos seres humanos, agindo tanto no âmbito psicossocial (individual) como no sociodinâmico (grupais), institucional ou comunitário.”

Na abordagem clínica é fundamental trabalhar os seguintes aspectos:

- O sistema familiar – como funciona a dinâmica familiar da pessoa, quais são as relações privilegiadas e por que elas existem;
- Os ideais familiares – quais são as expectativas da família em relação ao futuro dos filhos;
- As profissões desempenhadas pelos membros da família, pelo genoprofissiograma;
- Os principais modelos de identificação da família, tanto pessoais quanto profissionais;
- Influência dos aspectos sociais, as condições de trabalho, influências externas na formação da identidade pessoal e profissional da pessoa.

A proposta de Bohoslavsky

Bohoslavsky (1993) propõe alguns conceitos que devem ser considerados num trabalho clínico de OP:

a) Sobre a pessoa que escolhe:

- É preciso que ela tenha a capacidade de decisão e a possibilidade de escolha;
- Ela deve estar em busca da felicidade, de alguma profissão que a faça feliz;
- Deve estar preocupada com o futuro, com o vir a ser;
- Deve pertencer a diferentes ordens institucionais: família, educação, produção, religião, e
- Deve estar a procura da definição de sua identidade pessoal pelo “que fazer”, “quem ser” e da relação com o outro.

Para Bohoslavsky, o trabalho de OP deve se dedicar à questão da identidade vocacional (1993), isto é: responder aos *para quês e por quês* da escolha de determinada profissão. “Um modelo de identidade profissional deve especificar de que maneira a identidade vocacional (expressão e síntese das sobredeterminações subjetivas) inclui, na determinação da escolha, as variáveis do contexto, como uma ordem objetiva de determinações da identidade

profissional (respondendo ao *quando, onde, com que, com quem e a como* desempenhar um papel produtivo na estrutura social.” (Bohoslavsky, 1993).

c) Abordagem Organizacional

Trata-se de um trabalho realizado com pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho e está, normalmente, vinculado a organizações.

As transformações no mundo do trabalho, característica do momento atual, sobretudo em função das novas tecnologias, requerem que os profissionais façam ajustes em suas carreiras. Muitos perdem o emprego por causa da crescente automação ou de mudanças dentro da organização onde trabalham, ou começam a ser preteridos se não têm qualificação específica para determinadas funções. Nesse sentido, a OP, dentro das organizações, é caracterizada pela orientação de carreira. (Lisboa e Soares, orgs, 2000).

Segundo Soares, (Lisboa e Soares, orgs, 2000), “carreira é a continuidade da vida do indivíduo, no trabalho, para produzir algo; pode ser a seqüência de envolvimento deste nas experiências de trabalho ao longo da vida”. Conforme Cochran (1994), citado em Lisboa e Soares, orgs, (2000), a ação, na carreira, significa fazer alguma coisa para algo acontecer e envolve uma série de aspectos: “1) a ação liga-se a um motivo que explica por que alguém age; 2) implica uma meta pela qual circunstâncias podem facilitá-la ou impedi-la; 3) é feita com outros que podem ajudar ou impedir; 4) proporciona um resultado que é entendido como

uma mudança para alcançar ou não a felicidade; 5) e, ainda, uma ação é executada por um agente que é reconhecidamente o agente do feito, implicando propriedade e responsabilidade.“ Para ele, a orientação de carreira supõe fazer escolhas, esclarecer motivos, planejar e estabelecer metas; e não se liga a uma ação, em especial, mas àquelas que são importantes para o desenvolvimento da carreira.

Uma pessoa busca orientação quando percebe que o caminho que está percorrendo tomou ou está tomando um curso diferente do planejado, ou seja, “o que é” e o que “deveria ser” ou “gostaria que fosse”. Assim, o objetivo da orientação de carreira é “habilitar o indivíduo para viver o melhor caminho. (...) O objetivo da orientação é fazer com que ele possa ser o agente capaz de tomar as ações efetivas e significativas para obter os seus objetivos de vida. A vida só tem sentido quando podemos nos ver como atores no contexto de uma história” (Lisboa e Soares, orgs, 2000).

2.2.2 Etapas do processo de OP

Na prática da autora deste estudo, o processo se realiza em três etapas que visam a abordar as seguintes áreas: 1) auto-conhecimento (interesses, aptidões, valores e traços de personalidade; 2) informações sobre cursos e profissões; 3) seminário sobre o mercado de trabalho. Atende a adolescentes e adultos por ocasião da primeira escolha de um curso de graduação ou técnico, ou a reoptantes; em grupo ou individualmente.

Seu objetivo é facilitar o momento da escolha, por diferentes técnicas, como: entrevistas, seminários de informações, técnicas psicológicas, testes e outros procedimentos, que levem o orientando a refletir sobre suas potencialidades e limitações, bem como sobre as oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho.

“A Orientação, hoje, mais do que nunca, aceita o desafio de ajudar as pessoas a se situarem diante de um enfoque integral, a partir do qual podem alcançar um fazer sendo. Para isso, é necessário retirar os véus que cobrem as possibilidades de olhar e de saber sobre si próprio e sobre o mundo ao mesmo tempo.” (Sílvia B.G.Veinstein, in Levenfus, 1997).

As três etapas de trabalho são divididas, didaticamente, mas, durante o processo de OP, elas são trabalhadas de forma intercalada. Durante todo o processo, realizam-se atividades que privilegiam o auto-conhecimento. Desde o primeiro dia, no momento da realização do contrato, os temas: profissões e mercado de trabalho são abordados. A seguir, estão detalhadas essas etapas:

a) Auto-conhecimento

Observa-se que, na maior parte das vezes, o orientando se esquece de considerar um fator indispensável e decisivo no momento da escolha: o seu perfil. É ele que vai indicar se o estudante tem as aptidões necessárias para a profissão que está

escolhendo ou, pelo menos, algumas delas. Gostar de animais e dominar biologia, por exemplo, é interessante para optar por Veterinária, mas não é suficiente. O que conta, realmente, é se, além da habilidade com os bichos, o futuro profissional se identifica com um médico veterinário – o que faz, onde trabalha, com quem se relaciona. Não se trata de se moldar a estereótipos. O que importa é saber enxergar-se como o futuro profissional que pretende ser, e gostar disso. (Rocha, 2000).

Tendo em vista as exigências, cada vez maiores, por eficiência, produtividade, qualidade, flexibilidade, criatividade, qualificação permanente, capacidade de trabalhar em equipes e outros, provavelmente, terá melhores oportunidades de trabalho, aquele profissional que conseguir atuar em uma área compatível com seu perfil. Caso contrário, poderá não conseguir sustentar sua escolha, podendo, inclusive, comprometer seus resultados, sua saúde e a sua permanência no emprego.

Escolher uma profissão é mais que escolher uma atividade a fazer. É escolher um estilo de vida. Nem sempre será possível unir todas as características pessoais em uma escolha. Em alguns casos, é necessário abrir mão de uma área profissional devido a algum tipo de limitação ou impedimento. Nesse caso, o auto-conhecimento tem fundamental importância, pois propicia um olhar sobre potenciais e limitações. O caso de V, jovem de 25 anos, orientado pela autora deste estudo, exemplifica essa importância. Ele planejava cursar bioquímica. Durante o processo de OP, foi orientado a visitar um laboratório e entrevistar

alguns profissionais da área. Ele o fez e devido a isso, descobriu que tinha alergia a produtos químicos. Voltou da visita com nariz e olhos vermelhos e inchados. O conhecimento dessa limitação foi importante para que ele tomasse sua decisão: buscar outra área que também fosse adequada ao seu perfil ou fazer uso de antialérgicos por toda a vida.

Pesquisa, sobre Saúde Mental e Trabalho, aponta a importância do auto-conhecimento na realização profissional e na saúde do trabalhador. Constata diferença entre os profissionais que consideraram a necessidade do auto-conhecimento, no momento da escolha da profissão e os que não o fizeram. Os que, se conhecendo, buscaram áreas mais adequadas ao seu perfil, demonstravam-se mais felizes, saudáveis e produtivos. (Rocha, 2000).

Não se trata de uma tarefa fácil: escolher uma profissão de acordo com o perfil mais adequado. Considerando-se que, atualmente, conseguir trabalho já é uma grande dificuldade, poder se sustentar, exercendo sua profissão, estabelecendo com ela uma relação saudável não é tão simples. Requer vontade, empenho e coragem. Frequentemente, recebe-se, no consultório, profissionais que já têm um lugar no mercado, com ganhos satisfatórios, mas que estão adoecendo. Trata-se de pessoas que privilegiaram determinadas características de um emprego, como salário e status ou suas necessidades financeiras, em detrimento de suas características pessoais, preferências, talentos, interesses, ou seja, seu perfil profissional. Geralmente, elas demonstram dificuldade em entender o caminho equivocado que tomaram e poucas conseguem reverter a situação. (Rocha, 2000).

Saber conciliar o que se tem com o que o mercado oferece é fundamental para a obtenção de melhores chances no mercado de trabalho. Melhores, aqui entendido, no sentido de quantidade e de qualidade.

Buscar uma atividade compatível com o perfil pessoal, também, é importante para que ela seja realizada com satisfação. Codo (1999) afirma que a satisfação no trabalho já foi considerada como grande chave para se atingir a produtividade, objetivo principal das empresas que desejam alcançar altos níveis de competitividade no mercado. Segundo ele, muitos estudos já foram feitos relacionando satisfação e produtividade. Chegou-se a acreditar que a fórmula para se garantir a eficiência e a lucratividade era a satisfação do trabalhador. Mas, como buscar o trabalhador satisfeito?

“Ironicamente, o avanço das pesquisas em Psicologia do Trabalho mostrou que as coisas não eram tão simples assim. Os vínculos entre satisfação e produtividade foram se mostrando frágeis ou simplesmente inexistentes; chegou-se a pensar que o conceito de satisfação pouco serviria para o estudo do trabalho e as sínteses desenhadas a partir de todo esse acúmulo de pesquisas geraram uma conclusão que poderia ser formulada da seguinte maneira: não há associação direta entre satisfação e produtividade, mas há relações fortes entre satisfação, bem-estar, saúde física e psíquica do trabalhador. Assim, as possíveis relações entre eficiência e satisfação fazem o seguinte percurso: satisfação no trabalho,

maior bem-estar e trabalhador mais saudável, maior produtividade”.

(Codo, 1999) O grifo é da autora deste estudo.

Nesse sentido, o orientador desempenha importante papel como profissional que auxilia no auto-conhecimento, estimula o reconhecimento das potencialidades pessoais e do mercado de trabalho.

Interesses

O que significa se interessar por algo? Significa gostar, sentir-se atraído, apreciar. Nessa fase o orientando é incentivado a pensar em sua vida, de maneira livre e despreocupada, procurando reconhecer vários tipos de atividades que gosta de realizar, assuntos que lhe interessam, temas que lhe atraem a atenção. Conhecer os próprios interesses é essencial quando se pensa em escolher uma profissão.

“Nesse momento o jovem está definindo sua identidade: quem ele quer ser e quem não quer ser, considerando a futura escolha profissional a partir de seus interesses, daquilo que gosta e que pensa que pode realizar”. (Levenfus, 1997).

Essa atividade, levantamento dos interesses, é realizada por meio de técnicas que o levam a pensar nos seus hobbies, nas suas atividades de fim de semana, bem como em algumas atividades profissionais que já tenha realizado. Também os interesses são reconhecidos por meio de testes específicos, de inventário de

interesses, de colagens e outras técnicas apropriadas. O inventário de interesses (anexo) é feito apresentando-se ao orientando uma lista de áreas de interesse, que, após explicada e exemplificada detalhadamente, é avaliada por ele. A história de vida (roteiro anexo) também é um material importante na avaliação dos interesses do orientando. É feita por ele com base em um roteiro sugerido, pelo qual ele relata sua vida, desde a infância até os dias atuais, abordando as principais áreas e fases de sua vida, bem como os principais acontecimentos, suas reações e gostos.

Nesse momento podem aparecer referências negativas com relação a gosto, expressas, por exemplo, numa tendência a fazer escolhas pela eliminação de algumas profissões que se pareçam com algo de que ele não goste. A busca de informações sobre as atividades profissionais é essencial.

Aptidões

Ter aptidão é saber fazer bem, é ter habilidade. Buscar identificar as próprias aptidões dará subsídios ao orientando para escolher melhor. Se ele puder optar por uma atividade ou algumas atividades para as quais ele tenha aptidão, menos esforços ele necessitará fazer para aprendê-las e realizá-las ao longo de sua vida profissional.

O desenvolvimento de habilidades cognitivas se dá não apenas pelos processos cognitivos, mas também pelas atitudes cognitivas frente às informações que se

quer obter ou metas que se deseja atingir. As atitudes cognitivas dariam o suporte para o desenvolvimento das habilidades. Atitudes como: curiosidade, espontaneidade, exposição ao risco, tolerância à ambigüidade estão relacionadas à maior capacidade de aprendizagem e transferência. O desenvolvimento de atitudes é, principalmente, considerado um meio de se atingir os processos cognitivos que, uma vez desenvolvidos, transformam-se em aquisições permanentes e passíveis de transferência a todas as áreas da vivência do indivíduo, inclusive a auto-imagem, na certeza de que existe uma relação estreita entre processos cognitivos e desenvolvimento pessoal. (Lassance, 1999).

Nesse item, utilizam-se os testes psicológicos de aptidão específica ou outras técnicas que levantem dados sobre aptidões, como: auto-avaliação (formulário anexo), história de vida, entre outras. O formulário de auto-avaliação é respondido pelo orientando, na presença do orientador, que explica e exemplifica cada item. Por exemplo, para se avaliar a aptidão para percepção utiliza-se uma pintura abstrata. Convida-se o orientando a descrevê-la, enquanto o orientador observa se ele tem percepção geral, global, para detalhes e minúcias. Nessa técnica, também, pode-se observar a aptidão abstrata. Alguns descrevem o quadro pelas cores, formas, textura. Outros procuram interpretá-lo. Esse é um exemplo de como o orientando pode se avaliar, no dia-a-dia, para responder aos itens relativos à auto-avaliação para aptidão.

Traços de personalidade

Os traços de personalidade mostram o jeito de ser dos indivíduos e podem ser observados pela maneira como eles se comportam. Algumas pessoas são lentas, outras rápidas; umas disciplinadas, outras indisciplinadas, extrovertidas, introvertidas, e assim por diante. É preciso considerar o jeito de ser de cada um quando se está pensando em uma área profissional. Não há nada de errado em ser extrovertido ou introvertido. A questão é direcionar-se para uma área adequada, com a qual se tenha alguma afinidade. Um jornalista ou um vendedor, por exemplo, não devem ser introvertidos ou tímidos. Essas profissões requerem pessoas persuasivas e, para isso, a timidez, provavelmente, será um grande empecilho.

Apesar de estarem apenas correlacionados com o rendimento pessoal, os traços de personalidade influem decisivamente na hora de se escolher um tipo de atividade profissional que melhor se adapte à maneira de ser de cada um, melhor dizendo, às suas características de personalidade (Gonzáles, 1996).

Castaño (1983), citado em Gonzáles (1996) sustenta que existe uma alta correlação entre personalidade e interesses, afirmação com a qual a autora deste estudo está plenamente de acordo, baseada em sua prática.

Para Holland (1966) citado em Gonzáles (1996), a escolha de uma profissão é uma manifestação da personalidade. Na tentativa de levantar traços de personalidade para seu uso em OP, ele partiu do pressuposto de que cada profissão exigiria determinado tipo de personalidade (perfil de personalidade).

Entretanto, pesquisas comprovam que existe tanta ou mais variabilidade de traços de personalidade entre os indivíduos da mesma profissão como entre os procedentes de diferentes ocupações.

Em 1970, Super (citado em Gonzáles, 1996) amplia essa idéia, quando afirma que uma profissão pode abrigar uma ampla gama de tipos de personalidade e qualquer pessoa pode adaptar-se a uma ampla variedade de ocupações.

Os novos enfoques, entretanto, sustentam que o tipo de personalidade se encontra estreitamente relacionado com certas variáveis motivacionais: ansiedade, auto-estima, autocontrole, introversão, extroversão, perseverança. (Castaño, 1983).

Finalmente, ainda que as profissões, ressalta o mesmo autor, não estejam muito diferenciadas quanto à personalidade, é muito provável que esta atue como uma variável moderadora do êxito profissional.

Para se conhecer os traços de personalidade, são utilizadas técnicas como: testes psicológicos, auto-avaliação, técnicas projetivas, provas situacionais, história de vida, desiderativo vocacional (anexo), entre outras.

b) Informações

“Um dos principais itens observados para que ocorra um consistente processo de escolha profissional é a informação” (Levenfus, 2002).

Essa etapa é trabalhada em dois momentos. No próprio consultório, o orientando recebe material informativo, como: catálogos de universidades com informações sobre seus cursos, revistas especializadas, artigos e outros. Esse material é utilizado ainda no próprio consultório, onde ele anotará curiosidades, pontos interessantes, preferências. Em casa, ele terá duas tarefas relacionadas à pesquisa: a primeira é ver um filme, que ele levará como empréstimo, mostrando profissionais depondo sobre suas atividades. A segunda diz respeito à pesquisa mais exploratória. No primeiro encontro, ele recebe um roteiro para entrevistas com profissionais (anexo) e é incentivado a visitá-los atuando, nos seus locais de trabalho, além de universidades. Essa é uma tarefa que requer muito empenho, pois, em se tratando de adolescentes – na sua maioria alunos do 3º ano - eles não têm muito tempo disponível para se dedicarem como deveriam. Quando já realizam alguma atividade profissional, a falta de tempo para essa tarefa é ainda maior. É comum que eles estejam desinformados. Percebe-se que suas escolhas, em geral, baseiam-se em profissões existentes em seu meio mais imediato, revelando um comportamento exploratório consideravelmente pobre. A autora deste estudo compartilha com a idéia de Levenfus e Soares & cols (2002) quando afirmam: “A tendência dos jovens no ensino médio é fazer uma escolha profissional apoiada em elementos pouco consistentes: informações mínimas, geralmente distorcidas, idealizadas ou estereotipadas, além de serem desarticuladas do próprio perfil”. Por tudo isso, dentro do processo de OP, eles

são incentivados a direcionar seus olhares para os profissionais à sua volta de uma maneira investigativa e crítica. Ir ao médico, ao banco, visitar um tio distante, que trabalha numa atividade interessante, visitar uma indústria, um escritório, cinema, teatro, festa. Todas as atividades que congregam profissionais e possuem uma relação direta com o conceito que o indivíduo tem de si mesmo, e que lhe é semelhante ou diferente, constituem momentos de rica experiência e, com certeza, ajudam no momento da decisão (Lassance, 1999).

c) Mercado de trabalho

Importante item a ser considerado no momento da escolha profissional, dentro do contexto em que se vive. O objetivo é mostrar ao orientando que o mercado de trabalho é dinâmico, mutável e que pode representar oportunidades ou ameaças. Oportunidades para quem está bem informado, preparado, tem vontade, e ameaça para quem o desconhece.

Durante o processo de OP, observa-se uma preocupação dos orientandos, relacionada ao trabalho. Trata-se da insegurança com relação à instabilidade e ao fim do emprego. Muitos deles manifestam essa preocupação logo no primeiro dia de atividades, outros fazem ao longo do processo, com perguntas mais ou menos assim: “É verdade que o emprego está acabando?”, “Será que vai ter emprego para todos os que vão para a faculdade?”, “Por que dizem que o emprego está acabando? Eu acredito que o trabalho vai existir sempre, penso positivo”.

Quem ingressa hoje no mercado encontra menos segurança em relação ao trabalho, menores previsões para o planejamento de carreira e maior exigência de flexibilização. “O modelo precedente, fundado na segurança, na estabilidade e na regularidade tende a ser substituído por um outro que privilegia a possibilidade de mudanças na formação e no trabalho” (Meghnagi, 1998, citado em Levenfus, 2002).

O objetivo é mostrar a eles que “o mercado rege as relações sociais de produção e exige profissionais que saibam apreender, que estejam abertos ao novo, que sejam capazes de pensar seu próprio fazer e que o façam de forma coletiva”. Isso quer dizer que não é suficiente ser graduado ou pós-graduado para se conseguir êxito profissional. A dificuldade de inserção no mercado de trabalho não se concentra apenas na falta de informações, na falta de habilidades práticas, nem mesmo na ausência de qualificações acadêmicas, mas também, no medo de ser excluído, ficar desatualizado e com isso, fracassar, inclusive, como pessoa. (Levenfus, 2002).

Uma das atividades propostas nessa fase do trabalho consiste no seguinte: primeiramente, eles são orientados a escrever numa folha branca, todos os nomes das profissões que conhecem. A maioria pensa estar bem informada, entretanto, 80% das profissões mencionadas são as mais tradicionais e conhecidas. Logo após, escrevem-se nomes de profissões pouco conhecidas, como por exemplo: atuário, gestor de mudanças, *head hunter* e outros. Nesse momento, os

orientandos percebem suas carências em termos de informação e isso os estimula a buscar mais e os leva a pensar no dinamismo do mercado de trabalho.

Em seguida eles participam de um encontro, em grupo, com um economista que é convidado, especialmente, para responder a perguntas sobre seu mercado de trabalho. A participação dos orientandos é proveitosa e, neste momento, eles têm oportunidade para esclarecer dúvidas com um profissional que atua diretamente em sua área. O que se observa é que eles participam desse encontro com uma visão mais de profissional do que com a de uma pessoa que está “apenas” escolhendo um curso superior.

Abordadas as áreas mencionadas, encerra-se o processo com uma entrevista de devolução, em que são compartilhados os resultados das atividades e dos testes. Nesse encontro, se oferece ao orientando um levantamento sobre suas características mais marcantes. Essa devolução é feita individualmente, gasta-se o tempo de, em média, uma hora e é o momento em que é feito um fechamento do processo. O orientando, com base no conhecimento de suas principais características, nas informações obtidas durante o processo, estará mais bem preparado para fazer, ele próprio, a sua melhor escolha. É importante ressaltar que essa devolução é feita verbalmente e que o orientando não leva nenhum relatório escrito. Todo o material produzido durante o processo de OP fica arquivado no consultório, para que o orientando possa consultar, posteriormente, se necessário.

2.3 A importância do trabalho na vida do homem

“O trabalho faz parte da condição humana e deve ser entendido na perspectiva de que o homem, como todos os organismos vivos – nunca é de mais repetir - está programado para atividade e movimento”. (Whitaker, 1997).

Há muito tempo, o trabalho é considerado como uma das principais atividades pelas quais o ser humano produz o que lhe é necessário para sua sobrevivência. É pelo do trabalho, também, que ele entra em contato com o mundo real, concreto e se identifica, enquanto ser humano dotado de uma individualidade diferente e única, construída pela sua própria história. O trabalho é fruto dessa articulação social, rede determinante de algumas das principais relações entre componentes de um mesmo grupo. O trabalho representa a ação do homem sobre o meio em que ele vive, produz coisas e tenta criar melhores condições de vida, sejam materiais ou espirituais. O trabalho é uma forma de inserção social, de realização pessoal. É, portanto, fundamental para o equilíbrio psíquico do trabalhador. (Dejours, 1993), (Whitaker, 1997).

Em seu artigo “Por um Trabalho, Fator de Equilíbrio”, Christophe Dejours (1984) trata da importância que o trabalho tem na vida do ser humano e da relação que cada um estabelece com a atividade profissional. Segundo ele, trabalhar não é somente uma forma de ganhar a vida, é um *status* social ao qual nos associamos, muitas vezes, com um estereótipo específico, uma roupa específica, um

vocabulário específico. O trabalho ocupa uma parcela de tempo significativa em nossa vida, tirando-nos de nossas atividades particulares ou regulando-as nas férias, feriados e dias de descanso. “É também um “ofício” ou um “emprego”, é uma atividade, uma reflexão, um “savoir-faire”, uma fonte de interesse, uma causa de fadiga, mas também um meio de desenvolvimento”.

A saúde do indivíduo relaciona-se, no mais alto nível, com a forma pela qual ele estabelece relação com o seu trabalho. Embora seja cada vez mais freqüente se ouvirem pesquisadores e médicos, nas palestras sobre as condições de trabalho, falarem de deterioração e desgaste dele decorrentes, não podemos negar que ele também, é um fator essencial para o nosso equilíbrio e desenvolvimento: talvez não importe qual trabalho; talvez não importe em que condições.

Dejours deixa claro que saúde não é um estado, mas um objetivo que se remaneja sem cessar. Não é alguma coisa que se tem ou não se tem, mas que se tenta conquistar e que se defende, como a liberdade. E, afinal, o bem-estar físico, psíquico e social não é a liberdade de regular as variações que ocorrem em nosso organismo? Saúde, assim, não é apenas uma responsabilidade dos outros, de uma instituição, dos médicos ou do Estado. É uma responsabilidade de todos e de cada um.

Não foi sempre assim. Até o final da Idade Média, o trabalho ainda era considerado castigo. Os nobres não trabalhavam e para satisfazer suas necessidades de atividade e movimento, iam à guerra, organizavam torneios e

caças. Ainda no século XIX, o trabalho era considerado vergonhoso para nobres decadentes remanescentes da velha estrutura social. Os primeiros artesãos foram olhados com desprezo. A Bíblia trata, logo em suas primeiras páginas (Gênesis 3:17), o trabalho com o sentido de castigo, imposto aos homens pelo primeiro pecado da humanidade. (Whitaker, 1997).

Hoje, essa idéia de castigo ou de vergonha não encontra mais lugar na nossa sociedade, já que o trabalho é sinônimo de virtude e condição para se obter felicidade e realização pessoal. Embora considerando essa possibilidade de realização, o que a experiência nos mostra é que o trabalho, na prática, pode ser fonte de saúde, realização, equilíbrio; ou pode ser fonte de doenças, desequilíbrio, frustração. Adoecimento pela falta dele (e também pela ameaça do desemprego) e pela relação insatisfatória que o trabalhador estabelece com sua atividade profissional. (Dejours, 1994), (Rocha, 2000).

O homem moderno se define por sua profissão, pois passa um terço ou mais do seu tempo no exercício de sua atividade profissional. Normalmente, além da carga horária formal, dedica o resto do seu tempo a ela, de várias maneiras indiretas: deslocando-se para o trabalho, estudando, participando de congressos, treinamentos e outros. O tempo em que se trabalhava apenas para repor o essencial, em termos de sobrevivência, não existe mais. Hoje, trabalha-se para sustentar um sistema. Uma das maneiras de sustenta-lo é o consumo. Sociólogos estão se convencendo de que consumo também é trabalho, pelo que exige em termos de energia. Para tanto, basta pensar no esforço físico que se despende,

por exemplo, ao se fazer as compras do mês em um supermercado. Porém, para consumir, é preciso ter uma profissão que o possibilite. De acordo com Whitaker, 1997, “Daí a “nova necessidade” do homem moderno, tal como a definiu Karl Marx: o dinheiro”. Considerando que temos de lidar com condições de trabalho cada vez mais sufocantes, artificiais e burocratizadas que podem inclusive, comprometer nossa saúde física e mental (o que, aliás, melhora o mercado para os profissionais da saúde), é necessário conseguir-se uma profissão que proporcione, pelo menos, a satisfação de algumas necessidades psicológicas. “Estar em atividade em algo que se goste de fazer é fundamental” (Whitaker 1997).

2.4 Mudanças ocorridas na relação empresa-mercado, profissional-mercado

Como já foi dito, o mundo das profissões está passando por uma transformação histórica, caracterizada pela globalização da economia, competição intensa entre as empresas e pela substituição do homem pela máquina. Uma preocupação, diante desse contexto, é a diminuição do número de postos de trabalho. Além disso, o emprego formal, também, passa por transformações em que as leis mais flexíveis permitem terceirizações e trabalho temporário. Estamos presenciando, ainda, um aumento significativo do número de trabalhos informais. Empresas públicas e privadas procuram trabalhar com um número cada vez menor de funcionários, de quem esperam muito maior eficiência, rapidez e produtividade.

“Ao que tudo indica, essas transformações possuem elevado potencial de provocar insegurança nos profissionais que atuam em contextos mais competitivos, assim como mudanças radicais em suas carreiras” (Kilimnik, Revista Psicologia, Ciência e Profissão, 1998, pág,34).

Até o início da década de 80, a carreira profissional era algo oferecido pela empresa. Ao funcionário cabia a responsabilidade de se esforçar para conseguir ascender profissionalmente. Atualmente, a responsabilidade pela carreira profissional ficou a cargo do funcionário. Naquela época, profissionais competentes tinham lugar no mercado de trabalho. Hoje, não se pode fazer essa afirmativa. Pode-se dizer que as oportunidades existem nas empresas, mas o que cada um fará de sua carreira é de sua responsabilidade. O indivíduo é completamente responsável por sua colocação no mercado, por seu desenvolvimento profissional. Há alguns anos, muito tempo de trabalho, na mesma empresa era percebido como um aspecto positivo. Atualmente, espera-se que o profissional tenha experiência em várias empresas, como um sinal de dinamismo, de que não ficou estagnado, de que procurou crescer e se desenvolver. O especialista em uma única área, de um modo geral, também, está desaparecendo do mercado de trabalho ou ficando sem emprego. Espera-se que o funcionário atual e o do futuro sejam capazes de assumir trabalhos diversificados, e que os realize de maneira rápida e eficiente. (Kilimnik, 1998)

Existe, hoje, um grande número de empresas especializadas em treinar pessoas desempregadas, para que suas possibilidades de trabalho possam aumentar. Também cresce o número de palestrantes, publicações, *head hunters*, que têm o

objetivo de orientar, ajudar e encontrar melhores profissionais. Todas essas são tentativas de se encontrar profissionais com o perfil ideal. (Franco, 2001).

O que ocorre é que as empresas se viram obrigadas a mudar sua relação com o mercado para lidar melhor com a concorrência. Essa pode ser considerada uma revolução, em que se observa o poder do cliente, ou seja, a empresa passa a depender do mercado. Um dos muitos feitos dessa revolução foi um acirramento da concorrência, o que obrigou as empresas a buscarem, cada vez mais, soluções inovadoras, criativas, capazes de garantir um lugar no mercado mundial, em que sempre há grandes concorrentes à espreita.

“A relação empresa-mercado mudou, mas o relacionamento empresa-profissional permaneceu intocado... Qualquer empresa hoje pode ser surpreendida por um movimento inesperado dos concorrentes ou por uma proposta de fusão ou de aquisição. Tudo muito rápido, tudo em grandes proporções, mas com impactos sobre a vida de todo o conjunto de empresas que opera no mercado... houve um aprofundamento na dependência da empresa em relação ao mercado, uma evolução do que já existia em décadas anteriores” (Franco, 2001).

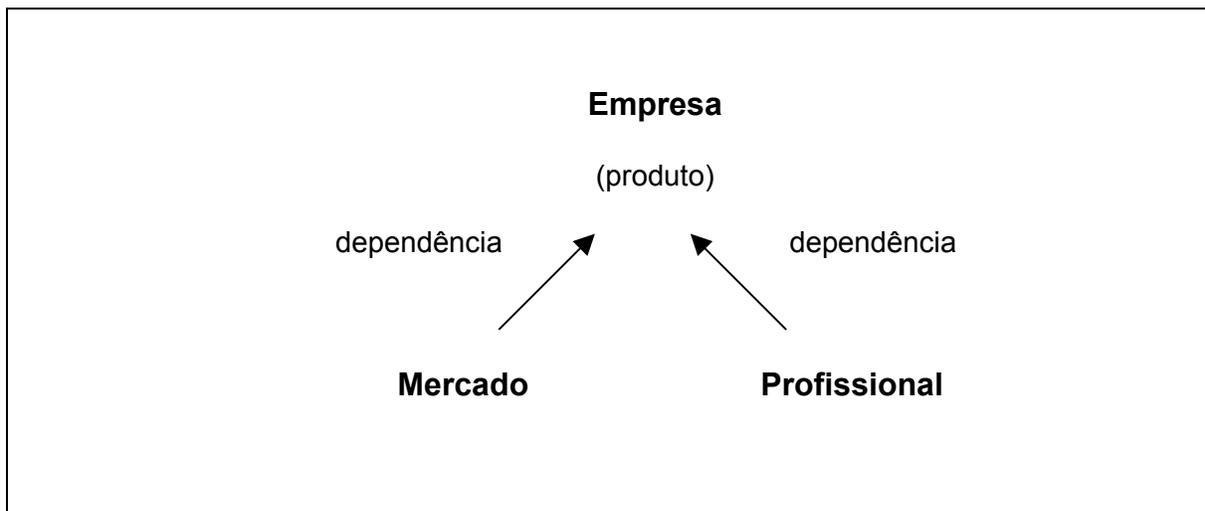
Para enfrentar esse cenário, as empresas foram levadas a modificar seu modo de agir, alertas à velocidade do mundo em contínua transformação. Para isso, precisaram “aculturar” seus funcionários ou buscar profissionais prontos para seus quadros de pessoal. Daí surge o “perfil ideal” do profissional de hoje: aquele que

corresponde às necessidades de sobrevivência das empresas. Como já foi dito, é necessário que eles sejam rápidos, comunicativos, tenham jogo de cintura, aprendam por conta própria, trabalhem em equipe, falem outras línguas, tenham disponibilidade e outros requisitos mais.

Franco, 2001, aponta pontos favoráveis para os profissionais. Segundo ele, de todas essas transformações e ajustes, surge uma novidade capaz de alterar o quadro a favor do profissional. É possível que a globalização das informações permita aos profissionais apresentar-se, mundialmente, para o mercado, não para cada uma das empresas, mudando-se a relação de dependência profissional-empresa.

Observe-se o que mostram as figuras a seguir, sobre as mudanças ocorridas na relação empresa-mercado e profissional-empresa:

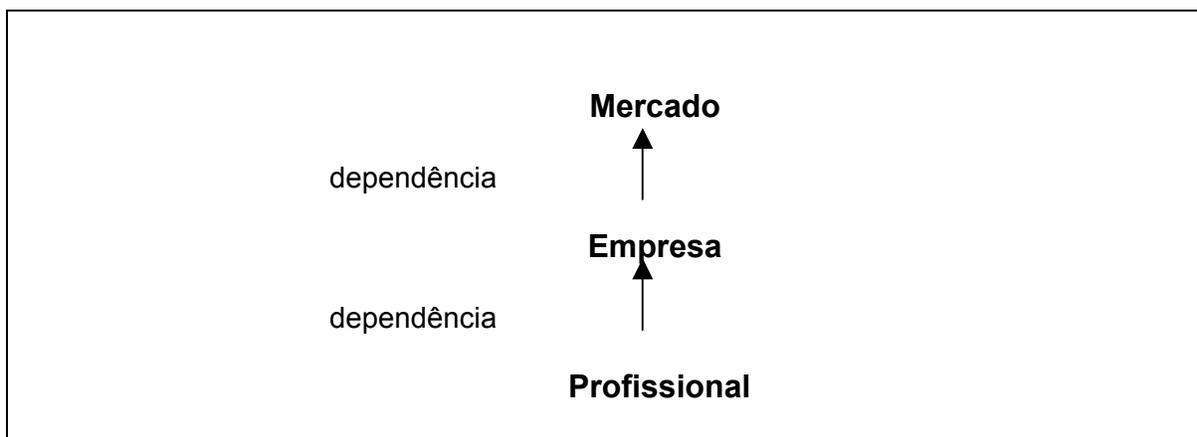
Figura 1 – Anos 60/70



Fonte: Franco, 2001

A Figura 1 mostra que tanto o profissional quanto o mercado dependiam da empresa, nas décadas 60/70. Uma empresa fabricante de refrigeradores, por exemplo, disponibilizava, no mercado, as cores e os modelos que desejava ou que lhe era mais conveniente, independente da demanda do mercado. Não se realizavam pesquisas para conhecer as preferências do consumidor. O profissional, por sua vez, também dependia da empresa, pois esperava fazer carreira dentro dela. Os anúncios de emprego eram claros a esse respeito: estava impresso “exigem-se” tais características do candidato.

Figura 2 – Anos 70/80



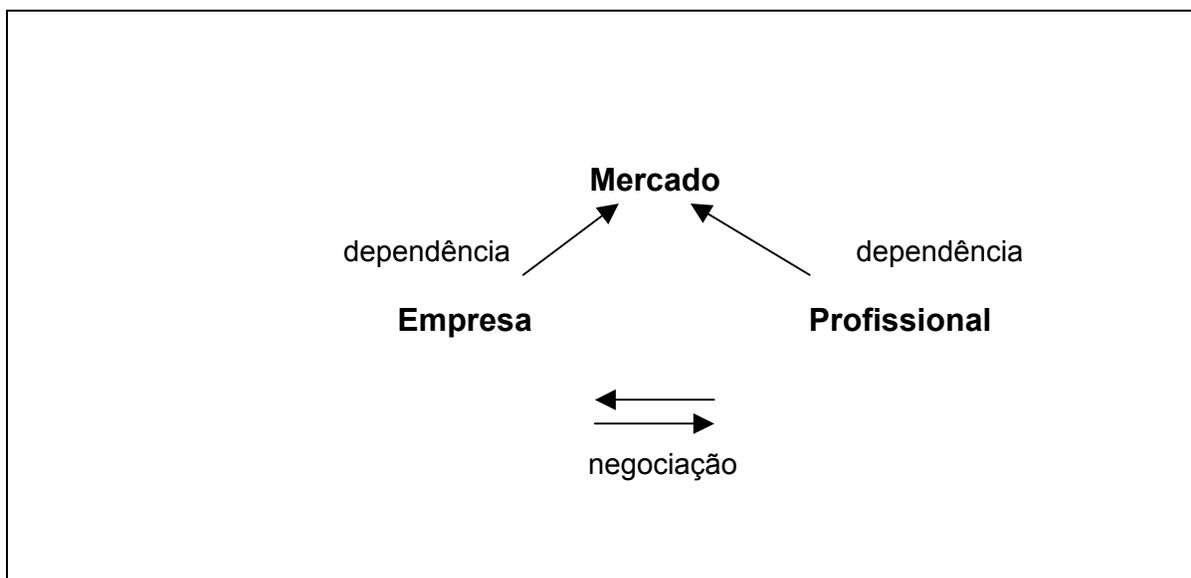
Fonte: Franco, 2001

A Figura 2 mostra a mudança ocorrida: a empresa começa a depender do mercado consumidor. Aponta Franco (2001) que a internacionalização acelerada na busca de novos mercados (entre os anos 80 e 90) abriu espaço para o surgimento das multinacionais. Normalmente eram empresas compostas por capitais de diferentes nacionalidades que montaram partes de sua produção em diferentes lugares do mundo. Houve muitas mudanças nos processos, resultando na diminuição dos custos e na criação de um modelo mundial. Assim, as grandes multinacionais passaram a se preocupar com os desejos e necessidades de clientes espalhados por diversos lugares e por diferentes culturas. Desse modo, em vez da pergunta: “É isso o que eu tenho para vender, quem quer comprar?“, as empresas passaram a se guiar pela seguinte pergunta: “O que querem os consumidores?”. Foi nessa época que surgiu, no Brasil, o Código de Defesa do Consumidor, nos anos 80.

Uma pergunta que passa a fazer sentido, então, é a seguinte: Estamos preparados para produzir refrigeradores com dez cores diferentes? As pesquisas já mostraram as preferências do consumidor?

Apesar de uma mudança tão significativa na relação empresa-mercado, a relação entre as empresas e seus funcionários continuou mais ou menos a mesma.

Figura 3 – Cenário atual



Fonte: Franco, 2001

A Figura 3 representa o que está acontecendo no cenário atual. A consolidação do conceito de globalização, nos anos 90, trouxe grandes consequências, como por exemplo: a) o imenso crescimento do fluxo de informações; b) a aceleração nos processos de produção e de comercialização. Pela Internet, hoje, é possível comparar produtos – podendo-se, inclusive, visualizá-los na tela do computador – preços e serviços de diferentes procedências por meio de simples operações de

computador. Um dos efeitos de tudo isto é o acirramento da concorrência, o que obriga as empresas a buscar soluções mais criativas, baratas e eficientes, capazes de lhes garantir um lugar no mercado mundial.

Isso mostra o grau de dependência das empresas com relação ao mercado. Entretanto, dessa vez, há vantagens para o profissional, pois este também, pode tirar proveito da globalização, colocando-se disponível para o mercado.

Segundo Franco, 2001, o profissional entra no jogo da disputa e da concorrência entre as empresas de uma forma que não podia fazer anteriormente. A concorrência empresarial pelo consumidor atingiu o mercado de profissionais. Assim, quem dá as cartas com relação ao perfil profissional, hoje, é o mercado e não mais as empresas. Outro detalhe importante: a globalização impôs um tal grau de homogeneidade entre as empresas que qualquer profissional pode trabalhar em qualquer empresa do mundo. É, por exemplo, um brasileiro que está dirigindo, com sucesso, a reestruturação de uma das mais tradicionais empresas automobilísticas do Japão.

Dizer que esse novo cenário que já se mostra vai beneficiar todos os profissionais seria utopia. Muitos, ainda, continuarão a viver uma relação de dependência com a empresa. Mas, segundo Franco 2001, se existe um momento em que uma mudança profunda se torna possível, esse momento está bem próximo. É hora de ousar e de se antecipar.

“Os antigos gregos tinham uma lenda muito interessante sobre o deus Kairós. Pequeno como um anjo, com asas nos pés, Kairós era completamente calvo. Possuía apenas, de acordo com a lenda, um cacho de cabelos na testa. Ele sempre passa voando rápido e é impossível detê-lo, a menos que se consiga agarrá-lo pelo cacho de cabelos. Para isso, diziam os gregos, é preciso pressentir a aproximação de Kairós e estender a mão antes que ele passe. É necessário antecipar-se. Essa figura mitológica, na tradução latina, chama-se “oportunidade”, de onde surgiu um ditado: “Agarre a oportunidade pelos cabelos quando ela passar por você”. Essa pequena lenda guarda uma grande sabedoria: as oportunidades aparecem, mas devemos agarrá-las antes que elas estejam completamente visíveis”. (Franco, 2001).

É fundamental antecipar-se aos movimentos, perceber para onde sopram os ventos, quais são as tendências ainda pouco visíveis que serão predominantes no futuro. Quem assim o fizer, provavelmente, terá imensas chances de êxito. Os outros, ficando à espera, serão obrigados, apenas, a aprender um novo manual, um novo conjunto de regras, para tentar manter-se adaptados.

Análise final

O que foi apresentado no presente capítulo é uma síntese de algumas formas de atuação em OP. Há diferentes abordagens e variadas técnicas que podem ser consideradas para melhorar a capacidade de intervenção do orientador no

processo. O importante, por um lado, é conhecer a demanda do orientando, sua inserção, suas expectativas e suas possibilidades de escolha. Por outro lado, conhecer e dominar as técnicas para potencializar sua utilização.

Os alunos entrevistados para o presente estudo têm uma demanda específica, voltada para um projeto profissional dentro do curso em que estão matriculados. Não manifestaram desejo de mudar de curso. Por isso, para atendê-los, deve ser escolhida uma abordagem de OP diferente daquela realizada no ensino médio e referida neste capítulo.

Em todas as abordagens é essencial considerar principalmente três aspectos: a pessoa que escolhe; o mercado de trabalho; as possibilidades individuais de escolha.

O processo de OP poderá ser melhorado sempre, à medida em que abordar, de forma contextualizada, esses três aspectos.

3 RESULTADOS DAS PESQUISAS

3.1 Procedimentos metodológicos

Foram feitas entrevistas e aplicação de questionário, totalizando cento e vinte questionários respondidos por universitários de 3ºs e 4ºs períodos e dez empresas de recolocação de pessoal, entrevistadas, conforme se segue:

a) Como foi realizada a pesquisa com universitários

O questionário, com questões fechadas e questões abertas, foi elaborado pela autora deste estudo e submetido à apreciação, primeiramente, de seu orientador e posteriormente à coordenação dos cursos de Hotelaria e Turismo da Faculdade onde foi realizada a pesquisa; fez-se, também, o pedido de autorização para que o referido questionário fosse aplicado nos alunos. Esta solicitação foi feita, pessoalmente, e deferida sem restrições.

Foram escolhidas turmas para as quais a autora deste estudo já havia lecionado no segundo semestre de 2002 e uma turma para a qual lecionara no primeiro semestre/02, o que influenciou, positivamente, na disposição dos alunos de participar da pesquisa. Tendo recebido a aprovação da coordenação para se aplicar os questionários, houve uma conversa com cada professor das turmas, solicitando-lhes a permissão para se utilizar parte de uma de suas aulas para a aplicação do questionário; todos colaboraram prontamente.

A aplicação do questionário aconteceu da seguinte maneira: A Faculdade providenciou o número suficiente de cópias xerox. As turmas do 4º período do curso de Turismo foram visitadas e os alunos devidamente informados do que tratava: aplicação de um questionário importante, do qual sairiam dados para uma pesquisa de mestrado e, possivelmente, serviriam para sustentar um projeto de apoio aos universitários. Todos se dispuseram a colaborar. Demonstraram interesse em fazê-lo. A maioria precisou de, aproximadamente, vinte minutos. Dois alunos pediram para ficar com o questionário e entregar depois, já que queriam pensar um pouco mais. Ficou combinado que, no horário do intervalo das aulas, eles o entregariam na sala dos professores; assim o fizeram. Ao todo, 38 alunos dessa turma responderam ao questionário.

No dia seguinte foi a vez da turma do 3º período de Turismo para quem a autora deste estudo dava aula de Psicologia Aplicada quando da aplicação do questionário. Reservaram-se os primeiros trinta minutos para a aplicação do questionário. Procedeu-se da mesma forma, explicando-se do que se tratava, da importância do projeto e seu objetivo. Também a atividade foi recebida com entusiasmo e disposição. Enquanto respondiam, faziam perguntas quando tinham dúvidas, que eram esclarecidas, individualmente. Nessa turma, 41 alunos responderam ao questionário.

Dois dias depois, fez-se o mesmo trabalho na sala do 4º período do curso de Hotelaria. Havia poucos alunos nesse dia, pois, parte da turma estava participando de uma atividade extraclasse e ainda não haviam chegado. Como já estava tudo

acertado com a professora daquele horário, apliquei o questionário em 15 alunos. O procedimento foi o mesmo: explicações sobre a importância do trabalho e, mais uma vez, a proposta foi recebida com toda disponibilidade. Essa turma demonstrou-se mais curiosa que todas as outras. Ficaram muito interessados nas perguntas e queriam saber se a Faculdade tomaria conhecimento das suas respostas para que as levasse em consideração. Esclareceu-se que o questionário visava a fornecer dados para uma dissertação de mestrado e que, possivelmente, também, serviria para ajudá-los no curso.

Por último, o trabalho foi feito na outra turma de 4º período do curso de Turismo. Na oportunidade, os alunos se manifestaram sobre o entusiasmo que sentiam naquele dia, pois, no final de semana anterior, eles tinham participado de uma visita técnica muito interessante, como parte das atividades complementares oferecidas pela Faculdade. Segundo eles, essas são atividades fundamentais dentro do curso, pois mostram, mais de perto, a prática da atividade de turismo. Procedeu-se da mesma forma, explicando-se a importância do trabalho e pedindo-se total cuidado e sinceridade ao responder às perguntas. Semelhantemente, houve colaboração deles se percebeu, novamente, como ficaram interessados no assunto. Nessa turma, 26 alunos responderam ao questionário.

Ao todo, foram respondidos cento e vinte questionários. Destes, vinte não foram considerados, pois estavam quase totalmente em branco:

- Um trazia apenas elogios à Faculdade, sem respostas às perguntas;

- Três continham palavrões, desabafos sobre a qualidade do ensino superior no Brasil, nada objetivo e específico que pudesse ser considerado neste trabalho;
- Quatro responderam apenas às questões fechadas;
- Cinco deles foram devolvidos sem resposta alguma;
- Sete responderam apenas às questões abertas.

b) Como foi realizada a pesquisa em empresas de recolocação de pessoal.

Para se conseguir um número de empresas dispostas a participar dessa pesquisa, foi necessário contar com a ajuda de colegas e amigos. As empresas, normalmente, não abrem suas portas com facilidade para esse tipo de trabalho, entre outros motivos, porque podem correr o risco de ensinar o concorrente a trabalhar. A primeira empresa convidada a participar da pesquisa se negou a colaborar, alegando haver a possibilidade de se passarem informações para um concorrente. Tentou-se argumentar, propondo-se o envio de uma carta da Universidade Federal de Santa Catarina, apresentando a autora deste estudo e endossando seu pedido, mas a resposta foi negativa. Assim, procuraram-se pessoas conhecidas para auxiliar na busca de empresas que se dispusessem a participar, conseguindo-se em dez empresas consultadas, a resposta positiva. Todas elas abriram suas portas para a pesquisa, inclusive, duas entre elas convidaram a autora deste estudo para participar de algumas atividades realizadas com seus clientes. Foram apresentadas uma palestra sobre criatividade e outra sobre motivação, por um psicólogo, para um grupo de mais ou menos vinte pessoas que estavam em processo de recolocação no mercado de trabalho.

O contato com essas empresas foi feito, inicialmente, por telefone. Explicou-se, dessa forma, do que se tratava, quais eram os objetivos e o que se esperava da empresa. Em todos os casos, conseguiu-se marcar a data e horário do trabalho a ser realizado, por telefone, com exceção de uma delas que desejou fazê-lo pessoalmente. Em todos os casos, amigos fizeram o primeiro contato, para abrir caminho. Depois de marcadas as entrevistas, não houve muitos problemas. Houve mudança de data em duas empresas. Ambas telefonaram para marcar outra data.

As entrevistas duraram, em média, duas horas e meia e aconteceram em salas reservadas, nas dependências das empresas. Foram entrevistados gerentes administrativos ou comerciais. Nenhuma das empresas permitiu que as entrevistas fossem gravadas em fita cassete. O recurso utilizado foi anotação escrita dos pontos mais importantes. Após cada entrevista, escrevia-se, rápida e detalhadamente, o que foi dito naquele contato. Uma das empresas forneceu à entrevistadora parte do material que utilizam para o incentivo à auto-estima, segurança e outros. Nessa, especificamente, o tempo não foi suficiente para abordar todos os temas; marcou-se um segundo dia na semana seguinte, para o término da entrevista.

As entrevistas realizavam-se em dois momentos: no primeiro encontro, falava-se das atividades da empresa como um todo. Todas elas fizeram apresentação detalhada de seus trabalhos: quais são, há quanto tempo estão no mercado, quantos profissionais estão envolvidos em cada processo, qual é seu público alvo, entre outros. No final do primeiro encontro, perguntava-se a cada um deles qual

era o perfil do profissional atual. Terminadas todas as entrevistas, pôde-se obter uma síntese geral das características do perfil profissional relacionadas à FORMAÇÃO, PERSONALIDADE e HABILIDADES E ESTILO PESSOAL. Desse material, retiraram-se dados para a elaboração de um questionário sobre o perfil profissional atual. O outro momento se dava no segundo encontro: os profissionais entrevistados respondiam ao questionário citado (anexo), colocando em ordem de importância as características do profissional, apontadas por eles.

c) A escolha de um caso de reorientação profissional

Esse caso foi escolhido, porque nele, são expostas algumas das dificuldades manifestadas pelos universitários entrevistados para este estudo e que motivaram a proposta do modelo de OP que ora se sugere. O jovem aqui focalizado, foi atendido, pela autora deste estudo, há pouco tempo e isso contribuiu, também, para a escolha desse caso, pois o contato recente favoreceu a obtenção da devida autorização para que se pudesse publicá-lo. Neste trabalho, o caso será identificado como Caso C. Após a referida escolha, C. foi consultado da seguinte maneira: tentou-se um contato telefônico, mas esse só foi possível, quando o próprio C. retornou a ligação, o que ele fez prontamente. Interrogado sobre sua disponibilidade para ir ao consultório para conversar, curioso, ele perguntou se havia algum problema, ao que lhe foi respondido negativamente, explicando-se o objetivo do encontro. De bom grado, ele se dispôs a atender, já que tinha disponibilidade naquela mesma tarde. Foi-lhe explicado que havia a intenção de escrever sobre o seu caso em uma dissertação de mestrado, pois esse era muito

interessante. Ele aceitou, sentiu-se um pouco envaidecido e disse “*a OP foi boa para minha vida, me mostrou um caminho novo na velha estrada e agora vai servir para você também.*” Foi-lhe explicado que, provavelmente, sua autorização deveria ser dada, por escrito, mas que ele seria procurado oportunamente, o que foi feito na semana seguinte. Aproveitou-se esse momento para se falar sobre cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado, já que ele manifestou interesse no assunto. Estando tudo combinado, foi-lhe garantido que os dados seriam utilizados com profissionalismo, sigilo, e que, acima de tudo, sua identidade, bem como seu projeto seriam preservados.

O caso C. será apresentado, detalhadamente, no final deste capítulo.

3.2 Pesquisa em empresas de recolocação de pessoal

Os profissionais entrevistados nas empresas de recolocação de pessoal foram gerentes e/ou diretores. Eles apresentaram seu método de trabalho, bem como forneceram dados para a construção de um questionário sobre o perfil profissional atual, que eles mesmos responderam no segundo encontro.

Foi possível observar que todas as empresas entrevistadas trabalham de forma semelhante. As maiores diferenças encontram-se na duração e no preço dos processos. Para resguardar seu trabalho, apresentaremos aqui apenas um resumo do processo que utilizam.

Todos eles têm um arquivo com currículos e endereços de possíveis interessados em conseguir uma vaga no mercado de trabalho. Uma única empresa afirmou não se utilizar de recursos publicitários, pois somente atende a pessoas que chegam por indicação. As demais divulgam currículos, nos lugares mais variados, incluindo internet, escolas, sindicatos, jornais. Outro arquivo do qual eles dispõem é o de empresas parceiras, que são aquelas que oferecem as vagas para seus candidatos. Segundo eles, essa é a parte mais difícil do trabalho: conseguir boas ofertas de vagas. Para isso precisam contar com uma boa rede de relacionamentos e prestar um serviço de qualidade. Havendo candidatos e oferta de vaga, o trabalho deles consiste em treinar as pessoas desde a confecção de seus currículos, até a postura numa entrevista. Durante o processo, eles oferecem palestras sobre auto-estima, criatividade, motivação, empreendedorismo e outros. Duas das empresas entrevistadas realizam parte dos trabalhos de treinamento e entrevista em inglês para os cargos em que o idioma será utilizado. Uma das empresas oferece aulas de teatro, para que os candidatos possam melhorar sua expressão e espontaneidade. Uma delas oferece pequenos textos de auto-ajuda.

Os preços e o tempo de duração dos processos varia de empresa para empresa. Encontramos processos que duram de três meses a um ano, com preços entre R\$ 500,00 a R\$ 3.600,00. O tempo de duração e o serviço prestado também variam, de acordo com o preço. Algumas das empresas trabalham com um único pacote, outras oferecem assessoria por quatro meses, seis meses ou um ano, tendo para cada um, preços diferenciados. A maioria das empresas facilita o pagamento, em, pelo menos duas vezes. Além do preço do pacote, todas elas recebem um

percentual sobre o primeiro salário do cliente, variando entre 30 e 50%; uma delas recebe 35% dos dois primeiros salários após a recolocação.

3.2.1 Pacotes oferecidos pelas empresas

Com duração de 1 ano

Inclui:

- Planejamento de carreira, visando aos objetivos de curto, médio e longo prazos. Ideal para profissionais que não estejam desempregados e que não têm urgência para mudar de emprego. Podem trabalhar sua carreira e escolher sem muita pressão.
- Treinamento:
Para participação em entrevistas e dinâmicas. Os candidatos assistem a uma demonstração, depois preparam e apresentam temas para os grupos.
- Reestruturação do currículo:
Consiste em melhorar a forma de apresentação da experiência do candidato: o quê e como informar.
- Palestras:
Sobre temas atuais, sempre relacionados ao mercado de trabalho, empregabilidade, trabalhabilidade, auto-estima, motivação, criatividade e outros.

- Testes e levantamento do perfil profissional:
São aplicados testes de personalidade, como Wartegg e Zuliger, de interesse, como Angelini. Também são utilizadas avaliações feitas pela grafologia.
- Encaminhamentos:
Consiste em cartas de apresentação, encaminhando os clientes para as vagas, segundo a demanda das empresas e o perfil do candidato.
- *Feed-back*:
As empresas acompanham o desempenho do candidato e lhe oferecem um *feed-back* sobre sua participação nas entrevistas, no caso de ele não ter sido o escolhido.
- Frequência:
De dois a três encontros semanais de uma hora.

Com duração de seis meses

Não inclui planejamento de carreira.

Dois encontros semanais de uma hora.

Com duração de quatro meses

Não inclui planejamento de carreira.

Não inclui treinamento.

Um encontro semanal de uma hora.

Com duração de três meses

Inclui apenas encaminhamento e reestruturação de currículos.

Um encontro semanal de uma hora.

3.2.2 Desafios enfrentados pelas empresas entrevistadas

A seguir, alguns dos desafios enfrentados, pelas empresas entrevistadas:

- Escolher os melhores candidatos;
- Acertar: o que a empresa quer e o que o profissional oferece;
- Lidar com os clientes: profissionais e empresas;
- Adequar o interesse de cada profissional, ao mercado.
Exemplo: Dificilmente aparecem vagas para profissionais de Comércio Exterior;
- Lidar com as variáveis do mercado;
- Estar bem informado o tempo todo;
- Trabalhar a idéia da possibilidade de contratos flexíveis, com quem chega em busca de contrato formal e estabilidade. Há mais vagas para contratos de trabalho, que emprego.

- Não trabalhar com o coração, encaminhando uma pessoa inadequada, pela sua simpatia ou necessidade.
- Enquadrar os profissionais no perfil desejado pelas empresas.

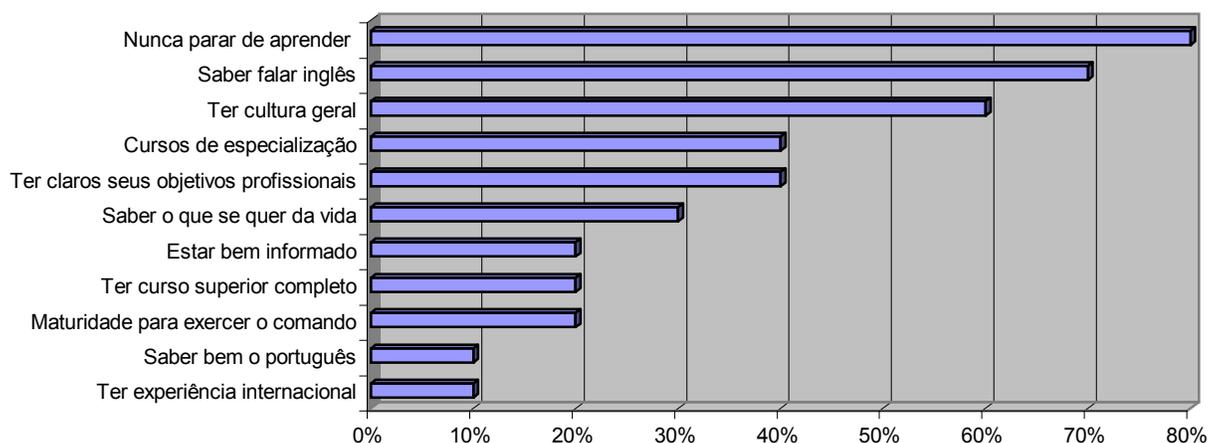
Três entre as empresas entrevistadas oferecem assessoria de moda. Segundo eles, a aparência é muito importante e pode ajudar ou atrapalhar o cliente. Os clientes são orientados sobre o que vestir conforme cada situação. Segundo os entrevistados, pesquisas mostram que os magros têm maiores chances no mercado.

3.2.3 – Resultados da pesquisa com as empresas

a) Perfil profissional

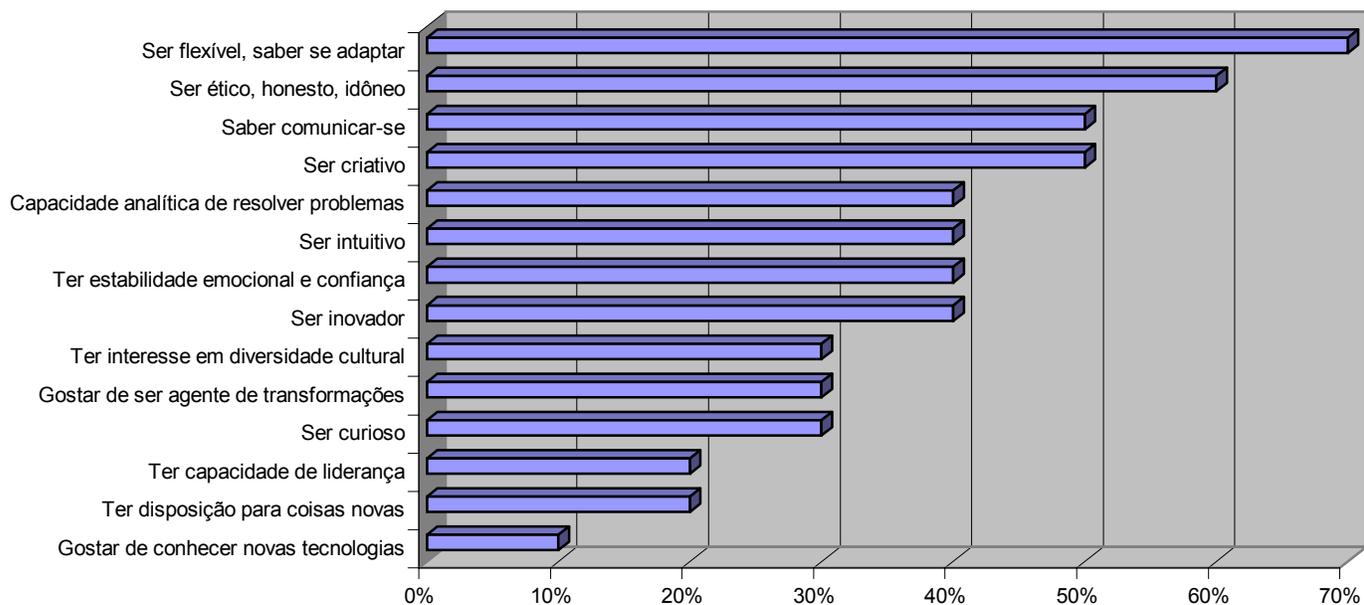
A seguir, serão apresentados os resultados obtidos nas entrevistas e aplicação de questionário (anexo), em forma de gráficos. Os dados referem-se a perguntas sobre o perfil profissional atual, nas áreas FORMAÇÃO, PERSONALIDADE, HABILIDADES E ESTILO PESSOAL.

Gráfico 1 - FORMAÇÃO



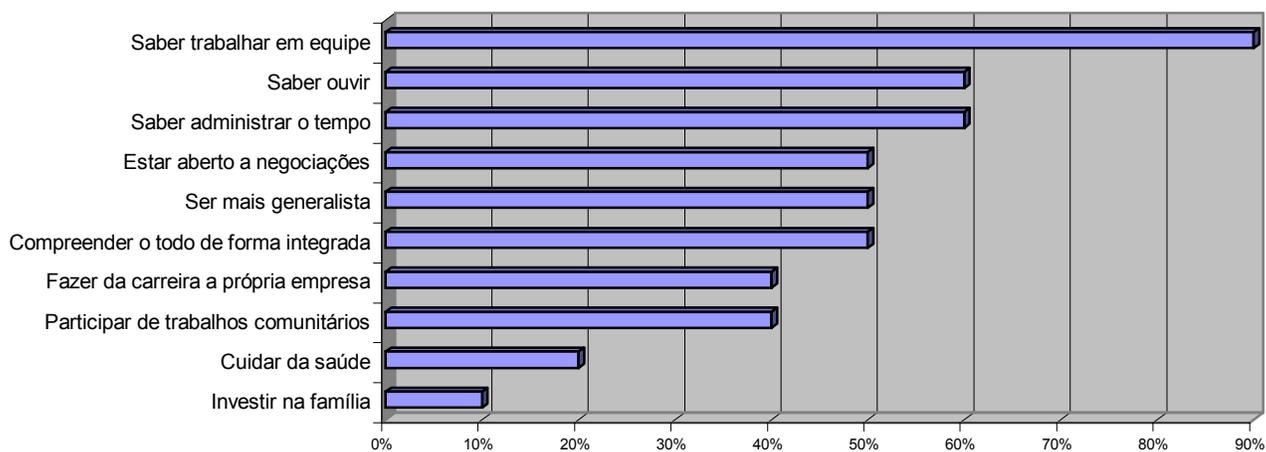
No item FORMAÇÃO os entrevistados consideraram como a característica mais importante “Nunca parar de aprender”, colocada em primeiro lugar de importância por 80% deles. A seguir, com 70%, “saber falar inglês” também ocupa um lugar importante. Segundo os entrevistados, anteriormente falar inglês era desejável e hoje é condição para a participação na maior parte dos processos seletivos de pessoal.

Gráfico 2 - PERSONALIDADE



No item PERSONALIDADE, as características consideradas principais foram: “ser flexível, saber adaptar-se”, “ser ético, honesto, idôneo”, com 70% e 60%, respectivamente. A seguir, com 50%, “saber comunicar-se” e “ser criativo”. Capacidade de resolver problemas, ter intuição, ter estabilidade emocional e capacidade de inovação, também, são características consideradas muito importantes; 40% dos entrevistados colocaram essas características em 4º lugar de importância.

Gráfico 3 - HABILIDADES E ESTILO PESSOAL



No item HABILIDADES E ESTILO PESSOAL, observa-se que saber relacionar-se é essencial, pois os dois itens de maior importância referem-se à capacidade de trabalhar em equipe e saber ouvir, tendo o primeiro sido apontado como o mais importante, por 90% dos entrevistados.

3.3 Pesquisa com universitários de terceiros e quartos períodos

Considerando-se a hipótese de que a Orientação Profissional é necessária, também, no curso superior, foi aplicado um questionário em 120 alunos, estudantes dos cursos de Administração Hoteleira e Turismo, da Faculdade Estácio de Sá de Belo Horizonte/MG.

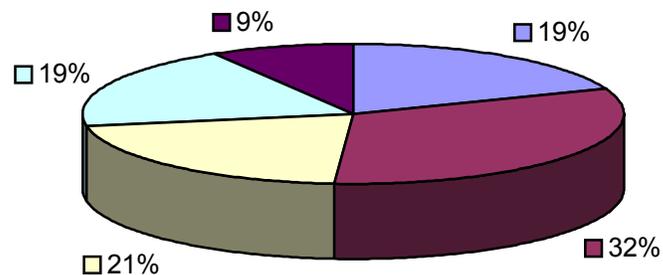
As perguntas foram elaboradas com o objetivo de levantar a demanda dos alunos a respeito do auto-conhecimento, informações profissionais e delineamento de carreira.

A proposta do questionário foi aceita com prontidão pelos alunos e a maioria ficou interessada em saber se a Faculdade estaria oferecendo algum tipo de serviço nessa área.

A seguir, serão apresentados os resultados da pesquisa, nos gráficos, para cada uma das questões, incluindo-se sugestões feitas pelos alunos.

O gráfico 4 mostra que há alunos com 18 anos (19%), que concluíram o segundo grau e já ingressaram na faculdade, como há outros com idade acima de 35 anos, e que já tiveram algum tipo de experiência profissional. A maior parte encontra-se entre 21 e 25 anos, com 32% do total.

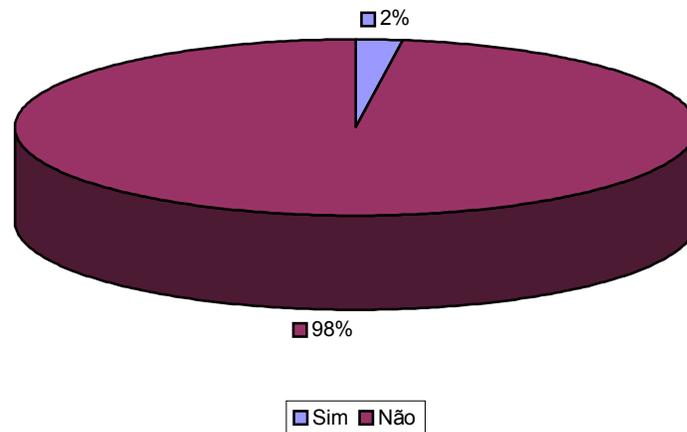
Gráfico 4 - Distribuição dos Estudantes por Idade



Entre 18 e 20 anos	Entre 21 e 25 anos	Entre 26 e 30 anos
Entre 31 e 35 anos	Acima de 35 anos	

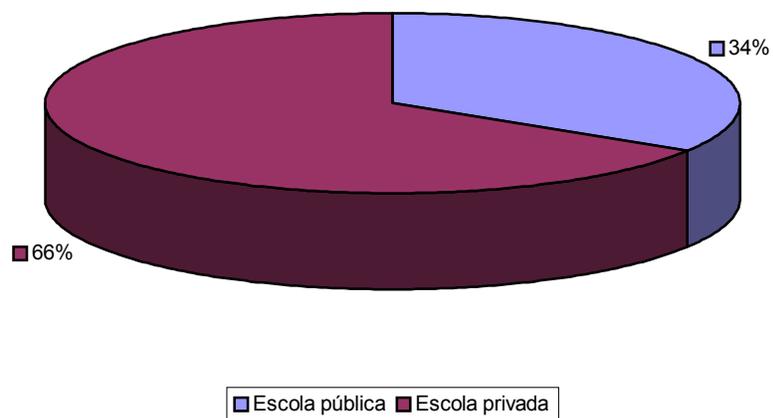
O gráfico 5 mostra que apenas 2% dos alunos têm outra graduação ou pós-graduação. Entretanto, 19% dos participantes da pesquisa afirmaram já ter se matriculado e iniciado seus estudos em um ou mais cursos de graduação

Gráfico 5 - Possui outra graduação ou pós-graduação?



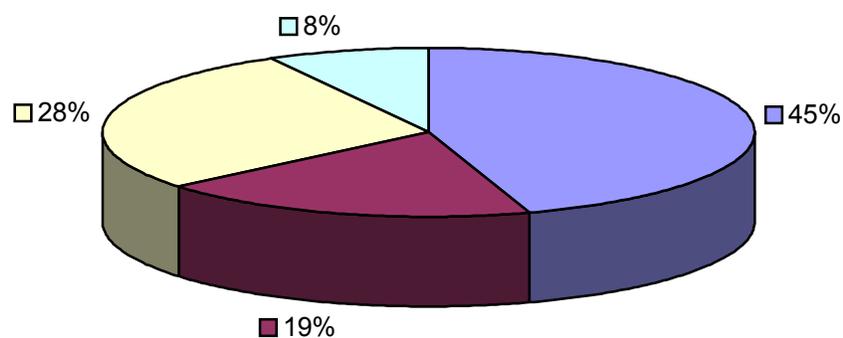
Segundo mostra o gráfico 6,66% dos participantes da pesquisa estudaram em escola privada. Essa pergunta foi feita para investigar o nível de informação profissional dos alunos, pois escolas particulares disponibilizam mais recursos para informações profissionais que as escolas públicas.

Gráfico 6 - Onde cursou o segundo grau?



O gráfico 7 reforça o que foi mostrado no gráfico 4, ou seja, que há alunos que concluíram o segundo grau recentemente e que há alunos que o fizeram há mais de 10 anos.

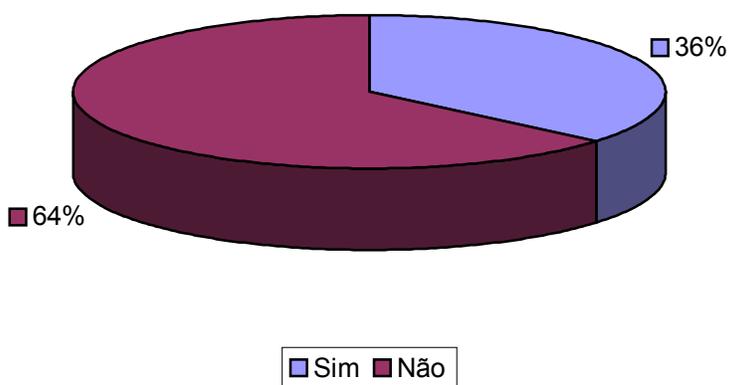
Gráfico 7 - Tempo de conclusão do segundo grau



■ Há até 5 anos ■ Entre 6 e 10 anos ■ Há mais de 10 anos ■ Não informaram

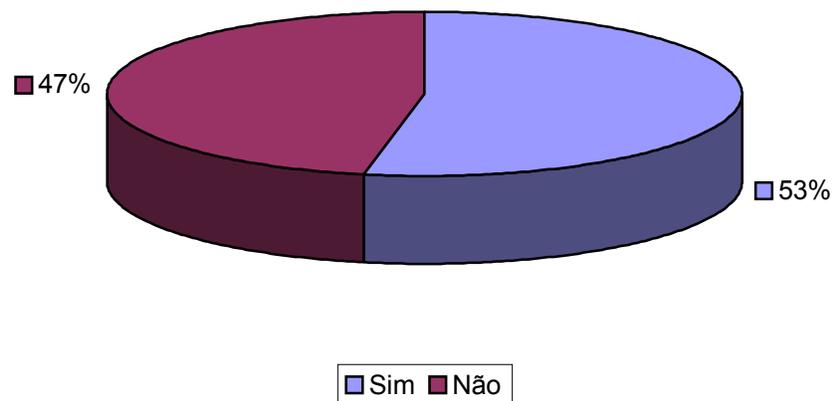
O gráfico 8 mostra que 36% dos participantes da pesquisa tiveram acesso a algum tipo de serviço de Orientação Profissional. Todos afirmaram ter participado do processo dentro da escola, em grupo, por testes de interesse e aptidão. Portanto, nenhum deles afirmou ter participado de um processo completo, em que se abordam as áreas de auto-conhecimento, informações profissionais e mercado de trabalho.

Gráfico 8 - Teve acesso a algum serviço de orientação vocacional?



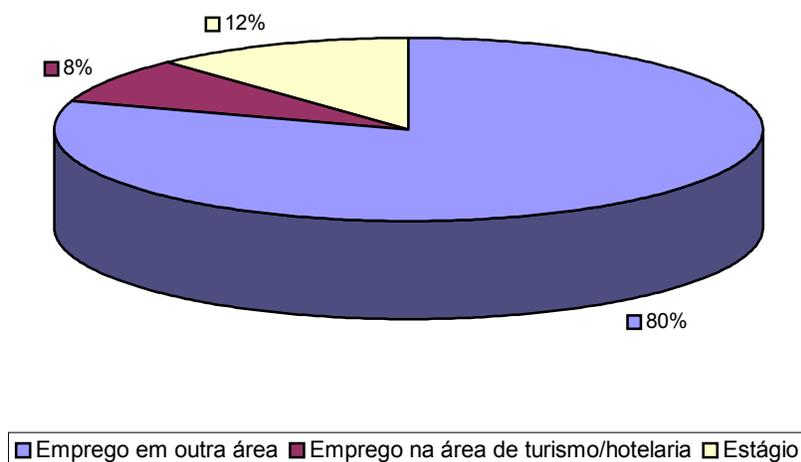
O gráfico 9 mostra que 53% dos participantes trabalham atualmente. Entenda-se aqui como trabalho, qualquer atividade remunerada, regular: sendo contrato formal, trabalho informal, temporário ou estágio remunerado. Os “bicos”, ou seja, trabalhos eventuais não foram considerados.

Gráfico 9 - Trabalha atualmente?



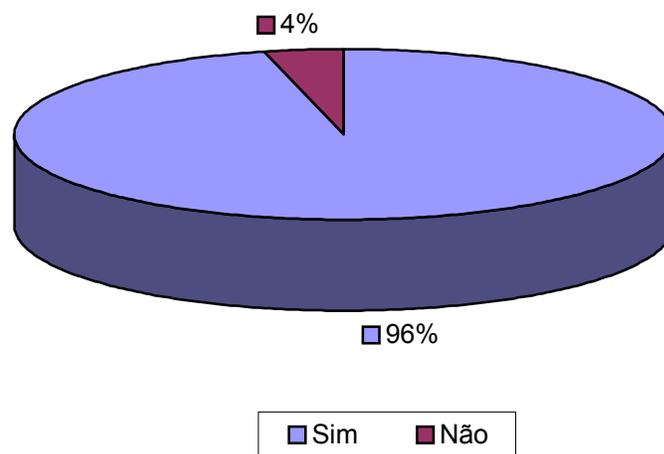
O gráfico 10 traz informações sobre área de atuação. Como se pode observar, 80% dos participantes da pesquisa trabalham em outra área, contra apenas 12% que trabalham na área de Turismo e Hotelaria.

Gráfico 10 - Áreas de atuação



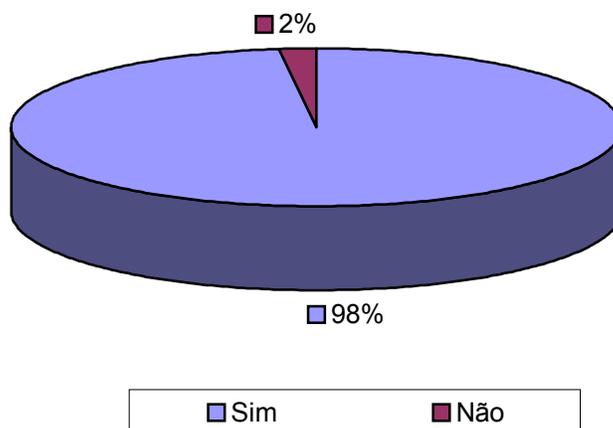
O gráfico 11 mostra que a grande maioria (96%) dos alunos deseja trabalhar na área de Turismo e Hotelaria, embora 80% - como mostra o gráfico 10 - atuem em outra área. Observa-se, neste caso, uma necessidade de adequação.

Gráfico 11 - Pretende trabalhar na área?



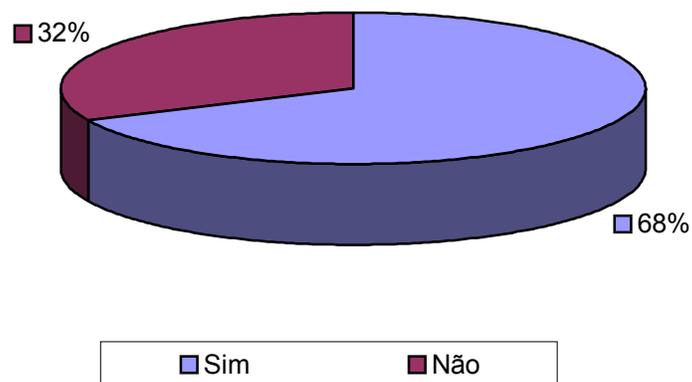
No gráfico 12, pode-se observar que os entrevistados estão bem informados a respeito das possibilidades de atuação do turismólogo e do administrador hoteleiro.

Gráfico 12 - Conhece as áreas de atuação profissional?



Observa-se, no gráfico 13 que com relação às características pessoais esperadas pelo profissional de sua área, parte dos participantes (68%), também está bem informada. Uma outra parte (32%) não demonstrou conhecimento sobre essas características.

Gráfico 13 - Conhece as características pessoais esperadas?



Resultado das sugestões feitas à Faculdade, pelos alunos:

<u>Sugestões</u>	<u>Frequência</u>
• Informar sobre o mercado de trabalho	52
• Ofertar mais de estágios	45
• Ajudar o aluno a planejar sua carreira	34
• Oferecer palestras com temas relacionados às áreas específicas ..	29
• Conhecer/acompanhar as dificuldades do aluno	27
• Desenvolver projetos junto com o aluno para explorar novos mercados.....	21
• Oferecer laboratórios para práticas	20
• Criar banco de dados para empregos	19
• Ouvir sempre o aluno	18
• Fazer parcerias com empresas para oferecer oportunidades de trabalho aos alunos	18
• Promover mais visitas a hotéis	14
• Ajudar o aluno a escolher uma área para trabalhar	13
• Oferecer mais trabalhos de campo	12
• Incentivar mais a prática	10
• Oferecer matérias optativas	09
• Oferecer cursos extraclasse.....	08
• Criar uma agência júnior.....	07
• Ter maior contato com o aluno	07
• Avaliar melhor o aprendizado do aluno.....	05
• Contratar professores com mais prática que títulos.....	03

- Aguçar a vocação do aluno 03
- Aumentar o número de disciplinas 02

As referidas sugestões foram agrupadas em cinco categorias, conforme mostra o gráfico 11, de acordo com suas características comuns:

1) Facilitadores da inserção do aluno no mercado de trabalho;

- Ofertar mais estágios
- Desenvolver projetos para explorar o mercado ainda não explorado
- Criar banco de dados para empregos
- Fazer parcerias com empresa para oferecer oportunidades de trabalho.

2) Informações sobre o mercado trabalho;

- Informar sobre o mercado de trabalho
- Oferecer palestras com temas relacionados à área.

3) sugestões para o aperfeiçoamento do currículo;

- Oferecer laboratório para práticas
- Promover mais visitas a hotéis
- Oferecer matérias optativas
- Oferecer mais trabalhos de campo
- Incentivar mais a prática
- Oferecer cursos extraclasse
- Criar agência júnior

- Aumentar o número de disciplinas
- Contratar professores com mais prática que títulos.

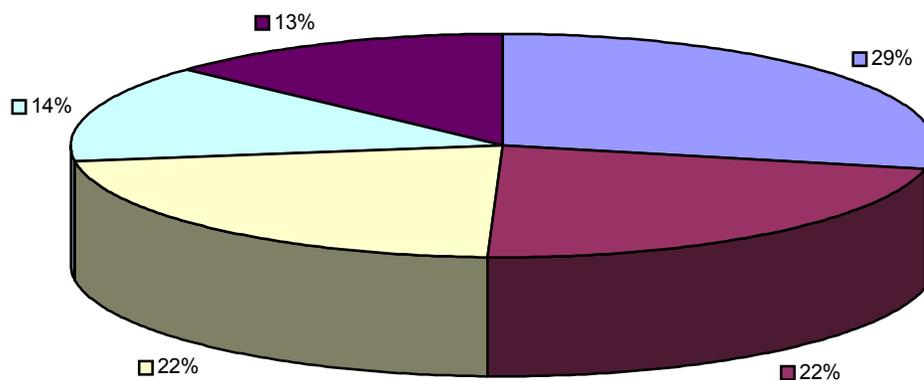
4) Sugestões para ampliar a participação do aluno no curso;

- Conhecer/acompanhar as dificuldades do aluno
- Ouvir sempre o aluno
- Ter maior contato com o aluno.
- Avaliar melhor o aprendizado do aluno

5) Orientação de carreira.

- Ajudar o aluno a planejar a sua carreira
- Ajudar o aluno a escolher uma área para trabalhar.
- Aguçar a vocação do aluno.

Cabe, aqui, fazer um esclarecimento. Ao ser aplicado o questionário, pediu-se que todos fizessem sugestões. A primeira pergunta que os alunos fizeram foi: “Não vamos precisar nos identificar, certo?” Cientes de que, de fato, o importante era dar uma opinião sincera e não se identificar, eles passaram a responder a parte aberta do questionário, ou seja: a das sugestões, com mais disposição. Alguns – 9% – fizeram questão de assinar.

Gráfico 14 - Sugestões dos Alunos

- Facilitadores da inserção do aluno no Mercado de Trabalho
- Informações sobre o Mercado de Trabalho
- Sugestões para aperfeiçoamento do currículo
- Sugestões para ampliar a participação do aluno no curso
- Orientação de carreira

Análise dos dados

As respostas dos alunos foram satisfatórias para o objetivo do presente estudo. A análise dos dados confirma a hipótese inicial de que falta projeto pessoal por não haver conhecimento e engajamento no curso. Exemplo desta afirmação está nos gráficos 10 e 11, nos quais se observa que 96% dos alunos manifestaram desejo de trabalhar na área, contra 80% dos que trabalham atualmente em áreas diferentes.

O gráfico 12 mostra que 98% deles conhecem as áreas de possível atuação. Teoricamente, eles sabem quais são as possibilidades, as características esperadas do profissional, mas, na prática, não sabem o que fazer com as informações e, portanto, como direcionar esforços nesse sentido.

As sugestões feitas por eles também confirmam a hipótese de demanda por um serviço de OP específico, segundo mostra o gráfico 14: de todos os itens sugeridos, 64% está relacionado à carreira e à inserção no mercado de trabalho.

3.4 Um caso de re-orientação profissional

Caso C.

C. é um universitário de 23 anos, aluno irregular do curso de Turismo de uma faculdade particular em Belo Horizonte/MG. Procura o serviço de orientação profissional para refazer sua escolha, pois encontra-se desanimado e sem perspectivas com o curso. Seu desânimo é bastante evidente quando diz: “não estou gostando do curso, mas não sei se vou gostar de outra coisa”. Torna-se aluno irregular desde que, no 3º período, começa a sentir esse desânimo. Resolve, então, selecionar as disciplinas que lhe parecem mais interessantes. Quando chega buscando orientação, deixa claro que essa – selecionar disciplinas e cursá-las isoladamente - foi sua última tentativa de manter-se no curso, mas não deu certo. Chega decidido a migrar para outra área.

Filho de pai engenheiro, empresário, bem sucedido, mãe psicóloga, autora de livros, também bem sucedida na profissão, C. teve acesso às melhores escolas, intercâmbio fora do país, escolas de línguas, todos os livros necessários e desejados. C. aprecia, muito, a leitura. Fala inglês e espanhol, domina bem o português. Não recebeu pressão exagerada quanto à sua escolha, entretanto, a questão financeira é muito importante para a família. O padrão de vida deles é alto, se comparado com a maior parte da população brasileira. Os pais manifestam preocupação com o futuro financeiro de C. Tem dois irmãos. Ambos considerados “modelos” em casa. A irmã mais nova faz medicina, o mais velho trabalha nos Estados Unidos, tem uma renda, segundo C., “invejável” e é motivo

de comparação com C. A relação familiar é boa, C. a define como muito satisfatória, “um time de vencedores”.

C. participou das atividades propostas pela orientação profissional com considerável interesse e dedicação. A partir da apresentação dos objetivos dos trabalhos, o desânimo inicial deu lugar à curiosidade, participação, total interesse. Dizia, em todos os encontros, que gostava de Turismo, das disciplinas, das poucas atividades práticas das quais havia participado, mas não sabia qual seria seu futuro profissional. Sabia que esperava muito: realização pessoal, prazer, dinheiro, mas não via possibilidade de viabilização de suas expectativas dentro do curso. Com o desenvolvimento do processo, foi estimulado a fazer pesquisas, entrevistas, explorações, com profissionais, com empresas, com estudantes. Ele se esmerou nessa tarefa. A cada pesquisa feita, crescia, visivelmente, nele, o entusiasmo e o interesse em buscar mais informações.

Durante o processo, C. visitou agências de turismo, hotéis, pousadas, feiras de eventos, fazendas, spas, restaurantes típicos, cidades históricas, shows. Planejava visitar um navio que faz mini-cruzeiros pela costa brasileira, mas essa visita não foi possível durante o processo e ficou como projeto “para um futuro próximo”, segundo ele. Entretanto, levou para o encontro de orientação, *folders* com todas as informações possíveis sobre alguns dos navios mais procurados por turistas no Brasil. Entrevistou profissionais de outras áreas, como: administradores de empresas, médicos e advogados, que exercem profissões nas quais C. pensava como alternativa ao Turismo.

Seus interesses: computador, música, cinema, amigos, acampamentos, exposições de arte, livros, cultura. Segundo ele,

“cultura é como alimento, é algo que amplia os horizontes, alimenta a alma... cultura é tudo o que somos além da carne, pele e ossos. Ouvir algo novo, ver um bom filme, ler bons livros são atividades que considero fundamentais para o crescimento intelectual de qualquer um”.

Gosta de fazer esculturas com argila, fios, sucatas. Já vendeu algumas delas e planeja organizar uma mostra de seus trabalhos. Gosta de computador, pois “é uma janela para o mundo”. Mantém média de trezentos endereços pessoais em seu correio eletrônico.

Há dois anos, C. ajuda na busca de patrocínio, organização e divulgação de uma festa, que acontece há 15 anos em Belo Horizonte, em uma fazenda da família. Demonstra ter talento para reunir pessoas.

Todas as atividades realizadas: testes, entrevistas, técnicas psicológicas, dinâmicas evidenciaram, nele, uma pessoa com grande potencial intelectual, capacidade de atitude frente a situação-problema, facilidade para relacionar-se e espírito empreendedor. Com relação às aptidões, nenhuma limitação específica foi evidenciada, para a área de seu interesse: ciências humanas. Pelo contrário: possui aptidão, interesse e traços de personalidade adequados para as relações humanas.

A cada encontro ficava mais claro para ele que a sua preferência pelo curso de Turismo estava certa. O problema era a falta de conhecimento sobre si mesmo e, principalmente, sobre a atividade profissional.

Após ter entrevistado profissionais das áreas de Medicina e Direito, descartou a possibilidade de atuação nestas áreas, pois não se identificou com o que viu, ouviu e leu sobre elas. As entrevistas com os administradores o deixaram empolgado, se identificou com atividades de liderança, organização, planejamento, criatividade, persuasão, ambiente movimentado e se entusiasmou com a perspectiva de trabalhar com pessoas. Entretanto, percebeu que o curso de Turismo lhe oferece a oportunidade de conhecimento básico da administração, o que será suficiente para a sua atuação como turismólogo.

Ao final, C. estava sentindo-se novamente entusiasmado com o curso, segundo ele, tal como estava quando fez a escolha após ter concluído o segundo grau. Decidiu concorrer a uma vaga para estágio em uma empresa de eventos. Conseguiu ser aprovado no processo que selecionou alguns alunos como monitores de disciplinas práticas, para o próximo período, na própria Faculdade.

No dia da devolução, ou seja, no dia do encontro final do processo, em que se faz seu fechamento, C. manifestou sua surpresa, dizendo o seguinte: “Nada do que foi levantado durante o processo foi novidade para mim. Eu já sabia de tudo isso, mas não me reconhecia nisso. Estava tudo solto, mas estava tudo aí e eu não conseguia ver”.

Ele teve a oportunidade de se reconhecer, nas suas características pessoais, nos seus projetos, na sua primeira escolha. Segundo C, estudar sobre o curso, as profissões e o mercado de trabalho foi importante para que ele pudesse valorizar aquilo que é relevante: “Eu sabia disso, só não sabia que poderia ser útil na minha profissão. Eu estava sentindo-me culpado pelo meu jeito de ser e agora sei que isso pode contar positivamente a meu favor”.

Teve também a chance de se reconhecer nas suas limitações, o que servirá para ele tentar melhorar sempre, e, quando for o caso, mudar de projeto quando houver um obstáculo que de fato o impeça de realizá-lo. Conhecer seus limites, também foi importante para ele, como futuro empreendedor, pois visualizando seus pontos fracos, ele poderá superá-los e minimizar possíveis riscos para seus projetos. Trabalhar com ele seu auto-conceito foi fundamental para que pudesse ver no seu curso, a possibilidade de realização do seu projeto. Reconhecendo-se, ele pôde descobrir o que ele mesmo quer da sua vida profissional e não o que querem que ele queira; o que espera dela e como deseja atuar. Explorar o seu curso e as possibilidades do mercado para o turismólogo e, principalmente, para um empreendedor, foi importante para que ele se reencontrasse na sua escolha, no seu projeto e nas suas metas de realização profissional.

Um mês após o término do processo de OP ele voltou ao consultório para mostrar o projeto no qual já tinha começado a trabalhar. Trata-se de um plano inovador na área de turismo, e para o qual ele já estava investindo esforços no sentido de encontrar parceiros para sua implementação. Começar a trabalhar na sua área

Ele deu ânimo redobrado para a futura profissão e fez com que ele, dentre outras mudanças, pudesse escolher cursar disciplinas mais direcionadas para seus planos futuros.

Como afirma Lisboa 2000,

“Durante o período universitário, o jovem muitas vezes procura o serviço de OP porque está inseguro e insatisfeito e quer confirmar sua escolha ou trocar de curso. Pode ser um trabalho de *re-opção* ou *re-escolha*”.

Esse foi, entre muitos, mais um caso de demanda de re-opção em que o desfecho foi um reencontro, não uma migração para outra área, ou seja, foi feita uma re-escolha e não uma re-opção.

4 O MÉTODO PROPOSTO

SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA PARA UNIVERSITÁRIOS, DENTRO DA PRÓPRIA ESCOLA.

O convívio com alunos, no dia-a-dia dentro da faculdade, foi o motivo principal que levou a autora deste estudo a pensar em um novo método de OP. Compartilhar de suas dúvidas sobre a escolha feita antes do vestibular, de suas angústias e medos a ajudou a lançar sobre a OP e sobre os serviços de apoio à carreira profissional, um olhar diferente. Se, por um lado, a OP visa o auto-conhecimento e as informações sobre cursos e profissões, por outro lado, tão importante quanto esse, está o apoio à carreira. Esse segundo, incluindo orientação sobre posturas e atitudes.

Esta é a principal proposta do método de Orientação Profissional e de Carreira, OPC: unir o que existe de bom em termos de técnicas de OP, com o que há de melhor nos serviços de apoio à carreira. Um serviço único, adaptado em fases, para atender à demanda dos universitários no que diz respeito a um projeto profissional contextualizado ao curso e à sua carreira.

4.1 Público alvo

Universitários, matriculados, a partir do 3º período e interessados em receber orientação profissional e de carreira. Esse serviço poderá ser implantado em qualquer instituição de ensino superior.

Por que alunos a partir do 3º período?

No primeiro ano dos cursos, estudam-se matérias básicas e introdutórias. Observa-se que as dúvidas mais freqüentes aparecem após a conclusão do primeiro ano. Passada a euforia da entrada na Universidade, concluídas as matérias introdutórias, é nesse momento que começa a aparecer certa angústia e a necessidade de confirmação da escolha feita.

Segundo Krawulski e cols (2000, p.89) citados em Levenfus (2002, p.323),

(...) as pessoas procuram a reorientação profissional por diversos motivos e/ou situações: os estudantes universitários buscam-na por não se encontrarem satisfeitos com o curso que estão fazendo, para se certificarem de que estão na opção certa, ou para conhecerem-se melhor e entenderem porque temem não conseguir colocação no mercado de trabalho, dentre outros motivos; (...).”

Em um primeiro momento, a tarefa do orientador profissional consiste em: amenizar a angústia, acolhendo o orientando de forma empática, entendendo que suas dúvidas, quase sempre, estão relacionadas à insegurança e ao medo de ter errado na escolha; esclarecer que o importante, no momento, é encontrar o significado da escolha já feita e contextualizá-la no momento atual.

4.2 Objetivo

Oferecer apoio ao aluno, ajudando-o a re-significar sua escolha, otimizar seu potencial e planejar sua carreira, dentro do seu curso.

Possibilitar a construção de seu projeto profissional durante o curso, para que estejam mais bem preparados para o mercado de trabalho, ao concluírem o curso de graduação.

4.3 Requisitos conceituais

a) O processo de OP visa abordar os seguintes aspectos, de acordo com os autores consultados e com a prática da autora deste estudo: auto-conhecimento, incluindo, levantamento de interesses, valores, traços de personalidade e aptidões; estudo sobre as profissões e o mercado de trabalho, facilitando a elaboração de um projeto profissional pessoal.

b) Propõe, ainda: contextualizar o projeto profissional, delineando-o para a sua implantação. Essa proposta se baseia na pesquisa realizada com as empresas de recolocação de pessoal, que informaram, detalhadamente, neste trabalho, sobre a demanda do mercado, detectada nas exigências de um perfil profissional atual.

c) O projeto propõe facilitar a escolha possível, de um projeto profissional dentro do próprio curso. Na fase 7 serão discutidos: o mercado de trabalho e as profissões; informações sobre os cursos nos quais os universitários estão matriculados.

4.4 Fases do processo de OP

O processo será realizado em dez fases: a primeira individual e introdutória, constará de uma entrevista; as seguintes, em grupo, com, no máximo, quinze participantes; a última, também individual, como fechamento do processo, culminará com a estruturação do currículo do aluno, de acordo com o seu projeto profissional.

Os temas serão trabalhados pelo orientador junto com os participantes, por meio de dinâmicas, nas quais os mesmos poderão se observar, realizando tarefas, discutindo temas, criando alternativas, participando de provas situacionais.

Duração

Os encontros individuais terão duração de uma hora e os de grupo serão semanais, com duração de duas horas cada e acontecerão sempre nas dependências das respectivas faculdades.

Fases

Fase 1 – Entrevista individual

Essa fase, introdutória, consistirá em uma entrevista individual (obrigatória), em que será levantada a necessidade do aluno. Deve-se buscar os motivos da sua insatisfação: professores, currículo, dificuldades quanto ao conteúdo das disciplinas, insegurança quanto ao mercado de trabalho, receio de não corresponder ao perfil do profissional daquele curso e outros. Uma pessoa procura orientação quando as ações indicam que o transcorrer da vida já foi ou está se processando fora do curso esperado, indicando uma distância entre “o que é” e o “o que deveria ser” ou “gostaria que fosse”. O papel do orientador, aqui, deve ser o de estimular o indivíduo a viver o melhor caminho. Para isso, é necessário conhecer a sua situação atual.

Neste momento, deverá ser feito o contrato de trabalho, organizando a agenda para os próximos encontros.

Material a ser utilizado e como realizar o trabalho

Material: Questionário de levantamento da situação atual (anexo).

Ficha com dados pessoais (anexa).

Envelope ofício para arquivo da produção do orientando.

O questionário deverá ser respondido pelo aluno, na presença do orientador ou de seu monitor. Em seguida, ele servirá de roteiro para a entrevista, realizada com a presença, apenas, do aluno e do orientador. Identificada a demanda, o aluno será inscrito no processo.

Fase 2 – Levantamento de interesses

Como parte do auto-conhecimento, essa fase consiste em levantar interesses pessoais. Como já foi dito, “interesse é a disponibilidade para ser motivado por uma área da realidade de modo discriminativo em relação a outras” (Bohoslavesky). É essencial conhecer, no início do trabalho, os interesses do aluno. Antes de traçar qualquer projeto profissional, ele deverá se incluir no processo, discriminando, entre muitos caminhos e possibilidades, aqueles que lhe são mais atrativos.

Material a ser utilizado e como realizar o trabalho

Material: Inventário de interesses (anexo)

Teste de fotos “Imágenes Ocupacionales”

Lista com nomes de profissões

Lápis, borracha

O inventário de interesse será trabalhado item por item, de forma explicada e exemplificada, para que o orientando preencha cada item após a explicação.

O teste de fotos “Imágenes ocupacionales” será utilizado para estimular os orientandos a pensar na realização das tarefas. Eles deverão escolher entre as 135 fichas, aquelas que representam atividades que lhes interessam.

Fase 3 – Levantamento de aptidões

Como parte do auto-conhecimento, essa fase consiste em investigar aptidões. É necessário que o orientando conheça as próprias habilidades, o que lhe facilitará a realização da tarefa, pois, nesse caso, elas coincidirão com o seu interesse pessoal.

Material a ser utilizado e como realizar o trabalho

Material: Inventário de aptidões (anexo)

Teste “Imágenes Ocupacionales”

Lista de aptidões desejadas para cada curso.

Folha branca para anotação do resumo das discussões.

Lápis, borracha

O teste de fotos “Imágenes ocupacionales” pode ser utilizado juntamente com a lista de nomes de profissões para que se discutam as habilidades esperadas para o exercício de determinadas das profissões. O grupo deve escolher algumas fotos, identificar as atividades e, em seguida, falar sobre as aptidões e estilo de vida do profissional que as realiza, comparando-as com a lista de aptidões desejadas para o seu curso. O resultado da discussão será registrado numa folha em branco, por um dos participantes e compartilhado com todos no final do encontro.

Fase 4 – Personalidade

Levantar traços de personalidade é identificar o jeito de ser de cada um como já foi dito. Para se fazer esse levantamento, será utilizada uma lista (anexa) contendo algumas características de personalidade e seu oposto; o participante, depois de ouvir detalhada explicação sobre cada uma, marcará sua opção com um X.

Material a ser utilizado e como realizar o trabalho

Material: Lista com características de personalidade

Lápis, borracha

Filme ilustrativo (ex: Bolero de Ravel)

O orientador dará explicações sobre cada característica de personalidade constante da lista, esclarecendo que nenhuma é positiva ou negativa, individualmente, mas que o será, dependendo de qual atividade realiza o profissional. Exemplo: traço de personalidade: lento ou rápido. Dependendo da atividade, o profissional poderá ser lento. Se for um repórter, por exemplo, a lentidão poderá ser um dificultador na realização da sua atividade.

O filme será ilustrativo; exibirá algum ou alguns profissionais realizando tarefas, mostrando a necessidade de se respeitar seu estilo próprio, seu jeito de ser. Uma sugestão é o filme Bolero de Havel, que retrata o trabalho do maestro e sua orquestra, funcionando em equipe, valorizando ritmo de cada músico e de cada instrumento. Na orquestra, há os sons agudos, graves, altos, baixos e outros, e todos são importantes para o resultado final. Esse é um bom exemplo quando se reflete sobre características de personalidade.

Fase 5 – Motivação

Essa fase consiste em estimular o aluno a reconhecer sua motivação. A motivação é pessoal. Nenhum orientador ou escola, com os melhores professores e currículos, poderão dar motivos para o aluno. Ele precisa saber porque está ali, o que deseja, onde quer chegar. Primeiramente, é preciso descobrir a motivação, ou seja, os motivos para, então, começar a agir (motivação = motivo + ação). Nessa fase, os alunos serão estimulados com imagens e histórias de vencedores.

Deve-se estimular, primeiramente vontade, o interesse, para facilitar a busca do conhecimento.

Material a ser utilizado e como realizar o trabalho

Material: Filmes educativos que mostram vencedores

Contos

Exemplo de conto que pode ser utilizado nessa fase:

“Dizem que uma indústria brasileira de calçados estava planejando duplicar sua produção; para isso decidiu enviar dois consultores à Índia para pesquisar o mercado. O primeiro deles, chegando lá, no primeiro dia, enviou um e-mail para sua empresa, aqui no Brasil, em que dizia: parem a duplicação, pois aqui ninguém usa sapatos. O segundo, uma semana depois, também enviou um e-mail, porém este dizia: tripliquem a produção, pois aqui ninguém usa sapatos, ainda.”

Fase 6 – Criatividade

Nessa fase se realizará dinâmicas sobre a criatividade relacionada aos objetivos do curso, não se esquecendo que para ser criativo é necessário se permitir ser criativo. Não se trata de exigir criatividade, mas permitir que o indivíduo seja criativo. Para isso, é importante reduzir a censura dentro do grupo, para que o nível de aceitação pessoal e do conjunto contribuam para que as idéias apareçam.

Material a ser utilizado e como realizar o trabalho

Material: Sucatas, objetos variados

Folha branca, lápis, borracha, fita crepe, pincel atômico.

Nessa fase, o orientando será estimulado a criar. Deverá pensar em produtos ou serviços desde os mais tradicionais, aos mais inovadores. O orientador proporá que se dividam em grupo de, mais ou menos cinco participantes, para se realizar a tarefa. Primeiramente, farão uma atividade de “tempestade de idéias”: serão anotadas todas as idéias, sem prévia avaliação do grupo. Em seguida, os participantes escolherão uma das idéias, para ser colocada em prática, de forma fictícia, no grupo. Os próprios participantes determinarão quem fará o quê e como. Estes terão meia hora para se prepararem; a seguir, os escolhidos apresentarão, para todo o grupo, o que foi feito.

Uma segunda atividade que poderá ser utilizada nessa fase é a seguinte: Os orientandos deverão ser divididos em grupos de três. Para cada um o orientador entregará um objeto. A tarefa será criar uma campanha para lançar um produto ou serviço, inspirado no objeto recebido. Cada grupo deverá trabalhar a idéia e “vender” o produto aos outros grupos.

Fase 7 – Mercado de trabalho e profissões

Nessa fase, serão tratadas questões sobre o mercado de trabalho, cursos e profissões. A discussão deverá abordar diferentes aspectos sobre o mercado de trabalho, desde informações ocupacionais, o papel do trabalho na vida do homem, novas competências, multidisciplinaridade, flexibilidade dos contratos trabalhistas e outros. Os grupos serão divididos por áreas, de acordo com o curso de cada um.

Material a ser utilizado e como realizar o trabalho

Material: Material informativo como revistas, jornais, guias, dicionários de profissões, fitas de vídeo.

Dividem-se os grupos por áreas, propondo-se uma discussão, a partir de material informativo. Cada grupo fará um debate, abrindo-se, depois, para o grupo maior. Aí, cada um fará exposição do que achou como sendo mais importante, novidade, ou mesmo curiosidade. No final da discussão, o orientador fará um fechamento do tema, podendo utilizar texto resumido, transparências ou outro material informativo.

Fase 8 - Perfil profissional

Essa fase objetiva trabalhar a postura profissional dos participantes, por meio da dinâmica de *feedback*, para ajudá-los a conhecer seu perfil profissional, e se direcionar conforme o mesmo. Nessa etapa, o orientando deverá ser estimulado à

ação. Também, nessa fase, poderá ser trabalhada a questão da postura adequada à busca de emprego. Como e onde procurarem possível trabalho.

Material a ser utilizado e como realizar o trabalho

Material: Folhas em branco, lápis, borracha

Fotos de revistas com pessoas de diferentes lugares, aparência, estilos.

Aparelho de som

Caixa de bombons

Três dinâmicas podem ser sugeridas para essa fase em que se buscará conhecer o perfil profissional. Uma delas, “Feed-back de fotos”, adaptada pela autora deste estudo, deve realizar-se da seguinte maneira:

Dinâmica *feed-back* de fotos: Primeiramente, deve-se dizer aos orientandos que eles farão um exercício de imaginação. A proposta não é acertar, pois não há uma resposta correta. Podem criar, inventar, imaginar. A seguir, mostram-se aos participantes quatro fotos, uma de cada vez. Ao ver a primeira, eles deverão responder a cinco questões relacionadas à “pessoa” que estão vendo na foto.

- 1) O que essa pessoa mais gosta de fazer.
- 2) Qual seria seu filme favorito.
- 3) Pontos fortes
- 4) Pontos fracos

5) Profissão adequada.

Respondidas as perguntas individualmente, na folha branca, deve-se discutir com os orientandos sobre postura profissional: o que viram, por que pensaram em tais respostas, que tipo de características posturais (físicas e de aparência) e que tipo de ambiente eles associaram a determinadas profissões. É importante selecionar fotos grandes para que haja boa visualização, e se escolham fotos que façam lembrar profissões não repetidas.

Dinâmica do vulcão – Deve-se preparar o aparelho de som com um CD de música suave, para fazer fundo. Pede-se aos participantes que procurem uma posição confortável para se sentar, fechem os olhos e, utilizem a imaginação, enquanto acompanham duas histórias que serão contadas pelo orientador, imaginando-se participante delas. Em um determinado ponto da narração, o orientador pedirá que o orientando continue ele mesmo, silenciosamente, a sua própria história, criando-lhe um final. O orientador deve dar, pausadamente, a seguinte instrução:

História 1

“Vocês vão se imaginar em um lugar tranquilo, agradável, onde você está descansando... e sentindo-se muito bem. (Pode-se florear um pouco). De repente, você ouve um barulho muito alto e procura saber do que se trata. Desse ponto em diante, você continua a sua história. À medida que forem terminando, deverão abrir os olhos e permanecer em silêncio, aguardando até que todos o façam.”

História 2

“Agora, você vai se imaginar num caminho. Você precisa chegar a algum lugar; para iss, deverá passar por uma floresta muito fechada. Comece a caminhar, vá entrando pela floresta. Você precisa fazer isso. No início, está tudo bem, mas, agora, que você já está dentro da mata, você ouve um ruído forte... pode ser um animal feroz se aproximando. Desse ponto em diante você constrói sua história.”

Como explorar a dinâmica: as duas histórias representam problemas que aparecem na vida das pessoas. Na primeira, o problema é o vulcão, que aparece em uma situação imprevisível, onde há tranquilidade, calma. Deve-se investigar como cada um dos participantes reage frente a esse tipo de situação. Será que reagem como reagiram na história? Para isso, o orientador dirá que quem desejar poderá contar a história que construiu. A partir daí, pode-se explorar: primeiramente, dizendo que tanto o vulcão como o animal feroz representam problemas, obstáculos. Deve-se fazer referência à história deles e à forma como eles reagem. São corajosos ou fogem do problema, fingem não ouvir o barulho (ou seja, o problema) ou tentam encontrar alternativas, etc. No caso do animal feroz, trata-se de uma situação em que o problema é previsível. Quando se vai entrar em uma floresta fechada, é necessário preparar-se, no mínimo, com algum tipo de equipamento, por exemplo. Deve-se contextualizar a dinâmica com o tema, por exemplo, propondo a pergunta: o mercado de trabalho é um vulcão, um animal feroz? Como cada um reage frente a esses problemas?

O tema deve ser abordado de forma geral; cada participante fará sua própria reflexão. É importante ter o cuidado de não expor o participante.

Técnica dos bombons – Livro “Orientação Vocacional Ocupacional – novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa.” / organizado por Rosane Schotgues Ivenfus e Dulce Helena Penna Soares. – Porto Alegre : Artmed, 2002. pg 413.

Faze 9 - Como participar de entrevistas

Essa fase ajudará o orientando a se sentir mais seguro em uma entrevista de emprego, a vestir-se adequadamente, a responder objetivamente ao que lhe é perguntado, bem como a posicionar-se de forma ao mesmo tempo tranqüila e afirmativa durante todo o processo.

Nessa fase, trabalha-se com técnicas de entrevista e provas situacionais, em que o orientando terá oportunidade de vivenciar situação semelhante à que vai encontrar em um processo de seleção de pessoal. Um participante poderá entrevistar o outro, a partir de exemplos dados pelo orientador.

Fase 10 – Entrevista de fechamento com preparação de currículo

Nesse encontro serão avaliadas as atividades realizadas em grupo; será também um momento de *feedback* sobre a participação do orientando. O orientador verificará seu currículo e, juntos, farão os ajustes de conteúdo e forma que se fizerem necessários.

4.5 A dinâmica do processo

As fases de realização do processo são dinâmicas. Conforme mostra a figura 4, o orientando poderá iniciar em qualquer uma das fases de 2 a 9, desde que feita a entrevista individual, fase 1. As demais podem ser realizadas em outra ordem. Pode-se começar na fase 8, passar para a 9 e voltar à fase 2, 3 até a 7 e concluir o processo participando da fase 10.

A dinâmica do processo, também, permite que o orientando comece na fase 1, passe por outra qualquer entre 2 a 9 e, antes de chegar ao final saia, interrompendo o trabalho, por ter conseguido seu objetivo, sem, necessariamente, passar por todas as fases. A figura 5 ilustra o caso de um orientando que começou na fase 1, participou das fases 2, 3, 4 e 5 e saiu na fase 6, após ter trabalhado o tema criatividade.

A figura 6 ilustra a outra possibilidade: a interrupção do processo, mantendo-se a participação na fase 1 (obrigatória) e na fase 10 (fechamento). O orientando participou das fases de 1 a 8 e nessa última, após ter trabalhado a postura e atitudes na busca de emprego, foi direto para a fase 10, não participando da fase 9. A dinâmica do processo permite que o resultado final seja produtivo para aqueles que participam de todo o trabalho ou de parte dele.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES FUTURAS

CONCLUSÕES

As pesquisas realizadas neste trabalho indicaram ser mais amplo o campo de atuação da Orientação Profissional, pois mostraram que as possibilidades de escolha profissional são, hoje, maiores e, fazem muito importantes para os universitários. Esse campo de atuação ainda não é explorado pela OP. Evidenciaram, também, uma importante demanda, baseada na necessidade de informações sobre as mudanças que se vêm processando no mundo do trabalho e suas conseqüências nas relações homem/trabalho. Há, pois, necessidade de se elaborar um projeto profissional contextualizado. A OP é importante não somente na busca da realização pessoal, mas, fundamentalmente, na abertura da consciência e no entendimento mais profundo de um novo cenário que se apresenta.

Uma das relevantes tarefas da Orientação Profissional é a possibilidade de se pensar na constituição de um projeto profissional que leve em conta o contexto do trabalho. Conhecer esse contexto, para quem se dispõe a refletir sobre a escolha de uma profissão, pode ser um diferencial na inserção do indivíduo como profissional. As pesquisas mostraram que a falta desse conhecimento imobiliza os alunos, que, como mostram os gráficos 7 e 8, desejam trabalhar na área (96% dos alunos entrevistados), mas não sabem como fazê-lo: (80% deles trabalham em outra área).

A concepção dos objetivos da Orientação Profissional, no contexto brasileiro, e que foi descrita no capítulo 2, era a de ajuda na escolha de uma profissão ou carreira, visando à satisfação individual, procurando conciliar os desejos pessoais com a realidade do mundo do trabalho. O enfoque principal, portanto, centrava-se no indivíduo que escolhia. (Levenfus, Soares & cols, 2002). Este era o modelo tradicional de Orientação Profissional. Atualmente, autores como Lisboa, in Levenfus, Soares & Cols, 2002 sugerem uma reflexão mais atualizada sobre a Orientação Profissional, contextualizando-a ao novo cenário que demanda maior aprofundamento sobre a realidade externa ao indivíduo. Essa reflexão e o resultado da pesquisa realizada dão suporte à proposta de Orientação Profissional e de Carreira para Universitários apresentada neste trabalho.

Cabe perguntar: quem é essa pessoa que escolhe? Quem pode escolher? O que ela escolhe?

O presente estudo convida os Orientadores Profissionais a uma reflexão sobre a importância do compromisso social que seu trabalho encerra. Parte dos universitários entrevistados fizeram uma escolha limitada, devido às suas dificuldades de acesso a informações, dificuldades financeiras, dificuldade para obter aprovação em outro curso desejado, entre outras. Muitos afirmaram terem se matriculado no curso, não por escolha própria, mas por conveniência e por se tratar da escolha possível. Considerando-se escolha como opção entre um número de possibilidades ilimitado, esses universitários estariam fora de um processo de escolha. Entretanto, considerando-se a escolha como uma busca cuidadosa dentre

as possibilidades, analisando-se as viabilidades, as contextualizações, as realidades e as prioridades, houve essa escolha, apesar de se tratar de uma escolha limitada.

Limitações não dizem respeito apenas ao mundo do trabalho presente e futuro, mas também aos objetivos pessoais, sonhos, preconceitos introjetados pela própria pessoa, pela família e pela sociedade como um todo, que cobra adequação a um padrão de vida econômico. Assim, esta pessoa, também, escolhe de forma limitada.

Os processos de Orientação Profissional descritos neste trabalho dividem-se em dois tipos distintos: 1) A Orientação Vocacional/Profissional, que visa a auxiliar no momento da escolha, baseada em auto-conhecimento (interesses, aptidões, traços de personalidade e valores), informações profissionais e informações sobre o mercado de trabalho; 2) Orientação de carreira, que visa a inserir o profissional no mercado de trabalho, pelo de levantamento do perfil profissional (formação, habilidades pessoais, personalidade, atitudes), palestras sobre motivação, criatividade, apoio à elaboração de currículo e outros.

O primeiro, normalmente, é realizado por psicólogos e pedagogos. O segundo por psicólogos que atuam na área organizacional e por administradores. Observa-se uma barreira entre os dois, que evidencia a distância entre seus objetivos e métodos.

Segundo Lisboa, o que, normalmente, não tem sido considerada pela sociedade e pelos profissionais da área de OP, é a questão do conhecimento mais aprofundado do que realmente vem ocorrendo, no mundo do trabalho presente e futuro, por falta de uma análise histórica e econômica dessa realidade. O processo deveria abordar o conhecimento do que determina a maior ou menor possibilidade de inserção do orientando no contexto profissional, premissa para uma busca mais eficaz de um direcionamento de carreira. A pesquisa, com empresas de recolocação de pessoal, demonstrou que existem exigências específicas relacionadas ao perfil profissional atual, que não devem ser ignoradas e que devem ser passadas ao orientando para uma possível adaptação.

O método de Orientação Profissional e de Carreira para Universitários propõe a quebra da referida barreira, juntando os objetivos às formas de realização dos trabalhos, para sua maior eficiência.

Quebrar barreiras, juntar os processos, quebrar paradigmas. Mudar para melhorar, aproveitando o que cada processo oferece de positivo para enriquecer o serviço de Orientação Profissional e de Carreira para Universitários. Como mostraram as pesquisas, os universitários demandam por um tipo de trabalho em que haja uma abordagem individual e uma visão da realidade externa. O conceito de escolha deverá ser mais amplo, saindo do individual, no que diz respeito, apenas, ao que é importante para a pessoa, buscando o conhecimento da realidade externa: como estão as profissões no mercado de trabalho, o que cada uma oferece, o que exige, o que propõe, que tipo de atividades realizam os profissionais. A necessidade desse

conhecimento está centrada no indivíduo e é para o seu próprio bem-estar que um aprofundamento desse tema deve ser buscado.

“Este parece ser um ponto fundamental que, até o presente momento, tem sido bastante inexpressivo no processo de Orientação Profissional: o tratamento, em uma abrangência maior, da escolha, no sentido de sair do individual... para o conhecimento da realidade externa.” (Lisboa, in Levenfus, Soares & Cols, 2002).

A Orientação Profissional deve ser um fórum de discussão dos problemas econômicos e sociais e, a partir daí, trazer a reflexão para cada orientando.

RECOMENDAÇÕES FUTURAS

Algumas recomendações poderiam ser feitas, para um futuro trabalho nessa linha de pesquisa ou para a continuidade deste.

1) Ampliação das fases: O processo poderia conter mais duas fases, após sua finalização, na fase 10. A primeira seria um retorno do orientando no semestre subsequente, para nova entrevista, na qual ele teria oportunidade de compartilhar sua experiência após sua participação na OP. A segunda consistiria em um encontro mensal com um orientador, para discutir estratégias para sua carreira. Nessa fase, os encontros seriam importantes para o acompanhamento das metas

do orientando. Para a implantação dessa segunda fase, sugere-se a realização de pesquisa sobre as escolas americanas que oferecem esse tipo de acompanhamento, com os chamados *Advisors* (conselheiros), orientadores que fazem atendimentos individuais aos alunos dentro da escola. Cada aluno sabe quem é seu *Advisor* durante todo o curso.

2) Estudar o processo de “mínima local”, instrumento da física, para provocar vibração, tirando um objeto de determinado ponto, levando-o a outro. Para os universitários, o referido processo consistiria em provocar vibrações no orientando, na tentativa de levá-lo em direção a um caminho adequado a suas possibilidades, seus desejos, suas expectativas.

3) Criar um espaço para estímulo à criatividade, com atividades culturais diversificadas e interativas para a alimentação de idéias, da imaginação e: porque não dizer? de sonhos.

4) Analisar, no prazo mínimo de um ano após a implantação desse projeto, os resultados obtidos, aplicando-se, novamente, o mesmo questionário nos alunos participantes, para uma análise comparativa.

A presente proposta visa a atender a demanda dos universitários e, também, a abrir outros caminhos para a inserção do Orientador Profissional, cujo trabalho tem se mostrado essencial para aqueles que buscam uma vida profissional de possibilidades.

6 FONTES BIBLIOGRÁFICAS

ANAIS I Encontro Mineiro de Orientadores Profissionais: Desafios frente às transformações do mundo do trabalho. Realização: Associação Brasileira de Orientadores Profissionais – ABOP, 1999.

BOHOSLAVSKY, R. Orientação vocacional: a estratégia clínica. 9ª. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1993.

_____. Vocacional – teoria, técnica e ideologia. São Paulo: Cortez Editora, 1983.

CARVALHO, M. M. M. J. Orientação profissional em grupo – teoria e técnica. Campinas: Editorial Psy II, 1995.

CASTAÑO, C. Psicología y orientación vocacional (um enfoque interactivo). Madrid: Marova, 1983.

CODO, W. (org.) Educação: carinho e trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes/Brasília, 1999.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo, Cortez – Oboré, 1992.

_____ . “Por um trabalho, fator de equilíbrio” (1984), in Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 33(3):98-104. mai/jun, 1993.

_____ . Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo, Atlas, 1994.

FRANCO, S. *O profissionalista*. São Paulo: Futura, 2001.

GONZÁLES, M. A – VALENTÍN, R. F. Programas de orientación de estudios y vocacional al término de la escolaridad obligatoria (12-16): recursos para su puesta en práctica. 5ª. Ed. Barcelona: EUB, 1996.

LASSANCE, M. C. (org.) Técnicas para o trabalho de orientação profissional em grupo. Porto Alegre: Ed. Universidade/UFRGS, 1999.

LEVENFUS, R. & Cols. Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa. Porto Alegre: Artmed, 2002.

LEVENFUS, R. Psicodinâmica da escolha profissional. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

LISBOA, M. D. e SOARES, D. H. P. (orgs.) Orientação profissional em ação – formação e prática de orientadores. São Paulo: Summus, 2000.

Novo Dicionário Aurélio

OLIVEIRA, I. D. (org.) Construindo caminhos. Experiências e técnicas em orientação profissional. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2000.

RASCOVAN, S. E. Imágenes Ocupacionales – Set de Actividades para Orientación Vocacional. Buenos Aires, 1993.

REVISTA Diálogo Médico. Profissões do futuro. Ano 16, nº 5, set/out/2001.

REVISTA Estado de Minas – Economia, nº 38, junho/2001.

REVISTA Psicologia, Ciência e Profissão, 1998.

ROCHA, M. C. S. A escolha profissional e a medicina de urgência – um estudo em saúde mental e trabalho. Monografia de conclusão de curso de Pós-graduação *latu-sensu*, 2000.

ROJO, V.A. ¡Tengo que decidirme! Segunda edición. Sevilla, 1997.

TORRES, M. L. Orientação profissional clínica – uma interlocução com conceitos psicanalíticos. BH: Antártica, 2001.

WHITAKER, D. Escolha da carreira & globalização. 11^a. ed. Ver. E Ampl. São Paulo: Moderna, 1997.

ANEXOS