



CONGRESSO DA



XV CONGRESSO BRASILEIRO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA
8 A 14 DE SETEMBRO | 2021 | ONLINE
(DES)EMPREGABILIDADE, CONSTRUÇÃO DE CARREIRA E JUSTIÇA SOCIAL

Livro de Programa e Resumos

ISBN 978-65-996478-0-2



**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Carreira, XV Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de (09.: 2021, São Paulo(SP)
Livro de programa e resumos [livro eletrônico] / XV Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira ; organização Associação Brasileira de Orientação Profissional - ABOP. -- São Paulo : Associação Brasileira de Orientação Profissional - ABOP, 2021.

ISBN 978-65-996478-0-2

1. Emprego - Administração 2. Capacitação de empregados 3. Carreira profissional 4. Educação para o trabalho 5. Orientação profissional I. ABOP, Associação Brasileira de Orientação Profissional - II. Título.

21-88780

CDD-371.425

Índices para catálogo sistemático:

1. Orientação profissional e de carreira : Educação
371.425

Maria Alice Ferreira - Bibliotecária - CRB-8/7964

EXPEDIENTE

XV CONGRESSO BRASILEIRO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

COMISSÃO ORGANIZADORA

Alexsandro Luiz de Andrade

Alyane Audibert Silveira

Manoela Ziebell de Oliveira

Daniela Boucinha

Graciana Sulino Assunção

Lucilene Tofoli

Iuri Novaes Luna

Marcelo Afonso Ribeiro

Thaline Cunha Moreira

SECRETARIA

Isabela de Mattos Vieira Ferracini

COMISSÃO CIENTÍFICA

Maria Célia Lassance

Alyane Audibert Silveira

Manoela Ziebell de Oliveira

Daniela Boucinha

Lucilene Tofoli

Rodolfo Ambiel

Lucy Leal Melo Silva

Marco Teixeira

APOIO TÉCNICO

Pietro Campos Bordin

Rafael Nogueira de Souza

Ana Paula Salvador

Gustavo Henrique Martins

Isabela de Mattos Vieira Ferracini

Fabíola Rodrigues Matos

Giovanna Magliocca Friedenreich

Viviane Raposo de Oliveira Santana

Leonardo Barros

ABOP - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

(BIÊNIO 2020-2021)

DIRETORIA EXECUTIVA

Manoela Ziebell de Oliveira

(Presidente)

Alexsandro Luiz de Andrade

(Vice presidente)

Alyane Audibert Silveira

(1ª Secretária)

Graciana Sulino Assunção

(2ª Secretária)

Lucilene Tofoli

(1ª Tesoureira)

Daniela Boucinha

(2ª Tesoureira)

CONSELHO CONSULTIVO

Titulares

Maria Célia Pacheco Lassance

Marilu Diez Lisboa

Lucy Leal Melo Silva

Suplentes

Marco Antonio Pereira Teixeira

Marcelo Afonso Ribeiro

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

CONSELHO FISCAL

Titulares

Tiago Febel

Iuri Novaes Luna

Marina Cardoso de Oliveira

Suplentes

Hugo Ferrari Cardoso

Cintia Benso da Silva

Dulce Helena Penna Soares

CONGRESSOS DA ABOP

Ano	Presidente	Cidade	Título do Evento
1993	Marilu Diez Lisboa (InstSer) Maria Cleia Pacheco Lassance (UFRGS)	Porto Alegre	I Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional
1995	Marilu Diez Lisboa	São Paulo	II Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional
1997	Maria Célia Pacheco Lassance	Canoas	III Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional
1999	Dulce Helena Penna Soares	Florianópolis	IV Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional
			I Encontro de Orientadores Profissionais do Mercosul
2001	Tabajara Dias de Andrade	Valinhos	V Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional
2003	Maria Célia Pacheco Lassance	Florianópolis	VI Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional
2005	Delba Teixeira Rodrigues Barros	Belo Horizonte	VII Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional
2007	Rosane de Schotgues Levenfus	Bento Gonçalves	I Congresso Latinoamericano de Orientação Profissional da ABOP
			VIII Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional
2009	Fátima Fernandes Sousa Trindade	Atibaia	II Congresso Latino-Americano de Orientação Profissional da ABOP
			IX Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional
2011	Marcelo Afonso Ribeiro	São Paulo	3º Congresso Latino-Americano de Orientação Profissional da ABOP X Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional 1º Fórum de Pesquisa em Orientação Profissional e de Carreira
2013	Maria Conceição Coropos Uvaldo	São Paulo	4º Congresso Latino-Americano de Orientação Profissional da ABOP XI Simpósio de Orientação Vocacional & Ocupacional 2º Fórum de Pesquisa em Orientação Profissional e de Carreira Encontro de serviços
2015	Rosane de Schotgues Levenfus	Bento Gonçalves	I Congresso Ibero-Americano de Orientação de Carreira da ABOP
			XII Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional
2017	Rodolfo Augusto Matteo Ambiel	Campinas	XIII Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira
2019	Rodolfo Augusto Matteo Ambiel	Maceió	XIV Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira
2021	Manoela Ziebell de Oliveira	On-line	XV Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira

SUMÁRIO

PALAVRAS DA PRESIDENTA	4
PROGRAMAÇÃO SÍNCRONA	6
Quarta-feira, dia 8 de setembro	6
Quinta-feira, dia 9 de setembro	6
Sexta-feira, dia 10 de setembro	8
Segunda-feira, 13 de setembro	9
Terça-feira, 14 de setembro	10
PROGRAMAÇÃO ASSÍNCRONA	12
Minicursos Assíncronos – Primeiros Passos	12
Comunicação Oral	13
Como Eu Faço	25
Posterres	29
RESUMOS	40
Conferências	40
Mesas-Redondas	42
Minicursos Síncronos	78
Minicursos Assíncronos	81
Comunicações Oraís	85
Como eu Faço	169
Posterres	198

OBSERVAÇÃO: Os textos dos resumos são de responsabilidade dos autores dos trabalhos.

PALAVRAS DA PRESIDENTA

Aos participantes do XV Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira,

Quando assumimos a diretoria da Associação, ainda em 2019, não podíamos imaginar que seríamos a diretoria responsável por realizar o primeiro congresso on-line da ABOP. Ainda no calor de Maceió, nos orgulhávamos do sucesso do último evento e já pensávamos em como proporcionar uma experiência ainda melhor para nossos associados e participantes.

Todavia, o ano de 2020 trouxe muitas surpresas e provocações para todos nós. Nos últimos quase dois anos, temos enfrentado desafios pessoais, mas principalmente sociais, muito importantes. Testemunhamos o aumento do desemprego e um questionamento frequente sobre como manter a empregabilidade em tempos incertos; observamos jovens, adultos e idosos enfrentando o desafio de construir e atribuir sentido a suas experiências de vida em um cenário cada vez mais complexo e ambíguo e fomos convidados a pensar em qual o nosso papel na garantia da justiça social quando estamos todos na mesma tempestade e com barcos tão diferentes.

A emergência da pandemia global de COVID-19 fez com que esta diretoria precisasse pensar em como manter-se próxima, ainda que distante fisicamente dos associados. Afinal, uma das metas estabelecidas na gestão anterior e materializada no XIV congresso da ABOP era a descentralização da ABOP e aproximação dos associados em TODO o Brasil.

Por isso, ao longo dos últimos dois anos, promovemos eventos gratuitos para nossos associados, realizados de maneira remota, a fim de assegurar a oferta de conteúdo qualificado e relevante para a formação e atualização dos orientadores profissionais e de carreira em nosso país. Com o mesmo intuito, divulgamos as pesquisas realizadas no contexto nacional por meio da nossa revista e, em um ensaio para o evento que tem início hoje, realizamos a primeira jornada on-line da ABOP. Todas essas iniciativas garantiram que tivéssemos uma base de associados crescente e nos desafiaram a pensar em como proporcionar uma experiência enriquecedora e marcante aos associados e interessados na área de orientação profissional e de carreira em nosso grande evento bianual.

Considerando o cenário adverso, procuramos ser resilientes, inovadores e ousados. Mas também foi preciso reconhecer nossas limitações e o cenário de adversidade, em que a educação e a saúde, entre outros direitos, sofrem importantes ataques. Por isso, decidimos, ainda em 2020, apesar das expectativas com relação à vacinação, à retomada da normalidade e às falas sobre um pós-pandemia, realizar o primeiro congresso on-line da ABOP. O tema deste evento não poderia ser diferente. Precisávamos pensar e discutir sobre (Des)empregabilidade, construção de carreira e justiça social.

A decisão de organizar um evento desta magnitude no formato on-line envolveu muitos aprendizados e desafios para esta diretoria. Os últimos meses foram de muito trabalho e não foram fáceis! Ainda assim, estamos convencidos de que pudemos proporcionar aos participantes deste evento uma experiência única, porém análoga à que temos em nossos congressos presenciais.

Certamente esse ano não pudemos nos encontrar nos aeroportos, não dividimos transporte ou quartos de hotel. Todavia, tivemos a participação de grandes conferencistas brasileiros e internacionais, uma programação diversa, e debates extremamente relevantes para a nossa área.

Ao longo do XV Congresso, tivemos a oportunidade de assistir nada menos do que 15 minicursos assíncronos, 10 minicursos síncronos, 4 conferências internacionais, 2 conferências nacionais, 18 mesas-redondas, 73 Pôsteres, 76 comunicações orais, 26 “Como eu Faço”, e 5 atividades na Programação Social. Também 2 atividades proporcionadas pelos nossos patrocinadores Vetor e Symplicity e o Painel ABOP com duas representantes do nosso conselho consultivo... Enfim, fizemos juntos um grande e memorável evento!

Por isso, desejo agradecer, em nome da diretoria, a todos que se envolveram na organização deste evento, bem como aqueles que escolheram estar conosco ao longo destes dias. Em especial, agradeço aos profissionais que conduziram nossas atividades sociais, monitores, palestrantes, pesquisadores e aos patrocinadores e parceiros que nos acompanham desde antes do congresso, a Doity, a Vetor Editora e a Symplicity.

Desejo que todos tenham podido desfrutar ao máximo dessa experiência que preparamos com muita atenção e carinho e que nossas trocas - que agora seguem por meio desta publicação - continuem sendo produtivas e contribuam para que todos possam construir trajetórias mais cheias de significado.

Setembro de 2021

Manoela Ziebell de Oliveira
Presidente da ABOP

PROGRAMAÇÃO SÍNCRONA

Quarta-feira, dia 8 de setembro

9h às 12h

MINICURSO 1

ESTRATÉGIAS PARA PROMOÇÃO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO

Clarissa Pinto Pizarro de Freitas

Rita Pimenta de Devotto

MINICURSO 2

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COM POPULAÇÕES ESPECÍFICAS: A INTERSECCIONALIDADE NO DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS INCLUSIVAS

Leonardo de Oliveira Barros

MINICURSO 3

ON BOARD THE SOCIAL JUSTICE TRAIN: WHAT PLACE FOR GUIDANCE PRACTITIONERS?

*em inglês sem tradução

Ronald G. Sultana

MINICURSO 4

INVESTIGAÇÃO DE PROCESSO E DE RESULTADO EM ACONSELHAMENTO DE CARREIRA

Paulo Cardoso

14h às 15h30

CONFERÊNCIA DE ABERTURA

PSICOLOGIA DO TRABALHAR: UMA TEORIA DA MUDANÇA PARA UMA NOVA ERA

David L. Blustein

16h às 17h30

MOMENTO PATROCINADOR

SYMPPLICITY: A IMPORTÂNCIA DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NO ENSINO SUPERIOR

18h às 19h

CONFERÊNCIA

EMPREGO E DESEMPREGO NO BRASIL

José Pastore (Universidade de São Paulo)

19h15 às 21h

PROGRAMAÇÃO SOCIAL

DEGUSTAÇÃO DE VINHOS ONLINE

Vinicius Mirago

Quinta-feira, dia 9 de setembro

9h às 10h30

MESA-REDONDA 1

ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA: A TRAJETÓRIA DE CARREIRA DE MULHERES

Ana Carolina Rodríguez Ibarra (GEDC – PucRS)*Ana Paula Salvador* (Universidade São Francisco)*Fernanda Staniscuaski* (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)*Gabriela Techio* (GEDC – PucRS)**MESA-REDONDA 2**

APOSENTAR-SE OU CONTINUAR TRABALHANDO? CARREIRA E ENVELHECIMENTO NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES

*Priscilla de Oliveira Martins-Silva**Lúcia Helena de Freitas Pinho França**Iuri Novaes Luna*

13h30 às 14h

PROGRAMAÇÃO SOCIAL

INTRODUÇÃO AOS CAFÉ ESPECIAIS

Henrique Messias

14h às 15h30

MESA-REDONDA 3

AVALIAÇÃO DE INTERVENÇÕES EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Maiana Farias Oliveira Nunes (UFSC)*Valéria De Bettio Mattos* (UFSC)*Iúri Novaes Luna* (UFSC)*Marco Antônio Pereira Teixeira* (UFGRS)**MESA-REDONDA 4**

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NO PÓS-PANDEMIA: DESAFIOS LATINO-AMERICANOS

*Marcelo Afonso Ribeiro**Sílvio Bock**Sérgio Rascovan***MESA-REDONDA 5**

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA E TRABALHO DECENTE: PROMOVEDO A JUSTIÇA SOCIAL

Gustavo Henrique Martins e Rodolfo Augusto Matteo Ambiel (USF)*Fernanda Mendes Pires e Aleksandro Luiz de Andrade* (UFES)*Leonardo de Oliveira Barros* (UFBA)*Nathália Sandoval Barbosa Mambrini e Manoela Ziebell de Oliveira* (PUC-RS)

16h às 17h

CONFERÊNCIA

DA MINHA ALDEIA VEJO QUANTO DA TERRA SE PODE VER DO UNIVERSO

Maria Eduarda Duarte (Universidade de Lisboa, UNESCO CHAIR, Wroclaw University, Poland)

18h às 19h30

MESA-REDONDA 6

PERSPECTIVAS SOBRE ATENDIMENTO REMOTO

Rodolfo Ambiel (Universidade São Francisco)

Cláudia Catão (Casa dos Insights)

Ângela Caon Pieruccini (Parceiros Consulting)

MESA-REDONDA 7

PSICOLOGIA POSITIVA E CARREIRA

Ana Paula Porto Noronha (Universidade São Francisco)

Larissa Sanford Ayres Farina (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

Cássia Ferrazza Alves (Centro Universitário da Serra Gaúcha)

MESA-REDONDA 8

PROJETO DE VIDA: TEORIA E INVESTIGAÇÕES

Nílson José Machado (Universidade de São Paulo)

Valeria Amorim Arantes de Araújo (Universidade de São Paulo)

Vinicius Coscioni (Universidade de Coimbra, Portugal)

MESA-REDONDA 9

CARREIRAS DIGITAIS E OCUPAÇÕES DO FUTURO

Ivan Siqueira (Universidade de São Paulo)

Carlos Rafael Farias, Alexandra Barros (Universidade de Lisboa – Portugal)

Lucy Leal Melo-Silva (Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

MESA-REDONDA 10

COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E DE CARREIRA

Cynthia Sanches de Oliveira (Instituto Ayrton Senna)

Simone André (BrasilLAB)

Mara Leal (Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró, RN)

MESA-REDONDA 11

CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES

Rafael Souto (Produtive – carreira e conexões com o mercado)

Marcus Ronsoni (SBDC – Sociedade Brasileira de Desenvolvimento Comportamental)

Clarissa Cervo (Universidade Federal Fluminense)

Sexta-feira, dia 10 de setembro

9h às 12h

MINICURSO 5

INTERVENÇÕES DE CARREIRA FOCADAS NO DESENVOLVIMENTO DA AUTOEFICÁCIA E TOMADA DE DECISÃO

Thaline da Cunha Moreira

MINICURSO 6

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E EVENTOS DE VIDA NÃO PLANEJADOS: POSSIBILIDADES PARA A PRÁTICA EM PLANEJAMENTO DE CARREIRA

Maiana Farias Oliveira Nunes

MINICURSO 7

RESPONDER A UM TESTE É CONTAR UMA HISTÓRIA: ABORDAGEM NARRATIVA AOS INVENTÁRIOS DE INTERESSES

Rodolfo A. M. Ambiel

13h30 às 14h

PROGRAMAÇÃO SOCIAL

MOVIMENTE – MOVIMENTANDO O CORPO PARA ACORDAR A MENTE

Francine Picolli

14h às 15h

CONFERÊNCIA

O PROBLEMA DAS PALAVRAS AO LER O MUNDO: IMPLICAÇÕES PARA A JUSTIÇA SOCIAL

Ronald Sultana

15h às 16h

MOMENTO PATROCINADOR

LANÇAMENTOS DE LIVROS VETOR

16h às 17h30

MESA-REDONDA 12

IMPACTOS DA PANDEMIA PARA A CARREIRA

Roseli Caldas (ABRAPEE)

Claudia Hofheinz Giacomoni (ABP+)

Daiane Rose Cunha Bentivi (SBPOT)

Segunda-feira, 13 de setembro

9h às 10h30

MESA-REDONDA 13

INDECISÃO DE CARREIRA: DIFERENTES PERSPECTIVAS

Maria Paula Barbas de Albuquerque Paixão (Universidade de Coimbra – Portugal)

Deisy Razzolini (Produtive – Carreira e conexões com o mercado)

Wilson Vieira Melo (Instituto de Terapia Cognitiva do Rio Grande do Sul)

MESA-REDONDA 14

PSICOLOGIA POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES

Ana Cláudia Souza Vazquez (Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre)

Clarissa Pinto Pizarro de Freitas (Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio)

Helenides Mendonça (Pontifícia Universidade Católica de Goiás)

MESA-REDONDA 15

ADAPTAÇÃO ACADÊMICA, SUCESSO E TRANSIÇÃO NA CARREIRA EM CONTEXTOS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

Maria do Céu Taveira (Universidade do Minho – Portugal)

Gisele Cristina Resende (Universidade Federal do Amazonas)

Fernanda Aguilera (Universidade Católica de Santos)

MESA-REDONDA 16

GÊNERO E SEXUALIDADE NO TRABALHO

Paula Moraes Figueiredo (Universidade de São Paulo)

Márcia Rocha (Transempregos)

Eduardo Name Risk (Universidade Federal de São Carlos)

MESA-REDONDA 17

IMPACTO DA PANDEMIA NO CONTEXTO EDUCACIONAL

Lígia Rocha Cavalcante Feitosa (Universidade Federal de Santa Catarina)

Marisa de Medeiros Ferreira (Universidade Federal de Goiás)

Guilherme Arinelli (Pontifícia Universidade Católica – Campinas)

10h30 às 11h

PROGRAMAÇÃO SOCIAL

RECEITAS COM CAFÉ

Henrique Messias

11h às 12h

CONFERÊNCIA

O NOVO ENSINO MÉDIO E O MUNDO DO TRABALHO

Mozart Neves Ramos (Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

14h às 15h30

MESA-REDONDA 18

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E O USO DE NOVAS TECNOLOGIAS: INTERFACES COM A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Hugo Ferrari Cardoso (IBAP)

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos (CFP)

Alexsandro De Andrade (ABOP)

16h às 19h

MINICURSO 8

TEORIA COMPREENSIVA DOS PROJETOS DE VIDA: CONTRIBUTOS PARA A PRÁTICA PROFISSIONAL E A PESQUISA

Vinicius Coscioni

MINICURSO 9

PSYCHOLOGY OF WORKING IN PRACTICE: CONCEPTS AND CASES. I WOULD PREFER TO DELIVER

*em inglês sem tradução

David L. Blustein

MINICURSO 10

PROJETO DE VIDA E MUNDO DO TRABALHO: PREMISSAS PARA A CONSTRUÇÃO DE INTERVENÇÕES EM CONTEXTOS EDUCATIVOS

Ana Carolina Netto

Ana Crispim

Catarina Sette

Terça-feira, 14 de setembro

9h às 10h

PAINEL

DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA A ORIENTADORES PROFISSIONAIS E DE CARREIRA NO FUTURO

Manoela Ziebell de Oliveira (Diretoria Executiva ABOP)

Daniela Boucinha (Diretoria Executiva ABOP)

Lucy Leal Melo Silva (Conselho Consultivo ABOP)

Maria Célia Lassance (Conselho Consultivo ABOP)

10h30 às 11h

PROGRAMAÇÃO SOCIAL

MOVIMENTE – MOVIMENTANDO O CORPO PARA ACORDAR A MENTE

Francine Picolli

14h às 15h

CONFERÊNCIA DE ENCERRAMENTO

ACONSELHAMENTO PARA A CONSTRUÇÃO DE CARREIRA: MODELO, MÉTODOS E MATERIAIS

Mark Savickas (Northeast Ohio Medical University)

15h às 16h

PROGRAMAÇÃO SOCIAL

PRÁTICAS DE MEDITAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE AUTOCUIDADO

Malone Rodrigues

16h

ASSEMBLEIA GERAL DA ABOP

PROGRAMAÇÃO ASSÍNCRONA**MINICURSOS ASSÍNCRONOS****PRIMEIROS PASSOS 1**

ANÁLISE DE DADOS PARA PESQUISAS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

*Gustavo Henrique Martins***PRIMEIROS PASSOS 2**

COLETA DE DADOS PARA PESQUISA EM AMBIENTES VIRTUAIS

*Ana Paula Salvador***PRIMEIROS PASSOS 3**

COMO SE TORNAR UM ORIENTADOR PROFISSIONAL E DE CARREIRA?

*Mônica Mattos Sparta de Souza***PRIMEIROS PASSOS 4**

ENTENDA PORQUÊ VOCÊ PRECISA PARAR DE FALAR "TESTE VOCACIONAL"

*Daisielly Pereira Lima***PRIMEIROS PASSOS 5**

JOGO – CRITÉRIOS PARA ESCOLHAS PROFISSIONAIS ON-LINE

*Kathia Maria Costa Neiva***PRIMEIROS PASSOS 6**

MOMENTOS DE INOVAÇÃO EM ACONSELHAMENTO DE CARREIRA

*Cláudia Sampaio Corrêa da Silva***PRIMEIROS PASSOS 7**

CARREIRAS VERDES: TRABALHOS POR IMPACTOS POSITIVOS

*Daniela Clivatti da Silva***PRIMEIROS PASSOS 8**

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E VESTIBULANDOS: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

*Fabíola Rodrigues Matos***PRIMEIROS PASSOS 9**

PSICOLOGIA DO TRABALHAR: O QUE VOCÊ PRECISA SABER?

*Nathália Sandoval Barbosa Mambrini***PRIMEIROS PASSOS 10**

INFINITO DE CARREIRA - MÉTODO PARA CONSTRUÇÃO DE UM PROJETO DE VIDA E CARREIRA EM ADULTOS

*Tiago Febel***PRIMEIROS PASSOS 11**

A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA: QUANDO PAPÉIS E DEMANDAS ENTRAM EM CONFLITO

Gabriela Techio

PRIMEIROS PASSOS 12

ACONSELHAMENTO DE CARREIRA ON-LINE

Lucilene Tofoli

PRIMEIROS PASSOS 13

ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

Íuri Novaes Luna

PRIMEIROS PASSOS 14

EDUCAÇÃO PARA A CARREIRA: O QUE É E COMO SE FAZ?

Alyane Audibert

PRIMEIROS PASSOS 15

ACONSELHAMENTO DE CARREIRA E LIFE DESIGN

Daniela Boucinha

COMUNICAÇÃO ORAL

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 1

200637

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL & AUTOCUIDADO EM SAÚDE MENTAL: POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Mariana Bonomini Fogaça de Almeida

Maiana Farias Oliveira Nunes

(Universidade Federal de Santa Catarina)

mariana.bonomini@gmail.com

200720

BURNOUT ESTUDANTIL, HÁBITOS E SAÚDE MENTAL DE ESTUDANTES PRÉ-VESTIBULANDOS

Fabíola Rodrigues Matos

Reziele Maria Malavasi

Alexsandro Luiz De Andrade

(Universidade Federal do Espírito Santo)

fabiolarmatos@yahoo.com.br

200836

EFEITOS DE DEVOLUTIVAS DOS RESULTADOS DE INVENTÁRIO DE INTERESSE NO AUTOCONHECIMENTO DE ESTUDANTES

Daisielly Pereira Lima

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

(Universidade São Francisco)

daisi_94@hotmail.com

203993

VISÃO DE FUTURO, ANSIEDADE E DEPRESSÃO EM JOVENS INFRATORES INSTITUCIONALIZADOS

Manuella Costa da Silva

Maria Odília Teixeira

(Universidade de Lisboa)

manuellapsi@yahoo.com.br

200301

CONSTRUÇÃO DE PROJETO NA ESTRATÉGIA CLÍNICA EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Guilherme de Oliveira Silva Fonçatti

Marcelo Afonso Ribeiro

(Universidade de São Paulo)

guifoncatti@gmail.com

204058

EDUCAÇÃO PARA A CARREIRA NAS ESCOLAS: UM CAMINHO POSSÍVEL

Gabriela Techio

Alyane Audibert

Rafaela Pasa

Manoela Ziebell de Oliveira

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)

gabriela.techio@gmail.com

197365

APLICATIVO DIRETRIX TORNANDO A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA, LÚDICA E ACESSÍVEL NO BRASIL

Isis Grazielle da Silva

(Instituto Viae)

isisgraziele@institutoviae.com.br

197369

JORNADA DA ESCOLHA PROFISSIONAL APOIANDO JOVENS DE TODO O BRASIL

Isis Grazielle da Silva

(Instituto Viae)

isisgraziele@institutoviae.com.br

Gisele Santos Correia

Thayane Amaral

Ysla Cristina Medeiros Siqueira

(Universidade Católica de Santos)

fernanda.aguillera@unisantos.br

203992

VISÃO DE FUTURO E BEM-ESTAR EM JOVENS INFRATORES INSTITUCIONALIZADOS

Manuella Costa da Silva

Maria Odília Teixeira

(Universidade de Lisboa)

manuellapsi@yahoo.com.br

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 2

199595

FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS ASSOCIADOS AO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA*Roberta Simon**Maiana Farias Oliveira Nunes**Tiago Fernandes Oliveira*

(Universidade Federal de Santa Catarina)

roberta@simonrh.com.br

199828

COMPETÊNCIAS DE CARREIRA FRENTE A EVENTOS NÃO PLANEJADOS E SUA RELAÇÃO COM PERCEPÇÕES DE EMPREGABILIDADE*Grasiela Torrico**Maiana Farias Oliveira Nunes*

(Universidade Federal de Santa Catarina)

grasit@hotmail.com

200500

RELAÇÃO ENTRE FORÇAS DE CARÁTER E AUTORREGULAÇÃO EMOCIONAL EM GESTORES DE PESSOAS*Monique Arantes Guimarães**Jamile Lima Sampaio Pio**Helder Henrique Viana Santos Batista**Ana Paula Porto Noronha*

(Universidade São Francisco)

moniquearantesguimaraes@gmail.com

200629

IDENTIDADE PROFISSIONAL DO PSICÓLOGO JURÍDICO: ATOS DE ATRIBUIÇÃO E DE PERTENCIMENTO NUMA CARREIRA NO JUDICIÁRIO*Carlos Renato Nakamura**Lucy Leal Melo-Silva*

(Universidade de São Paulo- Ribeirão Preto)

crnakamura@usp.br

200915

O VÍNCULO DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NA CARREIRA CONTEMPORÂNEA: UMA ANÁLISE NA MÍDIA*Naitê Andreão Passos**Priscilla de Oliveira Martins da Silva**naitepassos@hotmail.com*

200946

DESEMPREGO NO CONTEXTO MIGRATÓRIO: ANÁLISE DA VIVÊNCIA DE VENEZUELANOS NO BRASIL*Marcella Mai Cervera Sei*

Vanessa Ruffatto Gregoviski
Janine Kieling Monteiro
marcellasei@hotmail.com

203966

AS EXPECTATIVAS PARA O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA TRADICIONAL E DA CARREIRA PROTEANA: UM ESTUDO COM INDIVÍDUOS ADULTOS EM SÃO PAULO

Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira
Fernanda Cristina Monteiro
Barbara Villela Cordeiro
Amanda Zangarini
(Universidade Presbiteriana Mackenzie)
jamille.pereira@mackenzie.br

204029

TRANSIÇÕES DE CARREIRA: COMPREENDENDO DEMANDAS POR UMA SEGUNDA GRADUAÇÃO

Augusta Maria Cintra Coelho
Mariana Araujo Noce
(Universidade de Ribeirão Preto)
augusta_ccoelho@hotmail.com

204278

ACONSELHAMENTO PROFISSIONAL E DE CARREIRA PARA ADULTOS E SEUS IMPACTOS NO DESENVOLVIMENTO DE ADAPTABILIDADE CARREIRA

Lucilene Tofoli
Rodolfo Augusto Mateo Ambiel
(Universidade São Francisco)
lucitofoli@gmail.com

199911

DIFERENÇAS GERACIONAIS À LUZ DO BBT- TESTE DE FOTOS DE PROFISSÕES

Giselle Mueller Roger Welter
gwelter@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 3

199054

COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS PREDIZEM ENGAJAMENTO COM A CARREIRA?

Amanda Espagolla Santos
José Egídio Barbosa Oliveira
Lucy Leal Melo-Silva
(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)
aespagolla@usp.br

199055

COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA SÃO PREDITORAS DA AUTOPERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE?

Marcela de Moura Franco Barbosa
José Egídio Barbosa Oliveira
Lucy Leal Melo-Silva
 (Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)
marcelafrancobarbosa@usp.br

199594

CARACTERIZAÇÃO DE PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E DE CARREIRA

Lucy Leal Melo-Silva
Isabelle Ribeiro Rodrigues
 (Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)
lucileal@ffclrp.usp.br

199597

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E DE CARREIRA E O PROGRAMA INOVA EDUCAÇÃO

Lucy Leal Melo-Silva
Isabelle Ribeiro Rodrigues
 (Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)
lucileal@ffclrp.usp.br

199771

AS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E AUTOEFICÁCIA NA TRANSIÇÃO ESCOLA-TRABALHO PODEM PREDIZER A ADAPTABILIDADE?

Fabiola Aparecida Molina Costa
José Egídio Barbosa Oliveira
Lucy Leal Melo-Silva
 (Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)
fabiolamolnacosta@usp.br

200307

COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: UMA COMPARAÇÃO ENTRE APRENDIZES E NÃO APRENDIZES

Araé Cainã Zani de Souza
Camila Grillo Santos
Giselle Silva dos Santos
Felipe Alvarenga Dinardi Barbosa
Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
 (Universidade São Francisco)
araecaina@hotmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 4

199726

ESCALA DE PROJETOS DE VIDA: CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E FIDEDIGNIDADE

Vinicius Coscioni (Universidade de Coimbra)

Marco Antônio Pereira Teixeira (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)
Maria Paula Paixão (Universidade de Coimbra)
vinciuscacioni@gmail.com

200653

UM ESTUDO COM A ESCALA DE INTERESSES POR ÁREAS DA PSICOLOGIA (EIAPSI)

Gabriela Bruniera Lopes
Carolina Baldo Luiz
Gabrielli Cerini Ferreira
Mariana Araujo Noce
 (Universidade de Ribeirão Preto)
ga-lobes@hotmail.com

200701

ADAPTAÇÃO DO STUDENT CAREER CONSTRUCTION INVENTORY – SCCI PARA O PORTUGUÊS BRASILEIRO: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE PRELIMINARES

Isabela Menezes
Marco Antônio Pereira Teixeira
 (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)
b93.menezes@gmail.com

203952

EVIDÊNCIAS DE VALIDADE PARA O FORMATO CAT DA ESCALA DE INTERESSES POR ÁREAS DA PSICOLOGIA

Felipe Alvarenga Dinardi Barbosa
Araê Cainã Zani de Souza
Alexandre Jaloto
Gustavo Henrique Martins
Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
 (Universidade São Francisco)
felipe.dinardi@gmail.com

204473

INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DA INTERAÇÃO PSICÓLOGO-PARTICIPANTE: CONTRIBUTO PARA A ANÁLISE QUALITATIVA DE INTERVENÇÕES PSICOEDUCATIVAS

Mara de Souza Leal (FACENE/RN)
Maria do Céu Taveira (Universidade do Minho)
Cátia Marques (Universidade do Minho)
marasleal@facenemossoro.com.br

199851

ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A ESCOLHA DE CURSO: ADAPTAÇÃO AO CONTEXTO BRASILEIRO

Adriana Malheiros Sacramento
Gabriel dos Reis Rodrigues
Isabela Menezes de Oliveira
Marco Antônio Pereira Teixeira
 (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

adriana.msacramento@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 5

197166

TRANSIÇÃO DE CARREIRA NA MEIA-IDADE: A PSICOLOGIA COMO NOVA PROFISSÃO

Marcus Vicente Zatar Bicalho

Cláudia Regina Barroso Ribeiro

(Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais)

marcuszatar@yahoo.com

199762

COMO ATUAM AS REDES SOCIAIS NA APOSENTADORIA? FUNÇÕES AUTORREFERIDAS PELOS MEMBROS DAS REDES DE APOSENTADOS

Marcos Henrique Antunes

marcos.antunes@live.com

204427

CARREIRAS INTERROMPIDAS: COMO REDUZIR O PRECONCEITO ETÁRIO NO MERCADO DE TRABALHO?

Juliana Seidl

(Longeva)

juliana@longevapsi.com.br

200103

PATRIARCALISMO E DISCRIMINAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DE CARREIRA DE UMA MULHER MAIS VELHA

Guilherme Gustavo Holz Peroni

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

gustavoperoni@hotmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 6

197380

GRUPOS DE APOIO À RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL PARA MULHERES: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Gabriela Techio

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)

gabriela.techio@gmail.com

199915

A BARREIRA DO GÊNERO: EXPERIÊNCIAS DO TRABALHAR SOB A ÓTICA DE MULHERES

Juliana Berzin

juberzin@gmail.com

199935

SEGREGAÇÃO HORIZONTAL E VERTICAL: UMA ANÁLISE DA CARREIRA CIENTÍFICA DAS MULHERES

Ana Carolina Rodríguez Ibarra
 Natália Baptista Ramos
 Manoela Ziebell de Oliveira
 (Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)
 anacarolinarodriguezibarra@gmail.com

204048

DIFERENÇAS E RELAÇÃO ENTRE AUTOESTIMA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM MULHERES

Ana Paula Salvador
 Daisielly Pereira Lima
 Amanda da Silva Santos
 Maynara Oliveira de Sousa
 Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
 (Universidade São Francisco)
 salvador.anapaula@outlook.com

COMUNICAÇÃO ORAL - SESSÃO 7

198236

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA VIRTUAL: É POSSÍVEL? RELATO DE EXPERIÊNCIA DE INTERVENÇÕES EM OPC ON-LINE

Karla Carneiro Romero Correia
 karlacarneiropsi@gmail.com

200367

CONSTRUÇÃO DE UM MODELO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA ON-LINE SÍNCRONA: LIMITES E POSSIBILIDADES

Marcelo Afonso Ribeiro
 Francisco Matheus Fontes de Lima
 Gabriela de Sá Rodrigues
 Stephanie Chiconeli Tabata
 Maria da Conceição Coropos Uvaldo
 Andréa Knabem
 (Universidade de São Paulo)
 marcelopsi@usp.br

203968

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COM UNIVERSITÁRIOS NA PANDEMIA: ADAPTAÇÕES E DESAFIOS

Maria Elisa Almeida Bacal
 Rita Helena Gonçalves Nani
 elisagua@gmail.com

204072

O PAPEL DO ORIENTADOR PROFISSIONAL NA CONTEMPORANEIDADE: OS IMPACTOS CAUSADOS PELA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Marilu Diez Lisboa

(Instituto do Ser)
mdiez.lisboa@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 8

199914

ASSOCIAÇÕES ENTRE PRODUTIVIDADE, SATISFAÇÃO E SIGNIFICADOS NO TRABALHO EM CONTEXTO (PÓS)PANDÊMICO

Monique Arantes Guimarães
Amanda da Costa Marsura
Lorena Rodrigues da Costa
Ricardo Luiz Castro de Mesquita
Ana Maria Silva Baldo
Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
(Universidade São Francisco)
moniquearantesguimaraes@gmail.com

199938

RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE E AUTOEFICÁCIAS NO CONTEXTO DA CARREIRA: ESTUDO COM DIFERENTES AMOSTRAS E MEDIDAS

Lorena Rodrigues da Costa
Gustavo Henrique Martins
Ana Paula Salvador
Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
(Universidade São Francisco)
lorenacosta1508@gmail.com

200796

ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES DESEMPREGADOS

Ana Luísa Costa Cardoso
Leonardo de Oliveira Barros
(Universidade Federal da Bahia)
analucrds@gmail.com

200964

RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E ESTRESSE EM TRABALHADORES

Caio Andrade Matos
Leonardo de Oliveira Barros
(Universidade Federal da Bahia)
caioamatos01@gmail.com

204054

RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA, AUTOCONSCIÊNCIA PRIVADA, ATITUDES DE CARREIRA E EMPREGABILIDADE

Natália Baptista
Mônica Sparta
Daniela Boucinha
Manoela Ziebell

Rosana Halinski
 (Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)
natalia.baptista@acad.pucrs.br

204105

O EFEITO MODERADOR DA ORIENTAÇÃO AO FUTURO NA RELAÇÃO ENTRE EXPLORAÇÃO DE SI E IDENTIDADE VOCACIONAL

Indianara Sehaparini
Gabriel dos Reis Rodrigues
Lisarb do Amaral Ribeiro
 (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)
Vinicius Coscioni (Universidade de Coimbra)
Marco Antônio Pereira Teixeira (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)
indianara.sehaparini@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 9

200514

ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE MULHERES NEGRAS: RELAÇÕES COM AUTOESTIMA E POSITIVIDADE

Leonardo de Oliveira Barros
Andreza Nathielly Batista Reis
 (Universidade Federal da Bahia)
leonardobarros_lob@hotmail.com

197750

RELAÇÕES RACIAIS E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: AFRONTAMENTOS E CONSTRUÇÃO DA CARREIRA DE PESSOAS NEGRAS NA PSICOLOGIA

Vilmar Pereira de Oliveira
psi.vilmar@gmail.com

199865

OS IMPACTOS DO RACISMO NOS TEMAS DE VIDA E NA CARREIRA DE UNIVERSITÁRIOS NEGROS

Caio Gracco Lima Ancillotti
Priscilla de Oliveira Martins da Silva
caio.ancillotti@gmail.com

199866

OS EFEITOS DO RACISMO NA ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE UNIVERSITÁRIOS NEGROS

Caio Gracco Lima Ancillotti
Priscilla de Oliveira Martins da Silva
caio.ancillotti@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 10

200675

PLANTÃO EM ORIENTAÇÃO E REORIENTAÇÃO PROFISSIONAL - UMA EXPERIÊNCIA EM EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

Ártemis Marques Alvarenga
Renata Silva Beraldo
 (Unifenas – Varginha)
artemisalvarenga@hotmail.com

204027

ADAPTAÇÃO DO MINHA HISTÓRIA DE CARREIRA PARA USO NA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DE CARREIRA ON-LINE

Mônica Sparta
 (Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)
monica.sparta@gmail.com

202136

O ATENDIMENTO PARA UNIVERSITÁRIOS: MODELO E EXPERIÊNCIAS DO NÚCLEO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DA USP

Yara Malki
Andréa Knabem
Débora Amaral Audi
Izaura da Fonseca Magno
Ana Paula Gomes Esposito
Camila Tereno Romão
Guilherme de Oliveira Silva Fonçatti
Maria da Conceição Coropos Uvaldo
Marcelo Afonso Ribeiro
 (Universidade de São Paulo)
yara.malki.psi@gmail.com

200926

EXPECTATIVAS DE CARREIRA EM INGRESSANTES BRASILEIROS NO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO

Maria José Martins
Camila Alves Fior
martinsmj2088@gmail.com

202391

ACONSELHAMENTO DE CARREIRA COM ADULTOS/AS: EXPERIÊNCIAS DO NÚCLEO DE ACONSELHAMENTO DE CARREIRA DO SOP-USP

Andréa Knabem
Marcelo Afonso Ribeiro
Ana Paula Pires Serra
Juan Tomás Arregui
Karina Alexandra Fattori
Luciana Aparecida Beliomini
Maria Celeste Couceiro Gama de Almeida
Paula Moraes Figueiredo
Tatiana Angelotto

(Universidade de São Paulo)
aknabem@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 11

200225

DESCRIÇÃO DA EDUCAÇÃO PARA CARREIRA NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO DISTRITO FEDERAL

Beatriz Rios Zanetti
beatrizr.zanetti@gmail.com

199699

TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE-TRABALHO: ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E SOFRIMENTO PSÍQUICO

Marina P. Segnini dos Santos
Yvette Piha Lehman
(Universidade de São Paulo)
marsegnini@gmail.com

199897

PLANEJANDO A TRANSIÇÃO DE CARREIRA: AVALIANDO A ORIENTAÇÃO COM GRADUANDOS DE PSICOLOGIA SOBRE INSERÇÃO PROFISSIONAL

Thiago Venturelli de Almeida
Sérgio Dias Cirino
Delba Teixeira Rodrigues Barros
(Universidade Federal de Minas Gerais)
tventurellia@outlook.com

201740

O JOVEM FORMANDO E O MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE SUA INSERÇÃO NA PANDEMIA

Rita Helena Gonçalves Nani
Ana Flávia da Silva Moreira
Luciana Sousa Lima
rita_nani@hotmail.com

196535

SAÚDE MENTAL, SATISFAÇÃO COM A VIDA E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO EM ESTUDANTES DA PÓS-GRADUAÇÃO

Samantha de Toledo Martins Boehs
Larissa Viapiana
Ana Paula Carvalho Moreira
(Universidade Federal do Paraná)
profsamantha.toledo@gmail.com

199772

PROJETO ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA ONLINE VOLTADA PARA UNIVERSITÁRIOS

Gisele Cristina Resende
Armando Celio Bendelak Amoedo Júnior
Jonathan Koity Ando da Costa
Mayra Ingrid de Souza Matos
Miriam Regina Cunha Dutra
Myrlen Silva de Abreu
Priscila Carmo Marinho
Tayná Almeida Câmara
Kristine Renata Medeiros Alves
 (Universidade Federal do Amazonas)
giseleresende@ufam.edu.br

199912

RODAS DE CONVERSA E CARREIRA: DIÁLOGOS REMOTOS ENTRE UNIVERSITÁRIOS E O MUNDO DO TRABALHO

Marilda A. Dantas Graciola
Maria José Martins
Adriane Martins Soares Pelissoni
Juliana Barbosa Consonni
 (Universidade Estadual de Campinas)
marildag@sae.unicamp.br

200339

RELAÇÃO ENTRE RECURSOS DE CARREIRA E CAPITAL PSICOLÓGICO EM UNIVERSITÁRIOS: UM ESTUDO SOBRE MECANISMOS EXPLICATIVOS

Pâmela Fardin Pedruzzi
Mariana Ramos de Melo
Júlia Mulinari Peixoto
Alexsandro Luiz de Andrade
 (Universidade Federal do Espírito Santo)
pamfardin@hotmail.com

200346

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E AUTORREGULAÇÃO DA APRENDIZAGEM EM ÁREAS STEM: UMA PROPOSTA DE INFUSÃO CURRICULAR

Marilda A. Dantas Graciola
Maria José Martins
Jaime Hideo Izuka
Daniel Iwao Suyama
Cláudia Angélica do Carmo Reis
Soely Ap. Jorge Polydoro
Adriane Martins Soares Pelissoni
Juliana Barbosa Consonni
 (Universidade Estadual de Campinas)
marildag@sae.unicamp.br

200350

AVALIAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS EM ESTUDANTES DE ODONTOLOGIA COMPARADO AO PERFIL DO EGRESSO

Ana Luísa Freitag

Gustavo Mateus Becchi

Maurício Fernando Nunes Teixeira

(Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES)

ana.freitag@univates.br

200371

EXPLORAÇÃO DE CARREIRA E ENFRENTAMENTO DE PROBLEMAS POR UNIVERSITÁRIOS: ANÁLISE DE EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS

Mariana Ramos de Melo

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

Alexsandro Luiz de Andrade

(Universidade Federal do Espírito Santo)

mariramos.melo@gmail.com

201919

EXPECTATIVAS E VIVÊNCIAS ACADÊMICAS DE ALUNOS DE INSTITUIÇÕES MILITARES DO ENSINO SUPERIOR

Livia Rosa de Araújo

Tereza Glaucia Rocha Matos

liviarosaaraujo@gmail.com

203991

PROJETO PILOTO DE PROGRAMA DE APOIO À ESCOLHA DA ESPECIALIDADE MÉDICA NUMA FACULDADE DE MEDICINA

Gisele Curi de Barros

Mariana Passos de Souza

Luiz Ernesto de Almeida Troncon

Lucy Leal Melo Silva

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

gicuri2@hotmail.com

204305

IDENTIDADE E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DE UNIVERSITÁRIOS: ANÁLISE DE REDES SEMÂNTICAS

Luara Carvalho

Elisa Ribeiro

Marcelo Cunha

Luciana Mourão

luaracarvalhomotta@gmail.com

COMO EU FAÇO

COMO EU FAÇO – SESSÃO 1

199738

INTERVENÇÃO INDIVIDUAL ON-LINE EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COM ADOLESCENTES DE UM COLÉGIO PÚBLICO

Ednéia Peres

Amanda Herrera

Caroline Lopes

Celina Tanaka

Diana Nakao

(Universidade Estadual de Londrina)

edneiahayashi@yahoo.com.br

199848

INTERVENÇÃO GRUPAL EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NOS TEMPOS DE PANDEMIA

Alana Onitsko Ferreira

Hugo Ferrari Cardoso

(Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP)

alanaonitsko@gmail.com

199913

ESTUDO DE CASO DO PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA PERSPECTIVA DO ENFOQUE SOCIOCOGNITIVO

Carla Tereza Netto-Silva

Edgar Pereira Júnior

carlatnsilva@gmail.com

202569

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA, RECURSOS TECNOLÓGICOS E DESAFIOS NA PANDEMIA: COMO FAZEMOS NA SEMEAR

Amanda Espagolla Santos

Marcela de Moura Franco Barbosa

aespagolla@usp.br

202896

OFICINA DE SENSIBILIZAÇÃO PARA O PROJETO DE VIDA NO PRIMEIRO ANO DO ENSINO MÉDIO

Janara de Camargo Matos

janaramatos@hotmail.com

197286

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL ON-LINE E TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA): ESTUDO DE CASO

Lara Helena de Souza Frasson

Lucas Armstrong Duenhas

Rafaela Roman de Faria

lara.frasson@hotmail.com

COMO EU FAÇO – SESSÃO 2

199778

COACHING DE CARREIRA: UMA METODOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL*Jéssica Pierazzo de Oliveira Rodrigues**contato@jessicapierazzo.com.br*

199905

PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PARA REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: PROPOSTA DE INTERVENÇÃO BREVE COM DESEMPREGADOS*Paula Costa Santana**Marcos Henrique Antunes**paulacosta.psico@gmail.com*

200697

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COMO FACILITADORA NA RECONSTRUÇÃO DA AUTOIMAGEM, AUTOCONCEITO E AUTOESTIMA PROFISSIONAL DE INDIVÍDUOS JÁ INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO*Renata da Silva Beraldo**Ártemis Marques Alvarenga**renatabera@gmail.com*

204063

AS PRÁTICAS DE CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES*Maria Campos Varnieri**Debora Blumberg**mariavarnieri@hotmail.com***COMO EU FAÇO – SESSÃO 3**

200789

PROGRAMA ONLINE SOBRE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA E PARA UMA VIDA LONGEVA*Juliana Seidl**Cristineide Leandro-França**juliana@longevapsi.com.br*

203981

ORIENTAÇÃO DE CARREIRA EM FASE DE PRÉ-APOSENTADORIA: APLICAÇÃO DE UMA PROPOSTA DE ATENDIMENTO INDIVIDUALIZADO*Amanda Maiochi Simões* (Universidade Metodista de Piracicaba),*Edgar Pereira Júnior* (ORIENTA Escolha Profissional e Desenvolvimento de Carreira)*amandams.psicologa@gmail.com***COMO EU FAÇO – SESSÃO 4**

200368

VALIDAÇÃO DISCURSIVA: UMA ESTRATÉGIA DE INTERVENÇÃO COM PESSOAS SOCIOCULTURALMENTE VULNERABILIZADAS*Marcelo Afonso Ribeiro**(Universidade de São Paulo -SP)*

marcelopsi@usp.br

200707

COMO O MÉTODO AUTOBIOGRÁFICO PODE APOIAR A SUA CARREIRA

Adriana Bezerra Lima Gondim

adrianagondim@evolute.net.br

204067

UMA TÉCNICA DE INVESTIGAÇÃO NOS PROCESSOS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COM BASE NA ENTREVISTA PSICODRAMÁTICA

Ana Carolina Azevedo

anacarolina@orientaprofissional.com.br

204471

TÉCNICA VINHETAS ÂNCORAS: UM INSTRUMENTO PARA REFLETIR SOBRE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS

Mara de Souza Leal

Lucy Leal Melo-Silva

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

marasleal@facenemossoro.com.br

COMO EU FAÇO – SESSÃO 5

200958

MEDCARREIRA: ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA TOMADA DE DECISÃO NA CARREIRA MÉDICA

Rafaela Roman De Faria

Felipe Jhony Zaranski Elias

Brayan Jorge Costa

rafaelaicop@gmail.com

201277

PROGRAMA DE PLANEJAMENTO DE CARREIRA PARA FORMANDOS E RECÉM-FORMADOS DURANTE A PANDEMIA COVID-19

Luciane Leila Linden Gottschalk

Luana Angélica Rambo

(UNISINOS)

llinden@unisininos.br

202062

MEU PRÓXIMO PASSO: UMA INTERVENÇÃO ONLINE PARA PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE UNIVERSITÁRIOS

Isabela Menezes

Pedro Henrique Minotto Serafim

Marco Antônio Pereira Teixeira

(Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

b93.menezes@gmail.com

203930

FAZENDO ESCOLHAS COM SENTIDO: UMA DISCIPLINA DE ORIENTAÇÃO DE VIDA E CARREIRA*Andréa Knabem**Lis Andrea Pereira Soboll**Adriana Patricia Egg-Serra**Cleverson Renan da Cunha**Miriese Guedes da Silva**Heitor Graton Roman**Ligia Müller Martins*

(Universidade Federal do Paraná)

aknabem@gmail.com

203942

OFICINA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA ON-LINE NA PANDEMIA*Maria da Conceição Coropos Uvaldo*

(Universidade de São Paulo)

Andréa Knabem

(Universidade de São Paulo e Universidade Federal do Paraná)

*Marcelo Afonso Ribeiro**Arthur Serraino**Rodolfo Luis Almeida Maia**Tomaz Volpi Guimarães Piestun**Dani Vas**Dario Martinho de Lima**Eduardo Takayuki Katto*

(Universidade de São Paulo)

mcuvaldo@usp.br

203990

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA GRUPAL ON-LINE: PERCEPÇÕES A PARTIR DE PRÁTICAS SUPERVISIONADAS*Edgar Pereira Júnior**edgpsico@gmail.com*

204507

MENTORING PARA INGRESSANTES EM CURSOS DE GRADUAÇÃO EM SAÚDE EM UMA FACULDADE PÚBLICA BRASILEIRA*Gisele Curi de Barros**gicuri2@hotmail.com*

203944

FEIRA DE PROFISSÕES DA USP 2020: A CONSTRUÇÃO DO MODELO VIRTUAL DO ESTANDE ORIENTAÇÃO VOCACIONAL*Maria da Conceição Coropos Uvaldo* (Universidade de São Paulo)*Andrea Knabem* (Universidade de São Paulo - Universidade Federal do Paraná)*Arthur Serraino*

Dani Vas
 Dario Martinho de Lima
 Eduardo Takayuki Katto
 Rodolfo Luis Almeida Maia
 Rodrigo Marinangeli de Vasconcellos
 Sonia Maria Alavarces
 Tomaz Volpi Guimarães Piestun
 (Universidade de São Paulo)
 mcuvaldo@usp.br

POSTERES

POSTERES - SESSÃO 1

199996

PODCAST COMO POSSIBILIDADE DE INTERVENÇÃO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: RELATO DE EXPERIÊNCIA COM VESTIBULANDOS

Regina Célia Martins Costa
 Ana Luíza Coelho Leonardi
 João Paulo Roberti Junior
 (Universidade Federal de Roraima)
 psireginacmartins@gmail.com

204017

OFICINAS DE INSERÇÃO PROFISSIONAL: EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA

Rosana Marques da Silva Rampazzo
 Alyne Laís Krieser Spiess
 Ana Flávia Bertuzzi
 Anamara Martins do Nascimento
 Cristiane Aparecida de Souza
 Jaqueline Rodrigues
 Thalissa Pereira Schussler
 (Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI)
 marques@univali.br

199687

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS: RELATO DE EXPERIÊNCIA NA ÁREA DE TECNOLOGIA

Élida Aparecida de Oliveira
 elida.jf@hotmail.com

199985

PAU QUE NASCE TORTO, MORRE TORTO? O CONFUSO NASCIMENTO DO CARGO DE DPO NUMA EMPRESA TRADICIONAL

Paulo Emilio Alves dos Santos
 Lisete Barlach
 pausantos@alumni.usp.br

200756

BARREIRAS DE CARREIRA: ESTUDO QUALITATIVO DE PROFISSIONAIS ADULTOS*Daniela Clivatti da Silva**Maiana Farias Oliveira Nunes**Tiago Fernandes Oliveira*

(Universidade Federal de Santa Catarina)

daniela.clivatti@gmail.com

204051

SENTIDO DE VIDA: AUTOCONCEITO COMO RECURSO PARA LIDAR COM CRISES NA ADULTEZ*Thalita Soares Longarai de Souza**Sergio Armando López Castillo**ts2605@gmail.com*

200890

O ATRAVESSAMENTO DO PRECONCEITO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA POPULAÇÃO LGBTI+*Pietro Campos Bordin**Natália Baptista Ramos**pietropsibordin@gmail.com*

200864

FEEDBACK DO PROFESSOR E AUTOCONCEITO VOCACIONAL*Márcia Laranjeira**Maria Odília Teixeira*

(Universidade de Lisboa)

marcia.c.laranjeira@gmail.com

200902

PROJETO DE VIDA EM ORIENTAÇÃO DE CARREIRA: UMA FERRAMENTA DE AUXÍLIO PARA JOVENS CONTEMPORÂNEOS*Mariana Araujo Noce**Maria Cristina Célia Braga Scorzafave*

(Universidade de Ribeirão Preto)

mnoce@unaerp.br

199904

ESCALA DE MATURIDADE PARA ESCOLHAS PROFISSIONAIS PÓS-ENSINO SUPERIOR – EMEP-PES: VALIDADE DE CONTEÚDO*Kathia Maria Costa Neiva**kathia.neiva@gmail.com*

200507

ELABORAÇÃO DE UMA ESCALA DE CARACTERÍSTICAS PROTEANAS PARA ESTUDANTES*Gabriella Sampaio Santos Almeida**Alexsandro Luiz De Andrade*

(Universidade Federal do Espírito Santo)

gabriellassalmeida@gmail.com

200632

ESCOLHA DA ESPECIALIDADE MÉDICA E LOCAL DE PRÁTICA: ADAPTAÇÃO DE UMA ESCALA*Giovanna Magliocca Friedenreich**Carlos Fernando Collares**Ana Paula Porto Noronha*

(Universidade São Francisco)

*gicatraca@gmail.com***POSTERES - SESSÃO 2**

200945

MINHA HISTÓRIA DE CARREIRA: CONSTRUINDO NOVAS NARRATIVAS COM ADULTOS EM BUSCA DE TRANSIÇÃO PROFISSIONAL*Eliara dos Santos Fraga**Janine Kieling Monteiro**Luciane Leila Linden Gottschalk*

(Universidade do Vale do Rio dos Sinos / Unisinos)

eliara.unisinos@gmail.com

204011

ESCALA DE IDENTIDADE VOCACIONAL: ESTUDO PSICOMÉTRICO PRELIMINAR*Marco Antônio Pereira Teixeira**Claudia Sampaio Correa da Silva**Nayhara Bessa de Oliveira**Camila Jacques Pedroso*

(Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS)

mapteixeira.psi@gmail.com

199764

PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA NA MODALIDADE ON-LINE: RELATO DE EXPERIÊNCIA*Marcos Henrique Antunes**marcos.antunes@live.com*

199979

ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MAIS VELHOS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19*Guilherme Gustavo Holz Peroni**Priscilla de Oliveira Martins da Silva**gustavoperoni@hotmail.com*

200617

A REFLEXIVIDADE NAS NARRATIVAS DE CARREIRA DE TRABALHADORAS MAIS VELHAS: UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO*Paula Mara Costa de Araujo**Mônica de Fatima Bianco**paulamcaraujo@gmail.com*

202408

MULHERES E MUNDO DO TRABALHO: UMA CARTILHA PSICOEDUCATIVA*Isabela de Mattos Vieira Ferracini**Ana Carolina Rodríguez Ibarra**Gabriela Techio**Natália Baptista Ramos**Manoela Ziebell de Oliveira*

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS)

isabela.ferracini@acad.pucrs.br

197768

CONFLITOS E RELAÇÕES DE TRABALHO: PERCEPÇÕES DE PROFISSIONAIS DE DIFERENTES GERAÇÕES*Marcelo Capistrano Gonçalves de Oliveira Matias**Samantha de Toledo Martins Boehs*

(Universidade Federal do Paraná – UFPR)

marcelo@proamar.com.br

199847

MATURIDADE PARA A ESCOLHA PROFISSIONAL EM ESTUDANTES: MODIFICAÇÕES DURANTE O PROCESSO INTERVENTIVO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL*Alana Onitsko Ferreira**Hugo Ferrari Cardoso*

(Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP)

alanaonitsko@gmail.com

201088

AVALIAÇÃO DA MATURIDADE PROFISSIONAL EM UMA INTERVENÇÃO DE EDUCAÇÃO PARA A CARREIRA COM ALUNOS DO 9º ANO*Dayane Barbosa**João Paulo Lessa**Lucy Leal Melo-Silva*

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

dayane.barbosa@usp.br

199004

ESTUDOS DIFERENCIAIS DA MATURIDADE PARA A ESCOLHA PROFISSIONAL EM ALUNOS MOÇAMBICANOS*Francisco Ernesto Francisco**Maria Luísa Lopes Chicote Agibo**Argentil Omar do Amaral**Kathia Maria Costa Neiva**guiambamondlane@gmail.com*

199896

NÍVEIS DE BURNOUT EM TRABALHADORES DA SAÚDE EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS*Gabriella Sampaio Santos Almeida* (Universidade Federal do Espírito Santo)

Elisangela Toth (Universidade São Francisco)
Katty Fernanda de Souza Kurozawa (Centro de Estudos em Terapia Cognitivo-Comportamental)
Carlos Eduardo Medeiros Pessoa Filho (Universidade São Francisco)
Barbara Beatriz Da Silva (Universidade São Francisco)
Rodolfo Augusto Matteo Ambiel (Universidade São Francisco)
gabriellassalmeida@gmail.com

POSTERES - SESSÃO 3

200961

IMPACTOS DO ACASO NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE UNIVERSITÁRIOS

Rafaela Roman de Faria
rafaelaicop@gmail.com

200853

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE PSICÓLOGOS BRASILEIROS: UM ESTUDO SOBRE INTERESSES PROFISSIONAIS E ADAPTABILIDADE

Daisielly Pereira Lima
Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Andreza Granja Gava
 (Universidade São Francisco)
daisi_94@hotmail.com

200917

A CONSTRUÇÃO DE CARREIRA ENTRE PROFISSIONAIS DO SETOR DE DISTRIBUIÇÃO DE VEÍCULOS DO ES

Naitê Andreão Passos
Priscilla de Oliveira Martins da Silva
naitepassos@hotmail.com

200927

MOTIVOS PARA A TRANSIÇÃO DE CARREIRAS CORPORATIVAS PARA O EMPREENDEDORISMO E TRABALHO AUTÔNOMO

Marina Pereira de Souza Bello
contatomarinabello@gmail.com

201010

ADAPTABILIDADE E TEORIA DA CONSTRUÇÃO DE CARREIRA: A INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

Bárbara Pegoretti
pegorettibarbara@gmail.com

202573

ESCOLHA DA CARREIRA E O PAPEL DAS EMOÇÕES: UM ESTUDO NA PERSPECTIVA DA TEORIA SOCIAL COGNITIVA DE CARREIRA

Marcela de Moura Franco Barbosa
Amanda Espagolla Santos

Lucy Leal Melo-Silva
(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)
marcelafrancobarbosa@usp.br

204069

ASSOCIAÇÕES ENTRE VIVÊNCIAS ACADÊMICAS E VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E ACADÊMICAS NO CONTEXTO DO ENSINO SUPERIOR

Fernanda Zatti
Carlos Alexandre Campos
Ana Paula Cervinski
Juliana Carla Giroto
Luan Rossetto
fernanda.zatti@outlook.com

199801

PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COMO ATIVIDADE DE ESTÁGIO: UMA INTERVENÇÃO ANALÍTICO-COMPORTAMENTAL

Ednéia Peres
Andressa Crischner Ferrari
Dara Kawany Silva
Thais Fernanda Leme Crispim
(Universidade Estadual de Londrina)
edneiahayashi@yahoo.com.br

199892

DIRETO DE BELO HORIZONTE: UM EXEMPLO PRÁTICO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL EM MODO ONLINE

Sebastião Aleixo de Souza Filho
Manuela Gomes Lopes Cotta
(Centro Universitário de Belo Horizonte - UNIBH)
tiao.aguia@hotmail.com

POSTERES - SESSÃO 4

196472

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL ONLINE: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO COM JOVENS DE UMA ESCOLA PÚBLICA

Amanda da Costa Marsura
Leandro Correa Barboza
Andressa Matos Ferreira
amandadacostamarsura@gmail.com

198249

PROCESSO DE ORIENTAÇÃO DE CARREIRA ATUANDO NA PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL: RELATO DE EXPERIÊNCIA DO PASSO A PASSO

Karla Carneiro Romero Correia
karlacarneiropsi@gmail.com

199924

DESENVOLVIMENTO DE UM PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL ONLINE: DESAFIOS E POSSIBILIDADES*Virgínia Eliza Ferreira do Rosário**Maria Eduarda Foncharte Ranzzi de Oliveira**Manuela Ferreira Cirino**Elisa Barbosa da Costa**Lucas Cervieri**(Universidade de Passo Fundo)**virginiaelizaf@gmail.com*

200003

ESCOLHAS E REPRESENTAÇÕES SOCIAIS NO ENSINO MÉDIO INTEGRADO: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL*Edneia Aparecida Batista**Adilson Ribeiro de Oliveira**edneia@ufsj.edu.br*

200122

ORIENTA AÍ: UM MODELO DE INTERVENÇÃO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL COM ADOLESCENTES*Caroline Okubo Barbosa de Moraes**caroline.okubo.morais@gmail.com*

200161

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL - UM RELATO DE EXPERIÊNCIA*Paula Alessandri Meyer**Ana Julia Piva**Franciele Sabrina Silva de Moraes**Lucilene Tofoli**Luis Eduardo Leal Contrera Filho**Marcos Vinícius Ferreira de Camargo**Renata Santana do Nascimento**paulaalessandri@gmail.com*

200353

PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA OFERECIDO NO ESCRITÓRIO DE CARREIRA DE UMA UNIVERSIDADE*Janaina Schneider**Ana Luísa Freitag**Gustavo Mateus Becchi**Simone Bruxel**(Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES)**janaschneider@univates.br*

200634

COVID-19: IMPLICAÇÕES E DISCUSSÕES SOBRE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA & AUTOCUIDADO EM SAÚDE MENTAL

Mariana Bonomini Fogaça de Almeida
João Paulo Koltermann
Maiana Farias Oliveira Nunes
Íuri Novaes Luna
 (Universidade Federal de Santa Catarina)
mariana.bonomini@gmail.com

200684

A IMPORTÂNCIA DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA ALUNOS DO ENSINO MÉDIO

Luciana Moraes Pacheco
lumoraes12@hotmail.com

POSTERES - SESSÃO 5

200943

AValiação DE UM PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DE CARREIRA PARA ADULTOS

Alexsandra Kopichenko
Luciane Leila Linden Gottschalk
alekopi@gmail.com

202308

INTEGRAÇÃO DE COACHING NOS CURSOS DE MBA DE UMA UNIVERSIDADE DE CURITIBA

Janete Knapik
Rafaela Roman de Faria
Kassem Mohamed El Sayed
janete.knapik@up.edu.br

203984

GAMIFICAÇÃO NA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Mônica Sparta
Bruna Zomer
Gustavo Beal
Natália Ramos
Pietro Bordin
Rafaella dos Santos Kochenborger
Rodrigo Soares de Assis
 (Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)
monica.sparta@gmail.com

204042

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E O PROCESSO DE AUTOCONHECIMENTO

Maisa Roberta Pereira Ramos Lopes
Karla Di Faria Soares
Ana Paula Corrêa Alves
maisaroberta@yahoo.com.br

204057

A INFORMAÇÃO NO PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: RELATO DE EXPERIÊNCIA*Maísa Roberta Pereira Ramos Lopes**Cleiton Soares do Nascimento**Ana Paula Corrêa Alves**maisaroberta@yahoo.com.br*

204060

A TOMADA DE DECISÃO DE ADOLESCENTES: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UM ESTÁGIO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL*Thaline da Cunha Moreira**Guilherme Henrique Padula**Juliana da Costa Golim**Simone Kokol Firmo**Thaís Ribas**thacmoreira@gmail.com*

204066

DA NARRATIVA À EXPLORAÇÃO VOCACIONAL: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UM ESTÁGIO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL*Thaline da Cunha Moreira**Luana Ribeiro da Silva**Mellyssa Salgado Fernandes**Simone Kokol Firmo**Thaís Ribas**thacmoreira@gmail.com*

204219

A PSICANÁLISE E A ESCOLHA PROFISSIONAL: FORMAÇÃO DA IDENTIDADE PESSOAL E PROFISSIONAL*Elisangela de Lima Viana**elisangelavian@yahoo.com.br*

200252

REVISÃO INTEGRATIVA: COMPETÊNCIAS DE GESTORES INTERMEDIÁRIOS*Carla Rossana de Araujo Torres Nogueira**Isabela de Mattos Vieira Ferracini**Manoela Ziebell de Oliveira**(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)**carlaratorres@gmail.com*

199732

PROJETOS DE VIDA EM PROCESSOS DE INTERVENÇÃO: UMA SCOPING REVIEW*Caroline Okubo Barbosa de Moraes**Fernanda Aguilera**Jessica Pierazzo de Oliveira Rodrigues**Isabelle Ribeiro Rodrigues**Vinicius Coscioni**Lucy Leal Melo-Silva*

caroline.okubo.morais@gmail.com

200513

PSICOLOGIA POSITIVA E CARREIRA: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NACIONAL

Leonardo de Oliveira Barros

Ana Luísa Costa Cardoso

Andreza Nathielly Batista Reis

Caio Andrade Matos

(Universidade Federal da Bahia)

leonardobarros_lob@hotmail.com

200555

CRUNCH-TIME: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA SOBRE O MODO DE TRABALHO

Celina Tondo Klein

Rodrigo Soares de Assis

Rafaella dos Santos Kochenborger

Manoela Ziebell de Oliveira

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)

celinat@gmail.com

POSTERES - SESSÃO 6

200623

TIPOS DE COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS: UMA REVISÃO DA LITERATURA

Jéssica Pierazzo de Oliveira Rodrigues

Raquel Atique Ferraz

Lucy Leal Melo-Silva

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

contato@jessicapierazzo.com.br

201348

AVALIAÇÃO DE INTERVENÇÕES DE CARREIRA COM UNIVERSITÁRIOS: REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA

Rosana Marques da Silva Rampazzo

Brenda dos Santos

Bruna Rodrigues

Gabriela Keller de Moura

(Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI)

marques@univali.br

201920

EXPECTATIVAS ACADÊMICAS DE ALUNOS QUE SE PREPARAM PARA O ENSINO SUPERIOR: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Livia Rosa de Araujo

liviarosaaraujo@gmail.com

204044

GRUPOS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: UMA ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

Ana Paula Corrêa Alves
 Laryssa Almeida Lopes
 Maisa Roberta Pereira Ramos Lopes
 ap.correa_alves@hotmail.com

202133

PERFIL DOS UNIVERSITÁRIOS ATENDIDOS PELO NÚCLEO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DA USP NA PANDEMIA DE COVID-19

Yara Malki
 Andréa Knabem
 Débora Amaral Audi
 Maria Celeste Couceiro Gama de Almeida
 Ana Paula Gomes Esposito
 Camila Tereno Romão
 Izaura da Fonseca Magno
 (Universidade de São Paulo)
 yara.malki.psi@gmail.com

196053

O TRABALHO DO PSICÓLOGO CLÍNICO NA PERSPECTIVA DE EGRESSOS DE UMA UNIVERSIDADE DE SANTA CATARINA

Laura Comiotto Menestrina
 Sofia Cieslak Zimath
 lauracmenestrina@gmail.com

200819

FORMAÇÃO NA PANDEMIA: ESTÁGIO EM PSICOLOGIA NA ÁREA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Nicole Gonçalves Nunes
 Luana Angélica Rambo
 (Universidade do Vale do Rio dos Sinos / Unisinos)
 nicolegn@edu.unisinos.br

200911

SAÚDE MENTAL DE MESTRANDOS E DOUTORANDOS: RELATO DE INTERVENÇÕES DO NEPPOT/UFSC

Carlos Alexandre Campos
 Renata Silva de Carvalho Chinelato
 Isadora Martins Pacheco
 Arieli Belloli Ribeiro
 (Universidade Federal de Santa Catarina)
 carloscampos_psico@yahoo.com.br

200938

ENSINO REMOTO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA: APOIO À INGRESSANTES DO CURSO DE ENGENHARIA DE MANUFATURA

Maria José Martins
 Jaime Hideo Izuka

Daniel Iwao Suyama
Cláudia Angélica do Carmo Reis
martinsmjm2088@gmail.com

203470

UMA PANDEMIA, BEM NA MINHA VEZ: RELATO DE EXPERIÊNCIA, DE ESTÁGIO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL MODALIDADE ONLINE

Ana Paula Corrêa Alves
Maisa Roberta Pereira Ramos Lopes
ap.correa_alves@hotmail.com

RESUMOS

CONFERÊNCIAS

Quarta-feira, 8 de setembro, das 14h às 15h30

PSICOLOGIA DO TRABALHAR: UMA TEORIA DA MUDANÇA PARA UMA NOVA ERA

David L. Blustein

(Boston College)

Esta apresentação fornecerá uma visão geral da Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), que é uma visão inclusiva e crítica do trabalho e da carreira que é particularmente adequada para nossa era de incertezas. A TPT integra fatores psicológicos com fatores de nível macro (restrições econômicas e marginalização) para explicar as vidas e necessidades da grande maioria das pessoas que trabalham e que querem trabalhar. A teoria inspirou o desenvolvimento de uma teoria da mudança orientada pela justiça social para informar as práticas, intervenções e contribuir para a criação de políticas.

Quarta-feira, 8 de setembro, das 18h às 19h

EMPREGO E DESEMPREGO NO BRASIL

José Pastore

(Universidade de São Paulo)

Quinta-feira, 9 de setembro, das 16h às 17h

DA MINHA ALDEIA VEJO QUANTO DA TERRA SE PODE VER DO UNIVERSO

Maria Eduarda Duarte

(Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia)

(UNESCO CHAIR, Wroclaw University, Poland)

Pegando num excerto de um poema de Fernando Pessoa/Alberto Caeiro, pretende-se apresentar a perspectiva pessoal, subjectiva e “emocional” sobre a orientação profissional e de carreira, algures numas partes do mundo. Com base em algumas pesquisas e revisão de literatura, mais do que falar do passado, importa aqui deixar algumas pistas para análise, investigação e intervenção no âmbito da

orientação profissional e de carreira, enquanto veículo facilitador e promotor de desenvolvimento pessoal, de justiça social e de garante de trabalho digno para cada pessoa.

Sexta-feira, 10 de setembro, das 14h às 15h

O PROBLEMA DAS PALAVRAS AO LER O MUNDO: IMPLICAÇÕES PARA A JUSTIÇA SOCIAL

Ronald Sultana

(Universidade de Malta)

Lacan (2001, p.49) notoriamente observou que “é o mundo das palavras que cria o mundo das coisas”, uma proposição cativante que ecoa o aforismo do poeta persa do século XIV Hafez (também conhecido como Rumi), que afirmava que “as palavras que falamos se tornam a casa em que vivemos”. Nossos pensamentos e ações são intimamente mediados pelas palavras que usamos; habitamos "ecologias discursivas" (Russell, 2019), onde as palavras estão conectadas umas às outras, criando redes de significado e significação que nos orientam a ver e agir sobre o mundo de maneiras particulares. Na minha apresentação, explorarei algumas das palavras-chave mais usadas no discurso "ocidental" contemporâneo no campo da orientação profissional. Vou interrogá-las e incomodá-las a fim de descobrir a maneira como estão conectadas e como nos orientam a construir "problemas" e "soluções" de maneiras que tenham implicações significativas para "fazermos" justiça social e sermos "socialmente justos" em nossa vida e no trabalho.

Segunda-feira, 13 de setembro, das 11h às 12h

O NOVO ENSINO MÉDIO E O MUNDO DO TRABALHO

Mozart Neves Ramos

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

Com a Lei No 13.415/2017 o ensino médio brasileiro tomou outra configuração, se tornou mais flexível e diversificado mediante a oferta de itinerários formativos na perspectiva de atender o projeto de vida dos estudantes em consonância com a Base Nacional Comum Curricular (BNCC). Esse novo ambiente trouxe também a possibilidade de o estudante cursar o ensino médio mediante um itinerário vinculado ao ensino técnico profissionalizante, buscando atender àqueles jovens desejosos de ingressar no mundo do trabalho, até porque de cada 100 jovens que concluem o ensino médio apenas 22 ingressam no ensino superior. Abriu-se também a perspectiva de prover o desenvolvimento de competências e certificações profissionais ao longo desta última etapa da Educação Básica.

Terça-feira, 14 de setembro, das 14h às 15h

ACONSELHAMENTO PARA A CONSTRUÇÃO DE CARREIRA: MODELO, MÉTODOS E MATERIAIS

Mark Savickas

(Northeast Ohio Medical University)

Esta apresentação descreverá e praticará o aconselhamento para a construção de carreira. Muitos profissionais da área de carreiras estão inovando suas práticas, mudando o foco da promoção do desenvolvimento vocacional para o planejamento de vida. Essa mudança na prática foi provocada por mudanças na organização social do trabalho e pela quarta revolução industrial. Para responder a essas mudanças, alguns profissionais do aconselhamento se voltaram para modelos narrativos e métodos de construção de si e formação de identidade porque essa abordagem enfatiza o projeto de vida (life design) em vez da escolha ocupacional. Olhar para as vidas como romances sendo escritos direciona a atenção para os temas que ativam e caracterizam os indivíduos tanto no domínio do trabalho quanto nos domínios das relações sociais e da família. A partir dessa perspectiva narrativa, os interesses vocacionais são soluções para os problemas que as pessoas vivenciaram e o trabalho é uma oportunidade de dominar ativamente o que foi sofrido passivamente. Essa abordagem narrativa do aconselhamento de carreira permite que os clientes encaixem o trabalho em suas vidas, em vez de se encaixarem em seus trabalhos. Esta apresentação discutirá e demonstrará técnicas práticas para usar histórias e articular temas de vida para promover a tomada de decisão com relação à educação e à carreira. Os participantes aprenderão como integrar essas técnicas em sua prática contínua e também como podem usar as técnicas para entender melhor por que escolheram trabalhar com aconselhamento de carreira, além de como suas ocupações permitem que avancem em nas próprias histórias de vida.

MESAS-REDONDAS

Quinta feira, 9 de setembro – 9h às 10h30

MESA-REDONDA 1: ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA: A TRAJETÓRIA DE CARREIRA DE MULHERES

Ana Carolina Rodríguez Ibarra (GEDC – PucRS)

Ana Paula Salvador (Universidade São Francisco)

Fernanda Staniscuaski (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

Gabriela Techio (GEDC – PucRS)

A trajetória de carreira das mulheres é marcada por alguns desafios, entre eles, a dupla jornada de trabalho, a invisibilização do trabalho doméstico, a desigualdade salarial em comparação aos homens e a ausência de mulheres em cargos de tomada de decisão nas organizações. As dificuldades no processo de entrada e manutenção das mulheres no mercado de trabalho estão relacionadas aos estereótipos de gênero, que as associam às demandas da casa e aos cuidados das crianças. A maternidade aparece como um potencial fator de incremento às dificuldades enfrentadas pelas mulheres no que tange ao trabalho. Partindo dessa consideração, torna-se importante a discussão dos conflitos que as mulheres podem enfrentar na execução dos papéis de mãe e trabalhadora. Considerando o contexto da COVID 19, diversas trabalhadoras foram afetadas pela conciliação entre a esfera profissional e o cuidado das crianças, entre elas, encontram-se as mulheres cientistas. A pesquisa realizada pelo grupo “Parent in Science” em 2020 destacou que as cientistas com filhos formaram o grupo que teve a sua produtividade acadêmica mais afetada durante a pandemia. Diante disso, para lidar com as demandas do trabalho e da família, as pessoas farão uso de diferentes estratégias. A literatura apresenta algumas delas, tais como: esforços individuais para conciliar trabalho e família, ajustes na carreira, suporte do cônjuge e outros tipos de apoios, que incluem família de origem, serviços contratados e suporte do local de trabalho. A escolha das estratégias também será influenciada pelos estereótipos de gênero vigentes na sociedade.

MESA-REDONDA 2: APOSENTAR-SE OU CONTINUAR TRABALHANDO? CARREIRA E ENVELHECIMENTO NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES

Priscilla de Oliveira Martins-Silva

Lúcia Helena de Freitas Pinho França

Iuri Novaes Luna

O objetivo desta mesa é discutir, a partir de diferentes perspectivas, o envelhecimento e o desenvolvimento de carreira no âmbito das organizações, tendo como construto norteador a decisão de aposentadoria. A transição do trabalho para a aposentadoria representa um período que se inicia quando o trabalhador, próximo da idade legal para a aposentadoria, começa a refletir sobre os ganhos (vantagens) e perdas (desvantagens) desse novo momento de vida. A partir da proximidade do evento, alguns passam pela etapa do planejamento, na qual devem considerar os recursos envolvidos nesse processo, que incluem condições de saúde, situação financeira, aspectos organizacionais, satisfação com o trabalho, possibilidade de flexibilização de horários e controle do trabalho, relacionamentos sociais e afetivos-familiares. Estes recursos devem ser avaliados pelos indivíduos para definir o que é mais adequado: se aposentar ou continuar trabalhando. O planejamento vincula-se à avaliação do

trabalho, da organização na qual se trabalha, dos relacionamentos sociais, afetivos e familiares e da situação financeira e de saúde, em direção à construção de um novo começo. O processo decisório pode abranger: a) saída definitiva do mercado de trabalho; b) continuidade ou retorno ao trabalho formal; c) bridge employment (emprego de ponte), ou seja, a aposentadoria parcial ou mesmo o empreendedorismo. A decisão da aposentadoria é um tema de investigação relevante e crescente no cenário mundial, todavia, ainda não foram identificados estudos nacionais e transculturais em número suficiente que permitam traçar generalizações e aprofundar as especificidades. Estudar este fenômeno é relevante à economia global e às políticas públicas, pois associa-se ao planejamento da força de trabalho dos países e ao bem-estar dos trabalhadores mais velhos. Ressalta-se, no contexto atual, a extensão da vida de trabalho das pessoas com as mudanças no sistema previdenciário. Para que as organizações possam, de fato, incluir e aproveitar o potencial dos trabalhadores mais velhos, é necessária uma mudança nas visões macro, meso e micro. Na visão macro, cabe ao governo priorizar as políticas relacionadas à previdência, o estímulo às complementações de aposentadoria pelas organizações, um programa nacional de atualização digital e tecnológica para os trabalhadores mais velhos e o lançamento de políticas de empregabilidade. Na visão meso, às organizações, é necessário uma reformulação na cultura organizacional de forma que seja mais sensível e atenta à diversidade etária, à quebra de preconceitos relacionados ao envelhecimento (ageísmo) entre outros aspectos. No âmbito dos trabalhadores e do corpo gerencial é fundamental o desenvolvimento de lideranças atentas às diferenças individuais que contribuam para a construção de valores compartilhados e vinculados à valorização das trocas intergeracionais. Desse modo, a decisão de aposentadoria no contexto do envelhecimento e do desenvolvimento de carreira nas organizações é um tema relevante para trabalhadores, sobretudo, os mais velhos, gestores, profissionais de Recursos Humanos e profissionais que atuam com intervenções de carreira, bem como para as políticas públicas que enfrentam o desafio de lidar com situações de desemprego, adversidades financeiras e envelhecimento populacional.

Assim, teremos a Profa. Dra. Lucia França, que abordará as influências individuais, organizacionais, sociais e familiares quanto à decisão de se aposentar ou continuar trabalhando; a Profa. Dra. Priscilla de Oliveira Martins-Silva, que apresentará sobre a carreira e o processo de envelhecimento para profissionais mais velhos inseridos no setor público, mais especificamente abordará a adaptabilidade de carreira diante do processo de envelhecimento no trabalho e a proximidade com a aposentadoria, e; o Prof. Dr. Lúri Luna que discutirá o desenvolvimento de carreira e a decisão de aposentadoria com base em experiências de programas de preparação para a aposentadoria em organizações. Esperamos que esta mesa intrigue os participantes que em princípio terão 40 minutos para debater com os pesquisadores.

Palavras-chave: carreira, envelhecimento, aposentadoria

Quinta feira, 9 de setembro – 14h às 15h30

MESA-REDONDA 3: AVALIAÇÃO DE INTERVENÇÕES EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Esta mesa-redonda apresenta diferentes perspectivas de intervenções e de avaliações de intervenções em orientação profissional e de carreira desenvolvidas nas Universidades Federais de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul. A primeira apresentação descreve uma intervenção de planejamento de carreira oferecida a estudantes universitários em formato online, os desafios dessa modalidade de orientação e os ganhos percebidos pelos estudantes, avaliados de forma qualitativa. A segunda apresentação problematiza o planejamento de carreira voltado a pós-graduandos no formato online, discutindo continuidades e adaptações necessárias para as intervenções em formato virtual, tanto na modalidade individual quanto grupal. Avaliações baseadas nos relatos dos participantes indicam que em ambas as modalidades os orientandos percebem um impacto positivo das intervenções, mesmo sem atividades presenciais. A terceira apresentação descreve uma pesquisa em andamento, com desenho quase-experimental, na qual foram avaliadas duas modalidades de intervenção baseadas na teoria da construção da carreira. O primeiro estudo avaliou um formato de atendimento individual e presencial de três sessões desenvolvido com estudantes de pós-graduação, tendo-se observado ganhos em aspectos relacionados à carreira e também redução da ansiedade. O segundo estudo apresenta dados relativos a uma intervenção grupal online para estudantes de graduação. Neste estudo, resultados preliminares evidenciam a eficácia da intervenção, ainda que algumas dificuldades na participação online tenham sido notadas. Por fim, a quarta apresentação traz resultados de um estudo em andamento no qual foram comparadas duas modalidades de intervenção individuais, de caráter presencial, baseadas na teoria da construção da carreira. Os resultados apontam que ambas as intervenções são eficazes e tendem a produzir efeitos positivos para os participantes, não apenas em variáveis de carreira, mas também em variáveis de funcionamento psicológico. O estudo explora ainda o papel da aliança de trabalho para os desfechos obtidos. No conjunto, as apresentações que compõem esta mesa exploram diferentes modalidades de intervenção e possibilidades de avaliação destas intervenções, oferecendo pistas para compreender os processos de mudança dos clientes e direções para estudos futuros.

PLANEJAMENTO DE CARREIRA ONLINE COM UNIVERSITÁRIOS FINALISTAS: POSSIBILIDADES E LIMITES

Maiana Farias Oliveira Nunes

Essa apresentação abordará uma avaliação preliminar da oferta de uma disciplina de planejamento de carreira para universitários na modalidade online. Antes da pandemia essa disciplina (eletiva) era oferecida presencialmente desde 2010 e foi adaptada para o contexto remoto em função das restrições sanitárias. A disciplina pode ser cursada por alunos de qualquer curso universitário da IES em questão, sendo necessário que o aluno já tenha cursado 2000h/aula. Trata-se de uma disciplina de caráter vivencial, com várias atividades reflexivas e outras comportamentais voltadas para ampliar o autoconhecimento, construção de um mapa do mercado de trabalho da área e subárea profissional, revisão do currículo, treino para participação em processos seletivos e construção escrita de um plano de carreira, considerando as várias dimensões da vida. A disciplina ocorreu ao longo de 16 semanas. Entre os resultados, observou-se a participação ativa de grande parte dos alunos nos encontros síncronos, comprometimento com a realização das atividades assíncronas e resultado final compatível com a oferta na modalidade presencial. A maioria dos alunos ligou a câmera e participou das discussões ao longo dos semestres, porém alguns alunos (por motivos tecnológicos ou pessoais) ligaram a câmera ou participaram da discussão apenas nas ocasiões de atividades avaliativas. Não foi feita uma avaliação quantitativa dos ganhos com a disciplina, apenas qualitativa, por meio de uma entrevista individual final, em que houve relatos de percepção de crescimento e de facilitação na organização dos planos de futuro. Destaca-se a importância da oferta desse tipo de disciplina como um apoio ao estudante no momento de transição de carreira (finalização do curso universitário) e também como espaço para promoção de saúde mental, uma vez que a disciplina se configura como uma possibilidade de reflexão sobre si e sobre o mundo do trabalho, de construção de apoio social entre pares, e de aprimoramento dos recursos pessoais para lidar com barreiras de carreira e a imprevisibilidade da carreira, ao aprender estratégias para lidar com variadas barreiras de carreira por meio da troca entre pares.

PLANEJAMENTO DE CARREIRA COM PÓS-GRADUANDOS NAS MODALIDADES PRESENCIAL E ONLINE: AJUSTES NECESSÁRIOS

Valéria De Bettio Mattos;

Joana Bender Remus,

Letícia Santos de Carvalho e

Maria Luisa Gontijo Gouveia

A demanda por intervenções de carreira com estudantes de pós-graduação stricto sensu tem crescido nas últimas décadas, devido a um contingente considerável de profissionais que alongam sua escolarização imediatamente após a conclusão da graduação. Muitos são os questionamentos que este público específico traz para as sessões de planejamento de carreira. Dentre eles destacam-se aspectos relacionados à vocação, dúvidas relacionadas à opção pela carreira universitária, gama de oportunidades no mercado de trabalho fora da academia e percepção de entrincheiramento de carreira.

Esta apresentação busca abordar aspectos norteadores de intervenção com este público na modalidade presencial e online, esta última realizada durante a pandemia da COVID-19. É notório que esta doença provocou impactos na carreira de muitos trabalhadores e acelerou o desenvolvimento de intervenções online, dentre elas as de carreira junto a pós-graduandos indecisos acerca de seu futuro profissional. Tem-se como objetivo apresentar e refletir sobre os protocolos de intervenção nas duas modalidades a fim de evidenciar as continuidades e ajustes necessários no formato online, tanto no atendimento individual quanto em grupo. Os participantes de ambas as modalidades avaliaram positivamente a intervenção, uma vez que relataram, ao final do processo, possuir maior discernimento de seus valores de trabalho, mais segurança para tomar decisões acerca dos próximos passos para planejar a carreira. Considera-se que as modalidades abordam as principais temáticas relacionadas ao planejamento de carreira e que a online se mostra eficaz como intervenção viável e oportuna, sem prejuízos evidentes para o público atendido.

AVALIAÇÃO DE INTERVENÇÕES DE CARREIRA NAS MODALIDADES INDIVIDUAL E GRUPAL: ESTUDO COM GRADUANDOS E PÓS-GRADUANDOS

Fernanda Zatti

Rosana Marques da Silva Rampazzo

Iúri Novaes Luna

Em razão das novas possibilidades e desafios relacionados à formação e ao desenvolvimento profissional que emergiram nas últimas décadas, em um contexto de trabalho mais flexibilizado e incerto, intervenções de carreira têm ganhado mais espaço e relevância. Podem ser realizadas por meio de ações breves ou mediante modalidades mais estendidas e completas, baseadas em estratégias e teorias de carreira. Assim sendo, denota-se a importância da avaliação das intervenções de carreira, de modo a permitir práticas fundamentadas em evidências científicas. Este relato objetiva apresentar uma análise inicial das contribuições de duas modalidades de intervenção para os processos de construção de vida e carreira de graduandos e pós-graduandos. Em ambos os estudos, fundamentados na teoria da construção de carreira, o método misto foi utilizado, com delineamento quase-experimental, pré-teste e pós-teste e comparação entre grupos. A primeira intervenção constituiu-se de três encontros individuais e presenciais, com 21 pós-graduandos em Administração, cujos instrumentos de coleta de dados consistiram na Escala de Adaptabilidade de Carreira, Inventário de Identidade Vocacional, Escala de Construção de Carreira e entrevista semiestruturada. A segunda intervenção foi composta por cinco encontros em grupo, na modalidade remota, e contou com 20 acadêmicos de graduação de diversos cursos. Como instrumentos citam-se a Escala de Adaptabilidade de Carreira, a Escala de Desenvolvimento de Carreira para Universitários, registros da intervenção, Questionário de Avaliação de Reação e entrevista semiestruturada. Cada estudo contou com

aproximadamente 40 participantes no total, considerando os grupos experimentais e de controle. Ao avaliar os resultados iniciais das intervenções, verificou-se alguns aspectos em comum em relação às contribuições percebidas pelos participantes, a saber: direcionamento da carreira, definição de metas, reflexões sobre a trajetória de vida, aprofundamento do autoconhecimento e redução dos sintomas de ansiedade. Como aspectos diferenciados, os pós-graduandos ainda abordaram o redirecionamento da carreira, a ampliação de possibilidades de transição na carreira, a efetivação das metas e objetivos estabelecidos. Os dados quantitativos do estudo com os pós-graduandos indicaram efeito significativo da intervenção na adaptabilidade, nos recursos adaptativos, bem como na identidade vocacional, e as mudanças se mostraram estáveis três meses após o término da intervenção. Em relação ao estudo com os graduandos, os resultados apontaram, até o momento, que o processo grupal favoreceu o compartilhamento de dificuldades e dúvidas semelhantes, maior confiança, segurança e otimismo em relação ao futuro, não obstante a modalidade online tenha dificultado a participação de alguns estudantes ao longo da intervenção. Desse modo, salientam-se resultados positivos das intervenções, tendo como parâmetros construtos da teoria da construção de carreira.

AValiação DE INTERVENÇÕES DE BASE CONSTRUTIVISTA E O PAPEL DA ALIANÇA DE TRABALHO

Marco Antônio Pereira Teixeira

Cláudia Sampaio Correa da Silva

Nayhara Bessa

Paulo Cardoso

Intervenções que visam auxiliar as pessoas a tomarem decisões sobre suas carreiras e planejarem suas trajetórias profissionais têm sido desenvolvidas e ofertadas ao longo das últimas décadas e, mais recentemente, as abordagens denominadas construtivistas têm ganhado destaque. Nas intervenções guiadas por princípios construtivistas busca-se promover a autonomia no processo de decisão de carreira e a construção do significado das escolhas dentro do contexto de vida mais amplo dos clientes. Nestas intervenções, o orientador profissional tem um papel essencial pois participa ativamente na condução do processo de reconstrução de significados e de elaboração de uma narrativa de futuro dos clientes. Por isso, a aliança de trabalho que se estabelece entre orientador e cliente (clareza de objetivos, tarefas e vínculo formado entre as partes) deve ter influência no desfecho dos atendimentos. Nesta apresentação são trazidos resultados iniciais de um estudo em andamento no qual foram comparadas duas modalidades de intervenção individual de orientação de base construtivista e a relação dos desfechos com a aliança de trabalho. As modalidades comparadas foram uma abordagem desenvolvida no Serviço de Orientação Profissional (SOP) e no Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (tipicamente com 6 a 8 sessões) e o modelo de Entrevista de Construção de Carreira (EEC) de Mark Savickas (tipicamente com 3 a 4 sessões).

Participaram 42 clientes que buscaram os serviços do SOP e do NAE, sendo 21 atendidos no modelo SOP/NAE e 21 no modelo da EEC. Os clientes responderam a um conjunto de instrumentos logo antes do atendimento (pré-teste) e logo ao final (pós-teste), além de uma medida de aliança de trabalho a cada encontro. Foram avaliadas as seguintes variáveis de desfecho: adaptabilidade de carreira, respostas adaptativas, autoeficácia para decisão de carreira, identidade vocacional, autorreflexão, insight, ajustamento psicossocial, presença de sentido de vida, busca de sentido de vida, satisfação com a vida e aliança de trabalho. Os resultados mostraram ganhos para os clientes em quase todas as variáveis, exceto em autorreflexão, insight e busca de sentido de vida, não tendo sido observadas diferenças entre as modalidades de atendimento. A aliança de trabalho mostrou-se correlacionada de forma fraca a moderada com alguns dos desfechos no pós-teste, além de apresentar, de um modo geral, um aumento ao longo das primeiras sessões. Os resultados indicam, portanto, efeitos positivos das duas modalidades de intervenção tanto em aspectos relacionados à carreira quanto em aspectos relacionados à saúde psicológica geral (ajustamento psicossocial, satisfação com a vida e presença de sentido de vida), sugerindo que o impacto das intervenções construtivistas pode ter reflexos em outras esferas do funcionamento psicológico. É interessante notar que a ECC, mesmo sendo uma intervenção mais curta, revelou-se igualmente eficaz à intervenção mais estendida, indicando que uma orientação de carreira focada e breve pode ser útil aos clientes tanto quanto intervenções mais longas. Os resultados revelaram ainda que a aliança de trabalho está associada aos desfechos do atendimento, mas estudos complementares são necessários para elucidar o seu desenvolvimento ao longo da intervenção e sobre quais aspectos seu efeito é mais relevante. Os resultados, além de indicarem a eficácia dessas modalidades de intervenção de carreira, sugerem que a formação dos orientadores profissionais enfatize o domínio teórico dos modelos de intervenção e o desenvolvimento de habilidades que contribuam para estabelecer e manter o foco do atendimento, assim como habilidades que favoreçam a construção e manutenção do vínculo entre orientador e cliente.

MESA-REDONDA 4: ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NO PÓS-PANDEMIA – DESAFIOS LATINO-AMERICANOS

Marcelo Afonso Ribeiro

Sílvio Bock

Sérgio Rascovan

O campo da orientação profissional e de carreira (OPC) vem sendo questionado e vem se questionando há algum tempo, buscando tentar responder às demandas contemporâneas do mundo social e do trabalho, entre elas, a construção de conhecimentos e práticas contextualizados e a ampliação do público atendido pela orientação, mas a transição entre o instituído do tradicional para um movimento instituinte nem sempre acontece de forma veloz ou ampla. A pandemia fez o mundo repensar suas

configurações de forma acelerada, intensa e ampla, sendo, potencialmente, disruptiva e desconstrutora da ordem vigente, indicando, claramente, a necessidade de mudanças. Assim, a presente mesa-redonda visa, primeiramente, questionar os caminhos e princípios da OPC instituída que, com exceções, falha em construir conhecimentos e práticas contextualizados e ampliar o público atendido, discutindo os principais motivos para esta falha em termos teóricos, técnicos e políticos. E, em segundo lugar, propõe caminhos diversificados para o futuro da OPC no mundo pós-pandemia, principalmente com base nos principais desafios dos contextos latino-americanos.

MESA-REDONDA 5: ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA E TRABALHO DECENTE: PROMOVENDO A JUSTIÇA SOCIAL

Gustavo Henrique Martins e Rodolfo Augusto Matteo Ambiel (USF)

Fernanda Mendes Pires e Alexsandro Luiz de Andrade (UFES)

Leonardo de Oliveira Barros (UFBA)

Nathália Sandoval Barbosa Mambrini e Manoela Ziebell de Oliveira (PUC-RS)

As constatações de desigualdade social, que se tornaram vívidas pela pandemia, já eram observadas pela literatura acadêmica crítica em carreira, pois o mercado de trabalho é um ambiente desigual e, consideravelmente, classista, racista, sexista e heterossexista. Nesse sentido, reconhece-se que existem fatores estruturais que não oportunizam acesso simétrico e recursos a todos no mundo do trabalho. Essa é uma compreensão realista da gestão de carreira, em que o contexto global, social e cultural, bem como a origem do indivíduo são relevantes na construção das histórias pessoais e profissionais. A Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) apresenta os fatores socioculturais como primários para a compreensão das decisões e das experiências de trabalho de todas as pessoas e enfatiza o papel que a classe social, privilégio e liberdade de escolha têm na construção de carreira dos trabalhadores. O trabalho decente é o construto central da TPT. Esse construto foi proposto pela Organização Internacional do Trabalho para apoiar ações voltadas para garantir condições de trabalho decentes e direitos para os indivíduos em todos os países. O conceito de trabalho decente pode ser compreendido por meio de cinco elementos: a) condições seguras de trabalho; b) acesso aos cuidados com a saúde; c) remuneração adequada; d) tempo livre e para descanso, e) valores. Volição, outro dos construtos explorados pela TPT, refere-se à percepção individual sobre a possibilidade de fazer escolhas e tomar decisões de carreira, apesar das restrições apresentadas pelo ambiente externo à pessoa. Vale destacar também que estratégias para conter o avanço da COVID-19 no Brasil resultaram em mudanças nas relações de trabalho, aceleração dos processos de flexibilização e impacto sobre o trabalho decente. O debate da mesa explorará os conceitos da TPT. Inicialmente serão apresentados resultados de volição referentes a uma amostra de trabalhadores brasileiros de diferentes extratos

sociais. Em seguida, será apresentado o teste do modelo da TPT em trabalhadores celetistas, tendo o trabalho decente como variável mediadora da relação entre adaptabilidade de carreira e bem-estar no trabalho. A terceira apresentação explorará a percepção de trabalhadores brasileiros sobre trabalho decente durante a pandemia. Por fim, a última apresentação terá como objetivo discutir as contribuições da Orientação Profissional e de Carreira na promoção de justiça social focando em populações não tradicionais dos serviços e pesquisas da área, tais como mulheres negras, pessoas em situações de desemprego e desalento e trabalhadores informais. Serão discutidos os impactos dessas características no desenvolvimento de carreira e na saúde mental das trabalhadoras e trabalhadores.

MESA-REDONDA 6: PERSPECTIVAS SOBRE ATENDIMENTO REMOTO

POSSIBILIDADES E BARREIRAS PARA A AVALIAÇÃO EM OPC NO CONTEXTO DOS ATENDIMENTOS REMOTOS

Rodolfo Ambiel

(Universidade São Francisco)

Recursos tecnológicos vêm sendo utilizados em atendimentos psicológicos de forma mais intensa pelo menos desde o início do século XXI. Inicialmente, testes informatizados ou com processos de correção e interpretação de forma automatizada começaram a se popularizar e, posteriormente, atendimentos em ambientes remotos se tornaram comuns com o advento de dispositivos com acesso rápido à internet. Desde o início de 2020, contudo, com a pandemia da Covid-19 que se alastrou pelo mundo, os atendimentos remotos passaram a ser uma necessidade e uma realidade, tanto para os profissionais quanto para os clientes. No campo específico da orientação de carreira isso não foi diferente. O objetivo deste trabalho é discutir algumas perspectivas sobre o atendimento remoto na área da orientação profissional e de carreira. De forma específica, serão abordados os aspectos legais e éticos do atendimento online, as diferentes modalidades de atendimento em OPC e como podem ser adaptadas ou executadas em ambiente remoto, possibilidades e limites da avaliação neste contexto e as evidências científicas sobre a efetividade de atendimentos online sobre escolha de carreira. Em conclusão, serão considerados os principais aprendizados da literatura sobre o tema, além de barreiras que podem ser encontradas na realidade brasileira.

ambielram@gmail.com

DESAFIOS ÉTICOS E LEGAIS NA PRÁTICA CLÍNICA DA PSICOTERAPIA ON-LINE E IMPACTOS FUTUROS NO EXERCÍCIO DA SAÚDE MENTAL NO BRASIL

Cláudia Catão

(Casa dos Insights)

Aprovada em novembro de 2018, a resolução 11/2018 do Conselho Federal de Psicologia autoriza que psicólogas/os ofereçam serviços psicológicos mediados por tecnologias "sem restrições" quanto ao tipo de atendimento e sem número de sessões determinado. Esta foi uma conquista pioneira entre os conselhos de classe brasileiros. Porém, é importante notarmos que "sem restrições", não significa atender qualquer paciente, de qualquer lugar e em qualquer aplicativo. Com a pandemia do COVID-19, a ação do profissional em situações de emergência foi ainda mais ampliada com a resolução 04/2020, ainda em vigor. O isolamento social mundial foi uma justificativa relevante para a continuidade ou início de processos psicoterapêuticos mediados por tecnologias. Mas, falta a conscientização dos profissionais de que essa modalidade requer preparo técnico, teórico e clínico. Teremos que enfrentar no futuro próximo, os desdobramentos decorrentes da baixa qualidade dos atendimentos On-line realizados durante a pandemia. A excelência na prática da Psicoterapia On-line começa por uma forte fundamentação em argumentos éticos contrários e favoráveis à técnica. Nesta apresentação, apresentarei as exigências científicas, éticas e legais mínimas para que o exercício clínico do psicoterapeuta brasileiro não seja criminalizado pela desinformação. É importante que profissionais regidos por outros conselhos de classe também se espelhem na resolução do Conselho Federal de Psicologia, pois esta foi baseada no Marco Civil da Internet e na legislação mais rigorosa que a substituiu, qual seja, a Lei Geral de Proteção de Dados.

contato@claudiacatao.com.br

OS DESAFIOS DA GESTÃO DE GRUPOS VIRTUAIS

Ângela Caon Pieruccini

(Parceiros Consulting)

O trabalho presencial e o contato social ficaram restritos com a pandemia de covid-19, limitando as possibilidades do uso dos grupos em modo síncrono *face-to-face*. As boas práticas de trabalho presencial, sejam elas na gestão ou na facilitação de grupos, vêm se mostrando insuficientes para assegurar o sucesso de uma equipe no ambiente virtual. Apesar de muitos gestores utilizarem ferramentas digitais na tentativa de operar "como antes", estão vivenciando junto às suas equipes frustração, cansaço, adoecimento e baixa produção coletiva, bem como nas salas de aula de escolas e universidades ou na facilitação de grupos on-line. Estamos convencidos de que as teorias e metodologias para o trabalho no ambiente virtual são complementares à prática do trabalho presencial com grupos, incluindo novas possibilidades que somente o ambiente virtual pode proporcionar. Assim, criação e gestão de grupos e equipes irão necessariamente incluir tarefas híbridas. Vivemos não apenas uma adaptação do presencial ao virtual, mas uma grande mudança no modo de gestão e condução de grupos, que exigirá novas competências das equipes e seus gestores, dos facilitadores

de grupos e seus participantes, dos profissionais de educação e seus alunos. O uso da inteligência coletiva na construção de projetos em grupo necessita ser aprendido nas organizações e instituições. Por isso, a Criação e Gestão de Grupos Virtuais necessita uma condução dos participantes em um processo de aprendizado coletivo, por meio do desenvolvimento da dinâmica do próprio grupo, utilizando tanto as ferramentas das tecnologias de inteligência, como metodologias ágeis e leitura de processos grupais. Estamos preparados para essa mudança? Estamos preparados para voltar a ser aprendizes? Já compreendemos que no espaço virtual vale também a competência e não somente o vigésimo doutorado? “Adoramos a perfeição porque não a podemos ter; repugna-la-íamos se a tivéssemos. O perfeito é o desumano porque o humano é imperfeito”. O ponto principal é a mudança qualitativa nos processos de aprendizagem. Procura-se menos transferir cursos clássicos para formatos hipermídia interativos ou “abolir a distância” do que estabelecer novos paradigmas de aquisição dos conhecimentos e de constituição dos saberes: aprendizagem cooperativa. Fala-se então em aprendizagem cooperativa assistida por computador (*computer supported cooperative learning*), onde educadores e estudantes partilham recursos materiais e informacionais. As últimas informações atualizadas tornam-se fácil e diretamente acessíveis através dos bancos de dados online e da *world wide web*. É possível participar de conferências eletrônicas desterritorializadas nas quais intervêm os melhores pesquisadores de sua disciplina. A partir disso, a principal função do educador não pode mais ser uma difusão dos conhecimentos, que agora é feita de forma mais eficaz por outros meios. Sua competência deve deslocar-se no sentido de incentivar a aprendizagem e o pensamento. O educador torna-se um animador da inteligência coletiva dos grupos que estão a seu encargo. Sua atividade será centrada no acompanhamento e na gestão da aprendizagem. A relação com o saber se modifica totalmente. As novas possibilidades de criação coletiva distribuída, aprendizagem cooperativa e colaboração em rede, oferecidas pelo ciberespaço, subvertem o funcionamento padrão das instituições e os modos habituais de divisão do trabalho nas empresas e nas escolas. A grande questão da cibercultura não é a passagem do presencial à distância, nem do escrito e do oral tradicionais à multimídia. É a transição de uma educação institucionalizada para uma situação de troca generalizada dos saberes, o ensino da sociedade por ela mesma, de reconhecimento autogerenciado, móvel e contextual das competências. *O ambiente virtual é o universal sem totalidade, essência da cibercultura.* Não possui nem centro nem linha diretriz, aceita todos os conteúdos, pois se contenta em colocar em contato um ponto qualquer com qualquer outro, seja qual for a carga semântica das entidades relacionadas. Ciberespaço: o sistema do caos em um labirinto de Dédalo. Uma conexão gera outra conexão, que gera outra conexão, que recebe um acesso, vários acessos, um milhão de acessos, em uma continuidade infinita e paradoxal. ESTAMOS PREPARADOS???????

pierucciniangela@gmail.com

MESA-REDONDA 7: PSICOLOGIA POSITIVA E CARREIRA

APROXIMAÇÕES ENTRE A PSICOLOGIA POSITIVA E A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E O DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

Ana Paula Porto Noronha

(Universidade São Francisco)

A interface entre orientação profissional e desenvolvimento de carreira e a psicologia positiva ainda é recente no país. No entanto, o desenvolvimento positivo da juventude, vem reunindo pesquisas com adolescentes sobre suas potencialidades e características positivas, com vistas ao desenvolvimento pleno deles. É nesse ensejo que se insere este trabalho. O intuito é discutir a possibilidades de construções de OPDC sob a perspectiva teórica da psicologia positiva. Mais especialmente, pode-se dizer que a ideia é defender a relevância da compreensão dos construtos positivo, como otimismo, afetos, projetos de vida e forças pessoais para a realização de processos exitosos. Uma parcela importante de adolescentes e jovens adultos não tem um planejamento de vida e o mercado de trabalho passou por intensas transformações nas últimas décadas, evidenciando a necessidade da revisão do trabalho de orientador profissional e da consideração das condições oferecidas ao jovem para a construção de seu projeto de vida. As relações de alguns desses construtos já foram testadas em pesquisas junto ao público-alvo. Presentemente, projeto de vida será entendido como intenção estável e generalizada de alcançar algo que seja muito relevante para o eu e que gere um compromisso produtivo para além dele mesmo, ou seja, mais especialmente para a sociedade. Ao lado disso, estão as forças pessoais, compreendidas como características positivas de personalidade, que se expressam por sentimentos, pensamentos e comportamentos. No Brasil, Escala de Projeto de Vida para Adolescentes (EPVA; Dellazana & Gobbo, 2016) consiste em um instrumento de autorrelato, composto por 42 itens que avaliam cinco dimensões do projeto de vida: Religiosidade, Carreira, Aspirações Positivas, Bens Materiais e Relacionamentos. Os índices de consistência foram estimados, com valores de α variando de 0,72 a 0,78, indicando índice de precisão considerado adequado (Dellazana-Zanon, Zanon, Noronha, Oliveira, & Rosado, 2019). A Escala de Forças de Caráter (EFC; Noronha & Barbosa, 2016). Instrumento de autorrelato composto por 71 itens que se propõem a mensuração das 24 forças de caráter/pessoais. Possui chave de resposta em escala Likert de cinco pontos, variando de 0 (*nada a ver comigo*) a 4 (*tudo a ver comigo*). São exemplos de itens: “Sei o que fazer para que as pessoas se sintam bem” (inteligência social), “Sou competente para analisar problemas de diferentes ângulos” (pensamento crítico), “Viver é empolgante” (vitalidade). Os índices de precisão do instrumento foram estimados $\alpha = 0,93$. Pretende-se Discutir considerações teóricas e empíricas sobre a aplicação dos instrumentos no contexto da Orientação Profissional e do Desenvolvimento de Carreira.

ana.noronha8@gmail.com

A INTER-RELAÇÃO ENTRE CARREIRA E MATERNIDADE NO BEM-ESTAR DE MÃES TRABALHADORAS

Larissa Sanford Ayres Farina

(Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

As mulheres e mães passaram a conquistar cada vez mais espaço no mercado laboral, deixando de focar somente nos trabalhos de casa. Observa-se que tiveram um aumento em sua escolaridade, estão tendo menos filhos e decidindo por serem mães mais tardiamente que suas antepassadas. Os avanços das práticas igualitárias no que diz respeito ao gênero e a configuração familiar em que ambos os pais trabalham trouxeram desafios na busca pelo equilíbrio entre os diferentes espaços ocupados por essas profissionais. Essa forma de viver muitas vezes escolhidas por essas mulheres está fortemente ligada ao fato de elas assumirem, simultaneamente, diferentes papéis com alta saliência em suas vidas. Quando dois ou mais papéis possuem elevada saliência, o desempenho simultâneo desses papéis pode gerar estresse. Assim sendo, a conciliação entre os papéis de carreira e maternidade pode produzir conflito na vida das mulheres e impactar seus níveis de bem-estar subjetivo. Resultados de pesquisas realizadas em diferentes países do mundo, mostram que uma relação saudável entre trabalho e família é essencial tanto para o sucesso das organizações, quanto para as profissionais. Diante disso, questões como maternidade, contexto, bem-estar e carreira passam a ser um importante campo de estudo na área da Psicologia Positiva e da Orientação Profissional. Nesta apresentação são relatados resultados iniciais de um estudo em desenvolvimento no Núcleo de Estudos e Intervenções em Carreira (NEIC/ UFRGS) no qual foram investigadas relações entre variáveis de carreira e da psicologia positiva, com uma amostra de 105 mães trabalhadoras com filhos até 12 anos. Investigou-se a relação das variáveis recursos de trabalho, *flow*, engajamento no trabalho e adaptabilidade de carreira com o bem-estar subjetivo e com o conflito trabalho-família das mães trabalhadoras. Observou-se que tanto a percepção de trabalho interferindo na família quanto de família interferindo no trabalho correlacionou-se com afetos negativos. Entre as dimensões dos recursos e demandas do trabalho, os resultados apontaram que quanto maior a clareza de papel e alinhamento de habilidades (percepção de que as atividades laborais são compatíveis com as habilidades pessoais) maior o nível de bem-estar das mães trabalhadoras. *Flow* e engajamento no trabalho também se correlacionaram positivamente com essas duas variáveis e com a satisfação com a vida. A dimensão perspectiva de crescimento também apresentou correlação positiva com satisfação com a vida. Já a dimensão justiça no trabalho correlacionou negativamente conflito trabalho-família. O fator alinhamento de habilidades mostrou ainda correlação positiva com adaptabilidade de carreira. Além disso, mães que apresentaram maior adaptabilidade de carreira também revelaram maior nível de bem-estar subjetivo. Satisfação com a vida, no entanto, foi a que mais apresentou correlação significativa com adaptabilidade. Os resultados indicam que o bem-estar subjetivo experienciado por mães trabalhadoras é um fenômeno complexo influenciado tanto por recursos internos (pessoais) quanto externos (contextuais). Discute-se, nesta

apresentação, como cada um dos recursos de trabalho, que fazem parte de um construto maior, como o engajamento no trabalho da Psicologia Positiva, e a adaptabilidade de carreira podem contribuir para a promoção do bem-estar de mães trabalhadoras.

lari.ayres.farina@gmail.com

RELAÇÕES ENTRE SENTIDO DE VIDA, ESPERANÇA E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

Cássia Ferrazza Alves

(Centro Universitário da Serra Gaúcha)

Atualmente, compreende-se a carreira para além das questões ocupacionais, mas como a inter-relação entre diferentes papéis de vida, valores pessoais e profissionais, constituindo-se como uma construção subjetiva para cada indivíduo. Neste sentido, a carreira tem sido um importante aspecto relacionado ao bem-estar, variável estudada especialmente através da Psicologia Positiva. Tendo em vista a aproximação entre estas duas áreas, discute-se a respeito da relação entre dois constructos importantes advindos da psicologia positiva - sentido de vida e esperança - e do aconselhamento de carreira - a adaptabilidade de carreira. Com as transições profissionais mais frequentes e as mudanças no mercado de trabalho que já aconteciam antes da Pandemia do Covid-19, mas que, de alguma forma, têm sido potencializadas no presente momento, os indivíduos são convocados a refletir, cada vez mais, sobre sua carreira, buscando construir sentido para suas escolhas. A partir de uma pesquisa realizada (a qual contou com a participação de 334 indivíduos, com idades entre 18 e 68 anos - $M = 27,41$; $DP = 9,32$, sendo 70,4% do sexo feminino), como parte da tese de doutorado desta autora, foi possível identificar que a adaptabilidade de carreira mediou a relação entre sentido de vida e esperança ($CFI = 0,95$; $TLI = 0,95$; $WRMR = 1,34$; $RMSEA = 0,06$; $Chi-quadrado = 2301,937$; $g.l. = 1115$; $p < 0,001$). Desse modo, ao ter clareza da contribuição da carreira para o sentido de vida, o indivíduo pode desenvolver uma postura mais ativa nas tomadas de decisões, através da preocupação, controle, curiosidade e confiança (recursos de adaptabilidade de carreira) e elaborar metas e planos profissionais, mantendo a motivação para atingi-los (esperança). Compreender este e outros resultados que articulam as teorias de carreira à Psicologia Positiva, os quais relacionam as variáveis foco deste trabalho, pode contribuir para as intervenções dos orientadores profissionais. Assim, propostas narrativas voltadas para a construção de significado a partir da história e das trajetórias de vida bem como das decisões profissionais podem contribuir para a clareza de sentido e, com isso, auxiliar na compreensão do papel da carreira e das escolhas ocupacionais neste propósito. A partir disso, é provável que o orientando possa elaborar, com mais coerência, suas metas e planos profissionais.

cassiaferrazza@gmail.com

MESA-REDONDA 8: PROJETO DE VIDA: TEORIA E INVESTIGAÇÕES

EDUCAÇÃO: PROJETOS E VALORES

Nílson José Machado

(Universidade de São Paulo)

Educação é a construção da consciência nas ações: ações que conservam, ações que transformam, ações que não se conformam. A ação consciente é a ação projetada, o fazer com propósito, com metas sustentadas por uma arquitetura de valores. A realização de qualquer projeto é alimentada à montante pelas nossas ilusões, nossas utopias, mas é determinada à jusante pelo planejamento, pela avaliação. No Brasil, no terreno educacional sobram avaliações e planejamentos formais, mas carecemos de um projeto coletivo. Na educação, tal carência é especialmente notada. Que fazer? Vamos conversar sobre isso.

njmachad@usp.br

PROJETOS DE VIDA DE JOVENS

Valeria Amorim Arantes de Araújo

(Universidade de São Paulo)

A comunicação trata-se de uma “meta análise”, promovida a partir dos resultados de 14 investigações distintas, realizadas em todo o Brasil entre os anos de 2009 e 2017. Em comum todas elas têm o estudo dos projetos de vida de jovens brasileiros, analisados sob a perspectiva dos modelos organizadores do pensamento. No total foram entrevistados 560 jovens brasileiros com idade entre 15 e 19 anos, oriundos das cinco regiões geopolíticas do Brasil. Destaca-se que, em cada região, os dados foram coletados em dois tipos de municípios: a) metrópoles (Belém, Fortaleza, Goiânia, São Paulo e Curitiba); e b) capitais regionais (Macapá, Crato, Sobral, Dourados, Sumaré, Rio Claro, Ponta Grossa). A variável de gênero foi controlada; 80% dos participantes viviam em condições socioeconômica baixas na periferia de centros urbanos, e apenas 20% eram estudantes de escolas privadas de nível socioeconômico médio-alto. O instrumento em comum foi o roteiro de entrevista (Andrews et al., 2006) elaborado pelo Stanford Center on Adolescence, coordenado por William Damon. Tal instrumento, consolidado internacionalmente, foi adaptado aos propósitos de nossas pesquisas no Brasil, incluindo o foco no papel dos valores, sentimentos e emoções na constituição dos projetos de vida. Composta por 13 questões, a entrevista é multidimensional: procura identificar alguns aspectos do self dos jovens participantes, investiga mudanças que eles gostariam que ocorressem no mundo (buscando tipificar seu mundo ideal), analisa suas projeções futuras e tenta identificar seus projetos de vida. Tais

perguntas enfatizam cinco tópicos: o que é importante para o jovem e os sentimentos relacionados com isso; o que desejaria que fosse diferente no mundo; seu papel em fazer mudanças no mundo e sentimentos sobre essas mudanças; como imagina e se sente em relação ao seu futuro nos próximos cinco anos e aos 40 anos de idade; e o que ele pensa e sente sobre o seu projeto de vida. A partir da análise realizada, identificamos seis diferentes modelos organizadores do pensamento aplicados pelos jovens brasileiros, que refletem formas muito distintas de pensar seus projetos de vida. Os modelos organizadores identificados foram: frágeis; idealizados; centrados na família e no trabalho; centrados no trabalho; com intenções altruístas; e centrados no consumo e na estabilidade financeira. Durante a apresentação descreveremos e exemplificaremos brevemente cada um desses modelos organizadores, com o objetivo de ilustrar o complexo processo realizado para identificação dos projetos de vida dos jovens, bem como apontaremos aspectos relevantes para a formação ética e profissional das futuras gerações.

varantes@usp.br

TEORIA COMPREENSIVA DOS PROJETOS DE VIDA

Vinicius Coscioni

(Universidade de Coimbra, Portugal)

O termo projeto de vida (PV) tem sido utilizado na literatura de modo impreciso. A ausência de consenso em relação à sua definição tem gerado um estado-da-arte com conclusões conflitantes. A Teoria Compreensiva dos PVs foi construída como uma resposta a esta limitação teórica. Trata-se de uma teoria compreensiva (ou abrangente) no sentido de que busca integrar diferentes perspectivas teóricas. O ponto de partida para a sua construção foi uma revisão sistemática que investigou as contribuições teóricas de 93 artigos em relação ao termo PV. Foram extraídos desses artigos todos os trechos que possuíam definições explícitas do construto, ou que descreviam as suas propriedades e características centrais. Esses trechos foram sistematicamente analisados por uma análise temática que identificou seis dimensões teóricas. A dimensão volitivo-estratégica refere-se aos processos autorregulatórios relacionados aos PVs. A dimensão biográfico-identitária indica o PV como componente futuro da identidade narrativa. A dimensão teleológico-existencial enfatiza o caráter significativo dos PVs. A dimensão dialético-contextual reconhece a influência do contexto e do papel ativo da pessoa na construção dos seus PVs. A dimensão histórica reconhece os PVs como produto da modernidade. Por fim, a dimensão desenvolvimental descreve a influência dos processos maturacionais na gênese dos PVs na adolescência. As três primeiras dimensões subsidiam diretamente a construção da definição de PV assumida pela Teoria Compreensiva dos PVs, qual seja: um processo em contínua evolução constituído pela formação, execução e manutenção de estruturas e ações intencionais que, em conjunto, formam uma narrativa prospectiva, significativa e de longo prazo, capaz de incitar decisões e

esforços na vida cotidiana. As demais dimensões relacionam-se sobretudo a antecedentes dos PVs. As dimensões teóricas foram o ponto de partida para a análise de 26 entrevistas com brasileiros, de 15 a 59 anos, que estavam cientes de planos para os próximos anos. A partir de uma análise temática, este estudo qualitativo delineou um modelo teórico que articula de maneira complexa as seis dimensões teóricas previamente descritas. Neste modelo, o campo de possibilidades é descrito enquanto um componente sociocultural que integra o passado autobiográfico, o acesso a oportunidades e recursos, o contexto histórico-cultural e as relações interpessoais. O campo de possibilidades insere-se no modelo como um antecedente que impacta os PVs diretamente ou indiretamente, a partir da mediação de processos maturacionais, disposições autorregulatórias e tendências motivacionais. Ademais, o modelo indica a influência da condição humana em se orientar ao futuro na construção da identidade narrativa – que, por sua vez, integra simultaneamente o PV e o passado autobiográfico. O estudo propiciou a criação de um modelo teórico mais parcimonioso que as seis dimensões teóricas descritas isoladamente. Ademais, o estudo constatou certa proximidade entre o discurso dos participantes e as dimensões teóricas previamente criadas, o que indica que a teoria em construção é representativa da realidade. A Teoria Compreensiva dos PVs foi também a base para a construção da Escala de Projeto de Vida (EPV), um instrumento psicométrico que possui dois fatores: identificação (clareza em relação ao futuro psicológico) e envolvimento (mobilização de planos e ações). A EPV possui evidências de validade e fidedignidade extraídas a partir de consulta a especialistas, grupos focais, análises fatoriais exploratórias e confirmatórias, associações com medidas relacionadas, modelos de invariância, correlações teste-reteste e avaliação da consistência interna. As evidências de validade e fidedignidade da EPV constituem-se como evidências empíricas da teoria. A revisão sistemática, o estudo qualitativo e a construção da EPV são os primeiros passos para o estabelecimento de uma nova teoria dos PVs. Ao articular diferentes perspectivas teóricas, a Teoria Compreensiva dos PVs diferencia diversas facetas dos PVs, o que poderá reduzir as controversas na área.

viniciuscoscioni@gmail.com

MESA-REDONDA 9: CARREIRAS DIGITAIS E OCUPAÇÕES DO FUTURO

O QUE OS JOVENS PRECISAM SABER PARA TER LUGAR NO MUNDO DIGITAL

Ivan Siqueira

(Universidade de São Paulo)

Dentre as competências da contemporaneidade relacionadas ao mundo do trabalho resplandecem as digitais. Information literacy, digital literacy e competência em informação são algumas nomenclaturas que sinalizam a emergência de conhecimentos conectados ao exponencial desenvolvimento das novas

tecnologias. O mero uso de artefatos digitais e da presença diuturna em redes sociais não deve ser confundido com as necessárias habilidades de manejo de informações a partir das ecologias de dados. Internet das coisas, visualização de dados, inteligência artificial, aprendizado de máquinas e big data remetem a processos de transição para um novo modelo de produção de mercadorias, de bens e de serviços. Entretanto, esse cenário de promessas e benefícios também enumera desafios éticos em relação a elementos-chave a partir dos quais construímos a sociedade, tomamos decisões, organizamos a educação, a justiça e a nossa convivência social. Até mesmo os instrumentos de interpretação da realidade e o *modus operandi* da Ciência estão sendo impactados. Estar distante desses fenômenos certamente trará imensas barreiras para o entendimento dos mecanismos definidores da produção de riquezas e menos oportunidade de ocupar boas posições no mercado de trabalho para enormes contingentes de jovens no Brasil. Isso tende a agravar ainda mais as desigualdades, o desemprego e a baixa produtividade do trabalho nacional. Dentre as 10 Competências da recente aprovada Base Nacional Comum Curricular, algumas tangenciam essa problemática, mas o efetivo tratamento dessas questões exige currículos que organizem práticas e conceitos em expectativas de desempenho. Após mais de um ano sem aulas presenciais e poucas interações qualitativas nas modalidades remotas de ensino, como favorecer o desenvolvimento desses conhecimentos pela nossa juventude? Quais são os saberes essenciais e como podem ser desenvolvidos? Podemos esperar que isso aconteça somente a partir das lições escolares? Quais experiências em outros países podem nos iluminar estratégias, práticas e políticas a serem adaptadas às diferentes realidades brasileiras?

naviclauper@usp.br

CARREIRAS DIGITAIS: YOUTUBERS E INFLUENCERS

Carlos Rafael Farias

Alexandra Barros

(Universidade de Lisboa – Portugal)

A evolução tecnológica propiciou o surgimento de novas carreiras no mundo digital. Enquadrado pelos modelos sociocognitivos, o presente estudo explora percursos de carreiras ligadas ao mundo digital, identificando as motivações, os determinantes pessoais e contextuais que conduzem à escolha de uma carreira não tradicional. Explora também a forma como profissionais desta área conceitualizam uma carreira de sucesso e as suas expectativas pessoais futuras acerca da carreira escolhida. Os participantes são 12 indivíduos adultos, 6 homens e 6 mulheres, considerados digital influencers ou fundadores de startups digitais. Foi utilizada uma metodologia qualitativa, a entrevista semiestruturada, para a formulação de categorias de análise. Os resultados encontrados sugerem que estes participantes possuem um conjunto de recursos como competências e capacidades adquiridas por

influência da formação acadêmica e/ou profissional, pelo suporte da família e pares (incentivos e/ou condições socioeconômicas favoráveis), por influências do contexto, tanto positivas (e.g., avanço tecnológico) como negativas (e.g. desemprego) que contribuíram para aprendizagens relevantes (e.g., adaptabilidade, resiliência e ter iniciativa) e que realizaram escolhas de carreira congruentes com os seus interesses e valores. Estes indivíduos revelam mais vezes o sucesso subjetivo da carreira e relataram expectativas de receber, tanto compensações financeiras como recompensas pessoais satisfatórias, sendo estas últimas mais referidas.

carlos.rafael.farias@campus.ul.pt

PROFISSÕES E OCUPAÇÕES DO FUTURO DIVULGADAS EM BLOGS DE CURSINHOS E UNIVERSIDADES E NA REVISTA EXAME

Lucy Leal Melo-Silva

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

Velozes mudanças estão ocorrendo na vida e no trabalho. São transformações decorrentes dos avanços tecnológicos, tais como: inteligência artificial, computação quântica, robótica, nanotecnologia, internet das coisas, impressão 3D, genética e biotecnologia. Publicações apontam que mudanças podem ser inovadoras ou disruptivas, com consequências nas relações de trabalho e nos modelos de negócios. Assim, a demanda por novas ocupações e profissões tem exigido novas habilidades e competências, sendo a aprendizagem ao longo da vida a mais relevante. Este estudo objetivou mapear as tendências de profissões do futuro, visando identificar habilidades e competências requeridas no século XXI. Dois estudos foram delineados. No ESTUDO 1 foi feita a busca no google por meio da expressão “profissões do futuro” em BLOGS de universidades e cursinhos preparatórios para o vestibular. Uma lista (N=35) foi elaborada e foram selecionados 24 sítios, constituindo o *corpus* de análise. No ESTUDO 2 foi feita a busca no portal da revista comercial EXAME, selecionado a partir de uma busca prévia que mostrou mais textos. Foram incluídos 54 artigos publicados no período 2008-2020. Para análise dos dados foi utilizado o *software IRaMuTeQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires)*. Nesse método, todas as palavras contidas nos textos analisados são compiladas, excluindo-se o título e este bloco de informações (*corpus textual*) é lançado no *software* de análise textual *IRaMuTeQ* que resulta em diversos tipos de análise, desde as mais simples como a lexicografia básica e o cálculo de frequência de palavras, até análises multivariadas como Classificação Hierárquica Descendente (CHD). Os dados do ESTUDO 1 mostram seis classes lexicais, em dois blocos temáticos. O *Bloco 1* reúne as classes: (a) futuro e o mercado (19%); (b) cargos executivos nas áreas financeira e de vendas (19%); (c) formação em curso de graduação e de especialização (15%). O *Bloco 2* reúne: (a) gestão ambiental (18%); (b) sistemas de informação e as questões de confidencialidade e autenticidade dos dados (16%); (c) inovação digital,

e atividades de conselheiros e especialistas, como e-commerce e marketing social (13%). Os dados do ESTUDO 2 mostram seis classes lexicais, em dois blocos temáticos. O *Bloco 1* é formado por duas classes: (a) formação em alto nível no âmbito empresarial e com domínio de língua inglesa (21%); e (b) cargos de direção e de gestão de pessoas (21%). O *Bloco 2* reúne quatro classes: (a) profissões do futuro e tecnologias (18%); (b) saúde, tratamento e diagnóstico da população idosa (15%); (c) atividades educacionais direcionadas ao protagonismo do aluno (13%); (d) inteligência artificial e a substituição do humano pela máquina (13%). Os achados nos dois estudos sinalizam novas ocupações relacionadas ao mundo digital, predominam as demandas por ocupações voltadas aos sistemas de informação, às questões de confidencialidade e autenticidade dos dados, à inovação digital, e às atividades de conselheiros e especialistas, como e-commerce e marketing social. Por outro lado, mostram novas atividades vinculadas a algumas profissões tradicionais, sobretudo as que se voltam à sustentabilidade e ao meio ambiente, uma preocupação planetária. Uma terceira vertendo de dados mostra as novas tecnologias também relacionadas com profissões tradicionais, como a Medicina, os serviços de saúde em geral, e Direito, preocupações com pessoas. Em síntese, para o trabalhador é primordial a aprendizagem ao longo da vida e o constante desenvolvimento de habilidades, não só técnicas, mas também socioemocionais, tecnológicas e digitais. Essas mudanças ocorrem e ocorrerão também em função do envelhecimento da população, das alterações climáticas, da necessidade de gestão de energia e resíduos, das tendências sociais, do imperativo pela produtividade nos negócios e, ao mesmo tempo, pela distribuição mais equitativa da renda como estratégia de justiça social.

lucileal@ffclrp.usp.br

MESA-REDONDA 10: COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E DE CARREIRA JUVENTUDES, TRABALHO E COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS

Cynthia Sanches de Oliveira

(Instituto Ayrton Senna)

O mundo do trabalho passa por transformações aceleradas, deflagrando, cada vez mais, diferentes tipos de vulnerabilidades que atingem os jovens. Para as novas gerações, o ingresso, permanência e crescimento no mundo do trabalho é uma trajetória não-linear, marcada por períodos de inatividade e até mesmo desalento. Para se inserir e crescer no mundo do trabalho é preciso desenvolver competências complexas, que apoiem a construção de trajetórias marcadas pela capacidade da pessoa de aprender, desaprender e reaprender continuamente (*reskilling*). Portanto, é importante pensarmos na educação não como formação voltada ao aprendizado de um ofício, mas sim, uma educação que apoie no desenvolvimento dos projetos de vida dos estudantes e desenvolva competências para viver nesse novo cenário mundial que exige reinvenções constantes. O desenvolvimento de propostas educacionais com enfoque no desenvolvimento de competências, como as chamadas socioemocionais - definidas como as capacidades individuais que se manifestam de

modo consistente em padrões de pensamentos, sentimentos e comportamentos, para se relacionar consigo mesmo e com os outros, estabelecer objetivos, tomar decisões e enfrentar situações adversas ou novas – ou as chamadas competências híbridas ou complexas - compostas de aspectos cognitivos, metacognitivos e socioemocionais – têm ganhado relevância nas discussões da área de Educação, impactando currículos e práticas da educação básica. Isso ressalta a necessidade de aprofundamento sobre o que são essas competências, quais são as estratégias pedagógicas que as promovem e como estabelecer pontes entre a escola como espaço de autoconhecimento, experimentação e transição para o mundo do trabalho.

csanches@ias.org.br

FORMAÇÃO DOCENTE NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO INTEGRAL

Simone André

(BrasilLAB)

Como preparar professores de Educação Básica para formar integralmente estudantes? Os novos referenciais curriculares brasileiros propõem o desenvolvimento de conhecimentos e competências para responder às demandas do mundo contemporâneo e assumem, como afirma a Base Nacional Comum Curricular, “uma visão plural, singular e integral da criança, do adolescente, do jovem e do adulto – considerando-os como sujeitos de aprendizagem”. E promovem, assim, “uma educação voltada ao seu acolhimento, reconhecimento e desenvolvimento pleno, nas suas singularidades e diversidades.” (BRASIL, 2018, p. 14). Vamos abordar essa questão do ponto de vista da dimensão socioemocional, conceituando-a na perspectiva da Educação Integral e da promoção de equidade, como tarefa decisiva para promover aprendizagem e desenvolvimento integral. Para tanto, vamos explorar o papel das competências socioemocionais na formação integral do professor e na redução das desigualdades educacionais, navegando pela experiência concreta de professores diante de inovações curriculares e metodológicas, como a mediação de projetos de vida, as metodologias ativas de ensino e aprendizagem, o ensino híbrido, a escuta ativa e o acolhimento.

simonealbehy@gmail.com

EDUCAR: UMA PROPOSTA PARA A INTERVENÇÃO NA EDUCAÇÃO BÁSICA

Mara Leal

(Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró, RN)

A legislação brasileira prevê que a escola forneça uma formação propedêutica aos alunos, como também, os prepare para a vida em sociedade e para os desafios do mundo do trabalho. Tendo em vista tais preceitos, este estudo objetiva apresentar o programa pioneiro *Edu-Car: vida e carreira*. Um

programa delineado, com base no referencial da Educação para a Carreira, que visa o desenvolvimento de competências socioemocionais e o desenvolvimento de competências de carreira em estudantes do ensino básico. Participaram do estudo de avaliação do programa 116 alunos do 1º ano do ensino médio regular, de duas escolas públicas do interior de São Paulo, dos quais 48,3% são rapazes e 51,7% moças, entre 14 e 17 anos ($M = 15,09$, $DP = 0,7$). A intervenção foi realizada por turma, em sala de aula, com 44 alunos (55% rapazes, idades: $M = 15,16$; $DP = 0,7$). A avaliação da intervenção foi realizada por meio de grupo comparativo constituído de 72 alunos (56% moças, idades: $M = 15,04$; $DP = 0,7$). O programa foi avaliado em termos de resultados e processos. Para a avaliação dos resultados foram utilizadas no pré e pós-teste as medidas Social and Emotional or Non-cognitive Nationwide Assessment e o Questionário de Educação à Carreira, aplicadas antes e depois da realização do programa. Os dados foram analisados por meio da comparação intragrupos com a utilização do Teste T para amostras emparelhadas e a análise multivariada ANCOVA. O d Cohen foi utilizado para mensurar a magnitude do efeito da intervenção, calculada para cada uma das dimensões das competências socioemocionais e de carreira. A comparação intergrupos foi realizada com a utilização do Teste T de Student para amostras independentes. A avaliação do processo foi realizada por meio da análise do conteúdo transcrito das gravações de áudio das sessões de intervenção e da ficha de avaliação da intervenção. Os resultados mostraram efeitos significativos na exploração de carreira dos adolescentes, na medida em que estes apresentaram maior atitude de busca de ajuda e/ou informação de diferentes pessoas e fontes. Não foram verificados efeitos significativos no desenvolvimento socioemocional. A análise do processo apontou efeitos positivos da intervenção no relacionamento interpessoal, além disso, destaca-se que a escola foi identificada como um lugar de preparação para o trabalho. Discute-se a importância da implementação de intervenções como o Edu-Car para a atribuição de sentido aos estudos e ao trabalho em estudantes do ensino básico.

marasleal@facenemossoro.com.br

MESA-REDONDA 11: CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES

DESAFIOS E PRÁTICAS DE CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES

Rafael Souto

(Produtiva – carreira e conexões com o mercado)

A acelerada transformação do mundo do trabalho impõe desafios para as organizações. O colapso do modelo de plano de carreira da empresa e a necessidade de construção de uma cultura protagonista estão no centro desse cenário. Nesse sentido, faz-se necessário elaborar iniciativas e desenvolver líderes que construam um ambiente com segurança psicológica para que os empregados possam se expressar livremente e construir sua trajetória na organização. Os desafios das organizações passam

pela definição de papéis e na construção de uma filosofia de carreira que favoreça diálogos de carreira, livre movimentação de talentos e protagonismo.

rafael.souto@produtive.com.br

MENTORIA ORGANIZACIONAL E CONSTRUÇÃO DA CARREIRA

Marcus Ronsoni

(SBDC – Sociedade Brasileira de Desenvolvimento Comportamental)

A Abordagem Ressignificante de Mentoria Organizacional foi desenvolvida pela Sociedade Brasileira de Desenvolvimento Comportamental (SBDC), sob a coordenação do Marcus Ronsoni, para ser um guia seguro na implantação e condução de Programas de Mentoria Organizacional Interna (PMOI). O PMOI é uma prática educacional e de gestão do conhecimento que vem ganhando espaço nas instituições dos mais diversos segmentos ao redor do mundo, considerando seu potencial como instrumento de intervenção e promoção do desenvolvimento de competências técnicas ou comportamentais a partir do compartilhamento de experiências. Tanto mentor quanto mentorado são colaboradores da mesma organização, que se reúnem periodicamente para atingir objetivos previamente definidos através dos seus encontros de mentoria. No caso da Abordagem Ressignificante, os processos de mentoria são constituídos de seis a oito encontros periódicos, que estão estruturados a partir de quatro etapas: preparação, ação, ressignificação e perpetuação. Cada uma destas etapas é sustentada nas seis fases do ciclo da mudança do Modelo Transteórico de Mudança de Comportamento (TTM) proposto por Prochaska e DiClemente (1994). O nome *Ressignificante* foi dado a esta abordagem pela sua ênfase na ressignificação de eventuais estigmas que foram construídos ao longo da trajetória do mentorado na organização. Sendo assim, a mentoria organizacional com Abordagem Ressignificante é formada pela tríade (organização-mentorado-mentor) e não apenas uma dupla (mentor-mentorado) como em grande parte das metodologias existentes. A organização, representada pela área de Recursos Humanos, lideranças, pares e equipes é contemplada e envolvida em todo o processo, permitindo ao mentorado se apropriar e manejar as consequências adversas do Efeito Pigmeleão. As organizações gastam por ano mais de U\$\$ 350 bilhões em treinamento formal, e uma parte muito pequena é direcionada ao treinamento no local de trabalho (TLT), modalidade onde a mentoria organizacional está situada. Décadas de pesquisas apontam que, embora o treinamento oferecido pelo empregador seja importante, a maior parte das habilidades necessárias para fazer um trabalho com qualidade pode ser aprendida no próprio trabalho. No caso da Abordagem Ressignificante, que vem sendo aplicada e aprimorada desde 2014, em organizações de médio e grande porte, tem documentado resultados consistentes no desenvolvimento de competências, principalmente competências comportamentais (*soft skills*), que são refletidas nas entregas do mentorado, nas avaliações de desempenho, no reconhecimento pela organização e, como

consequência, nos avanços hierárquicos (promoções), aliando as necessidades organizacionais as estratégias de carreira.

marcus.ronsoni@sfdc.com.br

LIDERANÇA AUTÊNTICA E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES

Clarissa Cervo

(Universidade Federal Fluminense)

As notificações de gestões irresponsáveis, desvios e fraudes nas esferas públicas e privadas trazem à tona um estilo de administração desprovido de ética e padrões morais aplicados nas organizações nas últimas décadas. Da inconsistência entre discurso e prática, paulatinamente emerge uma intolerância a gestões nebulosas e um apelo por melhores níveis de integridade nos espaços de liderança. A expectativa concentra-se na presença de gestores hábeis em conduzir as organizações a um patamar economicamente sustentável e com envergadura ética, liderando pelo exemplo e mantendo um clima de trabalho tanto moral e positivo quanto saudável, transparente e íntegro. Associado a esse cenário, aos avanços tecnológicos e, atualmente o enfrentamento da pandemia gerada pelo coronavírus (Covid-19), as organizações tiveram que adaptar as decisões de forma rápida e urgente, reposicionando condutas e valores. Nessa conjuntura incerta, o aperfeiçoamento de recursos que estimulem e maximizem a eficiência das atividades e que promovam ações de bem-estar aos profissionais tornaram-se ainda mais fundamentais. Considerando o exposto, esse trabalho discute como a Liderança Autêntica (LA) instiga a promoção do autoconhecimento influenciando na carreira e na promoção de bem-estar dos liderados. A fundamentação teórica deriva da Psicologia Positiva, em que o olhar para a positividade permite explorar cientificamente como as relações e as organizações incrementam sentido à vida, ao trabalho e a convivência. Nesse sentido, a LA proporciona recursos importantes às organizações, uma vez que mantém centralidade e clareza em processos decisórios, amplia a autonomia e o desenvolvimento das capacidades psicológicas positivas dos liderados. A LA busca complementar a formação dos profissionais para que estes consigam manter uma postura moral e autêntica frente as pressões. A importância de um líder que estimule as virtudes, as forças e as qualidades psicológicas positivas pode ser decisiva no desempenho dos indivíduos. Este tipo de liderança pode fortalecer a estrutura psicossocial entre os demais membros da equipe e contribuir, de modo efetivo, para o aumento da autoeficácia, incentivando, ao mesmo tempo a perseverança, o otimismo, a esperança e a motivação para criar e inovar. O exercício da autenticidade compreende uma característica em constante desenvolvimento. Os que interagem com a LA observam alguém com valores muito arraigados e perspectiva moral desenvolvida, reconhecendo suas forças, fraquezas e seus conhecimentos. São autoeficazes, esperançosos, resilientes e otimistas frente aos diferentes contextos e lhes é atribuído elevado caráter moral. As emoções positivas da LA são mobilizadas aos liderados a partir do fenômeno do contágio emocional, o que contribui para o desenvolvimento dos

processos de autoconsciência e autorregulação dos profissionais. Assim, os liderados criam novas linhas de pensamento, moldando suas posturas perante situações adversas e criando outros recursos psicológicos, intelectuais e emocionais. Nesse sentido, a LA configura uma nova forma interpretativa para o fenômeno de liderar. O relacionamento interpessoal pautado na transparência e justiça, vivificado pelo líder autêntico, empodera ambos, o líder e o liderado, o que supõe assumir uma postura ética e ativa perante os desafios; mesmo em circunstâncias críticas. Ao liderar sob a égide da moralidade, a LA estimula um ambiente de trabalho gerador de maior segurança psicológica. Estudos indicam que a ênfase da LA em desenvolver e orientar seus liderados a um autoconhecimento, potencializa a autoeficácia desses, ampliando a satisfação com a carreira. Nesse contexto, evidencia-se que a LA auxilia o desenvolvimento organizacional, pois o não alinhamento de ações humanas a boas práticas de gestão pode resultar em mais prejuízos psicológicos e financeiros, tanto para as organizações quanto para os profissionais.

clacervo@gmail.com

Sexta-feira, 10 de setembro – 16h às 17h30

MESA-REDONDA 12: IMPACTOS DA PANDEMIA PARA A CARREIRA

IMPACTOS DA PANDEMIA NA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Roseli Caldas (ABRAPEE)

CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA

Claudia Hofheinz Giacomoni (ABP+)

O FUTURO DO TRABALHO NA REVOLUÇÃO DIGITAL

Daiane Rose Cunha Bentivi (SBPOT)

Segunda-feira, 13 de setembro – 9h às 10h30

MESA-REDONDA 13: INDECISÃO DE CARREIRA: DIFERENTES PERSPECTIVAS

ESCOLHA, VOLIÇÃO E CONSTRUÇÃO DE SENTIDO: DIFERENTES PERSPETIVAS EM TORNO DO CONCEITO DE INDECISÃO DE CARREIRA

Maria Paula Barbas de Albuquerque Paixão

(Universidade de Coimbra – Portugal)

O conceito de indecisão de carreira tem desde o início da psicologia vocacional e da orientação e aconselhamento de carreira estado no centro do debate em torno dos aspetos críticos que caracterizam o comportamento vocacional ou de carreira. Concebido como uma dimensão ou como um compósito de múltiplas dimensões, o conceito tem frequentemente traduzido a existência de problemas no funcionamento pessoal no contexto da carreira, que dificultam ou impedem processos otimais de tomada de decisão. No entanto, podemos complexificar o nosso olhar sobre a indecisão de carreira, pois o conceito assenta em vários pressupostos que podem constituir o foco de uma reflexão conceitual e metodológica: a) a existência de opções no processo de decisão; b) a capacidade de pôr em ação um comportamento completamente autodeterminado; c) a ideia de que o processo de tomada de decisão pode ser representado por uma trajetória linear que culmina no alcance de um objetivo ideal. Nas sociedades contemporâneas caracterizadas pela diversidade, transitoriedade e incerteza todos estes pressupostos são objeto de discussão por parte de modelos explicativos da construção da vida/carreira, pois a indecisão de carreira pode, em diversos momentos e contextos, corporizar uma dimensão positiva e aglutinadora de narrativas progressivas de construção de sentido.

mppaixao@fpce.uc.pt

TRABALHANDO A INDECISÃO DE CARREIRA COM PROFISSIONAIS

Deisy Razzolini

(Produtive – Carreira e conexões com o mercado)

A escolha de uma profissão a seguir é um dos momentos mais significativos na vida de um indivíduo. Para os mais jovens como marco inicial, para os adultos quando precisam e/ou querem fazer mudanças e para os mais velhos quando as contingências da fase evolutiva e o mercado são imperiosos. Mas e na prática como estas situações chegam até nós, profissionais que trabalham com o planeamento e desenvolvimento de carreira? Na maioria das vezes a chegada do indivíduo adulto, a demanda vem no formato de desconforto e queixa da postura do chefe que não o agrada ou não lhe acolhedor(a) e da remuneração. Quando se investiga com mais profundidade se percebe que este ponto é o que está na superfície. A literatura sugere que são 3 os pilares de carreira e trabalhabilidade que são estruturantes: satisfação e propósito, saúde física e emocional, e finanças, sendo o primeiro o mais presente nas falas de indecisão. Ou seja, a queixa na fala inicial é o sentimento de “não investimento”. E ao consultor/orientador de carreira cabe ser responsável para interagir na relação com indivíduo indeciso como uma *voz da consciência*, ajudando-o a baixar sua ansiedade, o que favorece a constituição de um espaço para que o indivíduo indeciso tome para si a rédea da situação e a responsabilidade pelo desconforto rumo a um direcionamento de carreira mais favorável e alinhado com sua satisfação e

propósito. E este propósito muda ao longo da vida, na fase adulta mais ainda, por conta dos vários papéis de saliência em paralelo, mas sem dúvida a constituição de uma família e o fato das escolhas profissionais não serem mais unilaterais pesa bastante e é fonte de profunda indecisão. Às vezes, o indivíduo gostaria de ser mais livre para tomar decisões mais independentes. As inquietações quanto ao seu propósito de vida e os alinhamentos com o mercado de trabalho, competitividade, pressão da família, sociedade e o pilar financeiro tornam uma decisão ainda mais complexa e difícil. As indagações sobre que direcionamento de carreira a seguir multiplicam estas dúvidas. Plano A com um viés corporativo, e as vezes com menor autonomia e independência e/ou plano B com foco no empreendedorismo, mas com uma possibilidade de maior liberdade? Qual o caminho certo a seguir? E se intensificam ainda mais no panorama geral da globalização, do impacto do desenvolvimento de tecnologias e de armazenamento de informações, mudanças sociais marcantes e flexibilização laboral, que geram uma fragilização das estruturas sociais vigentes com consequências diretas e profundas sobre as organizações, pessoas e seus projetos de vida. Como escolher e interromper a cadeia de preocupações geradas neste contexto? A reflexão sobre as alternativas de preparação para as novas demandas de mercado dentro do alinhamento da trabalhabilidade e a importância de uma trilha de carreira e o entendimento e as variações desta, serão vitais. A insatisfação pode resultar em uma carreira profissional desmotivadora e repleta de problemas que podem afetar também outras partes da vida, como por exemplo, a saúde. O famoso: “está ruim, mas está bom”, pois é uma realidade conhecida, muitas vezes se torna a zona de conforto destes profissionais. Se hoje entendermos que temos mais de um ciclo de carreira e que dependendo do tempo de permanência em cada um se pode chegar até 6 ou 7 ciclos, talvez nem tudo esteja perdido para o nosso executivo/empreendedor atual. É neste momento que uma orientação centrada e direcionada para o acolhimento do indivíduo pode ser libertadora sendo um marco divisor de águas oportunizando uma escolha segura e afetiva e com a certeza de que há espaço para mudança quando está organizado internamente.

deisy@produtive.com.br

TÉCNICAS DE TOMADA DE DECISÃO NAS TERAPIAS COGNITIVO-COMPORTAMENTAIS

Wilson Vieira Melo

(Instituto de Terapia Cognitiva do Rio Grande do Sul)

A terapia cognitivo-comportamental surgiu nos anos 1960 como uma proposta de intervenção nos pensamentos, emoções e comportamentos. Tal abordagem ganhou bastante notoriedade na clínica dos transtornos mentais, sendo a abordagem mais bem estudada e citada na literatura, dentro das chamadas práticas psicoterápicas baseadas em evidências. Uma das principais características das terapias cognitivo-comportamentais é o pragmatismo e aplicabilidade direta de suas intervenções. De igual modo, outra característica importante da abordagem cognitiva convencional é a ênfase no aqui e

agora. As estratégias psicoterápicas de Resolução de Problemas e também a de Tomada de Decisão são algumas das formas de enfrentar de modo pragmático e direto as dificuldades trazidas diariamente para os consultórios de psicoterapia. Ambas estão intrinsecamente interligadas, uma vez que é a partir do processo de monitoramento cognitivo realizado pela metacognição que as estratégias para resolução de problemas e tomada de decisões serão delineadas. A terapia cognitivo-comportamental buscou na Psicologia Cognitiva Experimental muitos dos conceitos que fundamentam estas estratégias psicoterápicas, essenciais para a prática clínica. Algumas decisões como parar ou não de beber, trocar de emprego ou até mesmo terminar um relacionamento podem ser especialmente difíceis. Algumas técnicas foram desenvolvidas fundamentalmente para auxiliar no dilema enfrentado devido à ambivalência ou mesmo à disputa entre razão e emoção no processo de decisório. Técnicas como a Balança Decisacional é uma técnica utilizada inicialmente para ajudar pacientes com problemas de comportamentos aditivos a resolverem o impasse causado pela ambivalência. Muitas das indefinições e indecisões encontradas no dia a dia dos pacientes são derivadas do emaranhamento entre o querer e o não querer. Tal intervenção é uma das técnicas mais características da Tomada de Decisões e é uma importante ferramenta para a estratégia de Resolução de Problemas. Por exemplo, se um paciente está bastante apreensivo por causa das dificuldades que encontra em decidir trocar ou não de emprego. A técnica da Balança Decisacional é uma ferramenta bastante simples e útil para o trabalho com muitos dos problemas enfrentados na prática clínica em terapia cognitiva quando a questão é a tomada de decisões. Entretanto, ela pode não funcionar tão bem para aqueles problemas relacionados a intensa carga emocional. Como é uma intervenção bastante racional, naquelas situações em que a ambivalência envolve aspectos emocionais, como nas decisões de carreira, por exemplo há outras alternativas dentro das terapias cognitivo-comportamentais. Para essas situações, a técnica do *Role-play* Consensual se torna mais indicada, posto que inclui a disputa entre a razão *versus* emoção no processo decisório. Ela consiste em sistematizar o processo decisório em sete etapas, onde se busca um consenso entre a razão e a emoção. A presente apresentação abordará a aplicabilidade de tais ferramentas clínicas no contexto da tomada de decisão num contexto de carreira, demonstrando o ecletismo e versatilidade das técnicas das terapias cognitivas e comportamentais.

wilsonmelo1@gmail.com

MESA-REDONDA 14: PSICOLOGIA POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES

TRABALHO SAUDÁVEL, BEM-ESTAR LABORAL E PANDEMIA

Ana Cláudia Souza Vazquez

(Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre)

A emergência em saúde pública gerada pela situação de pandemia por COVID-19 tem conduzido a múltiplas reflexões sobre a condição humana e os modos de fazer e organizar o trabalho no mundo. Notícias de contágio em pessoas cada vez mais próximas, o impacto do isolamento social e os riscos psicossociais associados, especialmente em profissionais de saúde, dentre outros, têm nos desafiado quanto ao tema do trabalho saudável e do bem-estar laboral na pandemia. Questionamos: é possível autorrealização profissional, prazer ou bem-estar laboral e engajamento no trabalho com tantas adversidades, perdas, incertezas, inseguranças, ambiguidades e desgastes frente aos danos gerados pela pandemia? Para tratar desse tema, será demonstrado nessa apresentação o papel dos fatores de proteção psicossocial efetivos na manutenção de níveis saudáveis de bem-estar e de engajamento no trabalho. Sem a pretensão de esgotar o assunto ou de sugerir 'receitas prescritivas', serão identificadas as características do trabalho saudável, seus potenciais impulsionadores (*boosters*) e os possíveis riscos que devem ser amortecidos (*busters*), por meio de ações estratégicas de proteção, promoção e prevenção em saúde laboral. As reflexões aqui propostas sobre o trabalho saudável e a possibilidade de sentir prazer, realização e engajamento em meio às adversidades atuais serão analisadas frente às inseguranças, incertezas e ambiguidades da pandemia pela COVID-19 no Brasil. Em nossas pesquisas no NEPPOT, identificamos três efeitos nocivos da pandemia no Brasil que têm impacto relevante na saúde mental dos trabalhadores quanto ao (a) uso de substâncias ou tratamentos e risco de suicídio, (b) consequentes da situação social e política e (c) aspectos relacionais decorrentes desse enfrentamento (Taquet et al, 2021; Taris et al, 2017; Ornell et al, 2020; Pellanda, 2020; Vazquez, 2021). Baseada em evidências científicas e com foco nos estudos da Psicologia Positiva, essa reflexão é um convite para se observar o (novo?) sentido que damos ao trabalho, em um período de adversidade intensa e continuada, como o atual, buscando aprofundar o tema frente à tessitura social e aos contornos da situação em que estamos vivendo no Brasil, quanto ao enfrentamento do COVID-19.

anasv@ufcspa.edu.br

ESTRATÉGIAS DA PSICOLOGIA POSITIVA ORGANIZACIONAL PARA PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR NO TRABALHO

Clarissa Pinto Pizarro de Freitas

(Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio)

Os desafios causados pelo ambiente VUCA (ou seja, volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade) em que as organizações operam, somados às imposições do trabalho remoto e distanciamento social exigiram mudanças na relação dos profissionais e gestores, assim como maior flexibilidade e desenvolvimento de projetos de trabalho que valorizassem as potencialidades dos profissionais. Neste contexto de mudanças, o estado bem-estar vivenciado pelo profissional pode impactar sobre seu desempenho e suas possibilidades de desenvolvimento. Segundo o modelo circunplexo do bem-estar no trabalho, os profissionais podem vivenciar diferentes estados de bem-

estar ocupacional, tais como o engajamento no trabalho, a satisfação no trabalho, a adição ao trabalho, a monotonia e o *burnout*. O engajamento no trabalho e a satisfação no trabalho resultam do processo motivacional e estão associados a desfechos positivos no trabalho, como maior desempenho, relações positivas com os colegas de trabalho e melhor saúde física do profissional. Já a adição ao trabalho, a monotonia no trabalho e o *burnout* são consequentes do processo de comprometimento da saúde, sendo que esses estados se relacionam a desempenho insatisfatório no trabalho, adoecimento dos profissionais e impacto negativo do trabalho em outras dimensões da vida do profissional, como sua vida familiar. Tendo em vista os desfechos positivos associados aos estados de engajamento no trabalho e satisfação com o trabalho, diferentes ações são realizadas para promover esses estados, assim como prevenir que o contexto laboral promova o desenvolvimento de estados de adição ao trabalho, monotonia no trabalho e *burnout*. Segundo o Modelo de Recursos e Demanda, a interação das características de trabalho (demanda, recursos do trabalho) e dos recursos pessoais pode promover o desenvolvimento do processo motivacional e do processo de comprometimento da saúde. Com base na perspectiva do Modelo de Recursos de Demanda a Psicologia Organizacional Positiva pode contribuir na promoção do bem-estar dos profissionais no desenvolvimento de estratégias que contribuam ao desenvolvimento do processo motivacional e previnam o processo de comprometimento da saúde. Entre essas ações, observa-se que realizar intervenções que auxiliam os profissionais a identificarem como suas necessidades psicológicas básicas (autonomia, competência e relacionamento) estão associadas ao desenvolvimento do seu trabalho. Ações focadas no nível do indivíduo também podem ser realizadas, como auxiliar os profissionais ampliarem sua autonomia no trabalho e fortalecer seus recursos pessoais (e.g., autoeficácia, esperança, trabalho significativo). Por fim, intervenções que auxiliem os profissionais a realizarem ações de redesenho do trabalho pode se constituir como uma estratégia que contribuam a promoção de bem-estar no trabalho. Com base no exposto, busca-se promover uma discussão sobre as estratégias da Psicologia Positiva Organizacional que podem auxiliar os profissionais a vivenciarem maiores níveis de engajamento no trabalho e satisfação com o trabalho.

freitas.cpp@gmail.com

QUANDO E COMO O BEM-ESTAR PSICOLÓGICO INFLUENCIA NO DESEMPENHO DO TRABALHADOR?

Helenides Mendonça

(Pontifícia Universidade Católica de Goiás)

Estudos têm sugerido que quando os empregados vivenciam emoções e pensamentos positivos no trabalho tendem a desempenhar melhor. Apesar de haver várias evidências nesse sentido, há poucas pesquisas sobre quando e como a saúde dos empregados está relacionada a indicadores de desempenho. Neste sentido, este estudo tem como propósito analisar o quanto variáveis pessoais e

organizacionais relacionadas à saúde do trabalhador podem favorecer o desempenho, demonstrando que essas relações podem ser diretas e indiretas. Para tal, discuto sobre os avanços nos estudos sobre bem-estar psicológico no trabalho, demonstrando que os recursos organizacionais – suporte dos colegas e a liderança – e pessoais – capital psicológico e *coping* – se interagem no sentido de aumentar o bem-estar no trabalho e favorecer o desempenho. Esses estudos possibilitam discutir sobre os fatores protetivos que podem minimizar os impactos nefastos da vulnerabilidade dos trabalhadores diante das crises. Por exemplo, em uma pesquisa realizada durante a pandemia da COVID-19, foi evidenciado que a resposta dos líderes à crise influencia na saúde psicológica dos funcionários, de modo que quando eles focam nos resultados financeiros e exercem pressão por desempenho há maior prejuízo para a saúde dos trabalhadores, sendo que a demonstração de consideração é um fator protetivo. No campo dos recursos individuais, o capital psicológico e as estratégias adaptativas de enfrentamento à situação de crise balizam as relações entre demandas de trabalho desgastantes e seus impactos no bem-estar e no desempenho. Essas descobertas são discutidas a partir de suas implicações práticas para trabalhadores, gestores e organizações.

helenides@gmail.com

MESA-REDONDA 15: ADAPTAÇÃO ACADÊMICA, SUCESSO E TRANSIÇÃO NA CARREIRA EM CONTEXTOS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

PROCESSOS DE ADAPTAÇÃO E TRANSIÇÃO DE CARREIRA EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

Maria do Céu Taveira

(Universidade do Minho – Portugal)

A adaptação e gestão das transições ao longo da vida académica, nomeadamente, em contexto de ensino superior, são tópicos de forte interesse dos autores da Psicologia Vocacional. O estudo destas problemáticas tem conduzido ao desenho de modelos teóricos baseados na evidência empírica, com implicações para as intervenções de carreira, no terreno. Nesta comunicação apresentam-se os principais resultados de uma linha de estudo sobre tais problemáticas, bem como os modelos de intervenção universitária levados a cabo para apoiar os processos de adaptação e de transição na carreira de estudantes universitários, incluindo resultados da sua eficácia com jovens adultos e adultos. Retiram-se implicações para as políticas instituições universitárias, no que respeita à programação do desenvolvimento da carreira no ensino superior.

ceuta@psi.uminho.pt

INTERESSES PROFISSIONAIS DE UNIVERSITÁRIOS DE MANAUS E TAXA DE SUCESSO NA GRADUAÇÃO

Gisele Cristina Resende

(Universidade Federal do Amazonas)

O ingresso universidade é um momento marcante na vida do jovem, pois acarreta em inúmeros desafios, como as adaptações no estilo de vida e a construção de sua carreira. Entretanto, a permanência na universidade é o desafio posterior e, muitas vezes, está vinculada com a identificação com o curso escolhido, que requer a compreensão da área e da realidade socioprofissional, bem como, a convergência de seus interesses profissionais com o curso, podendo haver dúvidas, reavaliação da escolha, insatisfação e evasão da universidade. A evasão tem sido uma das grandes preocupações das instituições de ensino superior que buscam compreendê-la. Na Universidade Federal do Amazonas (UFAM), a compreensão da evasão está relacionada com a Taxa de Sucesso na Graduação (TSG - que consiste num dos indicadores pode explicitar problemas ou dificuldades no processo de formação). Esse indicador é calculado pela relação entre os alunos diplomados/formados e os alunos ingressantes, ou seja, a quantidade de estudantes que conseguem finalizar o seu curso. Em 2019, a UFAM publicou o estudo sobre a TSG e constatou-se que os cursos com maiores taxas de sucesso foram a Psicologia e o Direito. A partir destes indicativos a presente pesquisa foi delimitada, com o objetivo de compreender os aspectos que motivam os estudantes do curso de Psicologia e quais seriam os interesses profissionais desses estudantes. Este é um estudo piloto, que será ampliado para demais cursos e participaram do estudo 27 estudantes de psicologia com idade média de 27 anos, que responderam a uma pergunta aberta: “o que mais gosto no meu curso?”. Além da Escala de Avaliação dos Tipos de Holland em formato remoto e via Googles Formulários. A análise dos resultados foi seguindo a análise de conteúdo, nas quais as respostas foram selecionadas e categorizadas por temas e pela análise dos tipos de Holland (RIASEC), de acordo com as normativas técnicas da ATPH. As categorias foram: (i) Professores, nas quais as respostas versaram sobre o engajamento dos professores, a acessibilidade para o diálogo e o estilo das aulas; (ii) Ajudar pessoas – respostas que enfatizavam a relevância da área da psicologia da para a população, demonstrando o caráter social da psicologia; (iii) Diversidade das áreas de atuação, respostas que demonstravam a multiplicidade de abordagens teóricas e possibilidades para a atuação profissional do psicólogo; (iv) Conhecimento, isto é, a possibilidade de compreender o subjetivismo e os fenômenos psicológicos e, (v) a Instrumentalização, ou seja, os métodos e técnicas que o psicólogo possui para desenvolver seu trabalho, como os testes, entrevistas. Na escala ATPH os resultados evidenciaram a predominância do código de Holland SI (Social e Investigativo). Diante dos resultados, percebeu-se que o curso de Psicologia, com alta taxa de sucesso na universidade consegue no processo formativo do profissional em psicologia que haja a compreensão do objetivo do curso e da formação do psicólogo nas diversas possibilidades de atuação. Além disso, os interesses profissionais dos estudantes estão em correspondência com as funções do profissional

de psicologia que trabalha prioritariamente com o bem-estar do ser humano, o que é característica do perfil social e desenvolve pesquisas e conhecimentos acerca das áreas de atuação, o que é convergente com o perfil investigativo, demonstrando que a taxa de sucesso está relacionada com a percepção e compreensão do curso, além da identificação com os interesses profissionais. Os resultados subsidiarão o planejamento de ações para auxiliar na política de sucesso na universidade em outros cursos.

gisele.resendefs@gmail.com

ADAPTAÇÃO ACADÊMICA E PANDEMIA: DESAFIOS E IMPLICAÇÕES À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Fernanda Aguilera

(Universidade Católica de Santos)

A adaptação dos estudantes à vida universitária é processo complexo, vivenciado mais intensamente no início do ensino superior, associado a experiências estressoras típicas desta transição, com possíveis implicações à saúde e qualidade de vida. Emerge da necessidade de lidar com diferentes exigências acadêmicas, além das expectativas pessoais, familiares, sociais e profissionais relacionadas à fase do desenvolvimento. A forma como cada pessoa enfrenta essas demandas e os apoios recebidos podem se refletir em sucessos ou insucessos: da plena aprendizagem e formação profissional à decepção, desgaste, desistência/evasão. A pandemia de Covid-19 e medidas de distanciamento social trouxeram novos desafios à adaptação acadêmica, não apenas para iniciantes ainda pouco vinculados ao curso/instituição, mas para todos, em razão do uso de dispositivos tecnológicos e métodos educacionais adotados no ensino remoto. Dados do Instituto Semesp, responsável pelo Mapa do Ensino Superior no Brasil, presumiam já em agosto/2020 que a evasão universitária daquele ano seria 10% maior que em 2019, considerando trancamentos e desistências dos cursos, especialmente nas instituições de ensino pagas. Levantamento junto a 2700 universitários revelou como motivos as dificuldades de adaptação ao ensino mediado pela tecnologia, além das restrições financeiras decorrentes da pandemia, com 40% dos participantes afirmando-se demitidos ou com contratos de trabalho suspensos, enquanto 52% tinham negociado auxílios nas instituições de ensino superior (IES). O momento pedia, então, um olhar mais atento à adaptação acadêmica de todos, levantando informações que viessem a nortear intervenções e novas práticas educativas em apoio aos estudantes. Diante disso, contrastam-se aqui desdobramentos parciais de dois estudos realizados junto a universitários de diferentes IES durante o período pandêmico, que frequentavam as aulas e/ou aguardavam retorno das atividades suspensas. As coletas de dados ocorreram via plataforma *Google Forms* e, apesar de diferentes focos, dedicaram-se parcialmente a desvelar a vivência acadêmica na transição para o ensino mediado pela tecnologia, suas implicações à saúde e qualidade de vida. Como

lidaram com as mudanças necessárias? Que facilidades/dificuldades foram vivenciadas? O primeiro estudo dedicou-se a verificar diferenças e/ou semelhanças na adaptação acadêmica dos universitários, comparando grupos segundo escolas de origem na educação básica: A) egressos de escolas públicas; e B) egressos de escolas particulares. Resultados do QAES (Questionário de Adaptação ao Ensino Superior) evidenciaram menores escores da amostra na dimensão adaptação ao estudo ($\bar{X}=26,7 / DP=5,9$), incomum na comparação com pesquisas anteriores. Dificuldades vivenciadas na transição para o ensino remoto foram mencionadas por 66% do Grupo A e 47% do Grupo B, revelando diferenças entre ambos. No primeiro destacaram-se dificuldades estruturais (como ambiente adequado ao estudo, acesso a computador e internet) e sobrecarga de atividades, enquanto no Grupo B predominaram dificuldades pessoais (concentração, organização, desmotivação). O segundo estudo objetivou analisar a qualidade de vida e desconforto psicológico de universitários no período pandêmico, adotando-se o WHOQOL-Bref (World Health Organization Quality of Life – versão abreviada) e a Escala de Ansiedade, Depressão e Estresse 21 - Versão Reduzida (EADS-21). Registraram-se indicadores de qualidade de vida de regular a baixa junto a 85,5% da amostra, considerados os diversos domínios: físico, social, ambiente e psicológico, este o mais prejudicado. Quanto à saúde mental, 30 estudantes (29,7%) revelaram algum comprometimento, predominando a depressão em grau leve ($n = 8, 7,9\%$), seguida pelos casos de stress leve ($n = 7, 6,9\%$); mas 8 casos mais graves foram observados, de stress e depressão severos ou extremamente severos. Dentre as dificuldades de adaptação durante o ensino remoto e isolamento social, destacaram-se: dificuldade em manter o foco e concentração (37,6%), falta de motivação, organização e disciplina para aulas (27,7%) e recursos insuficientes ou instáveis (24,7%). Ambos os estudos evidenciam demandas a intervenções psicológicas e orientação a universitários, inclusive como promoção de saúde.

aguillera@hotmail.com

MESA-REDONDA 16: GÊNERO E SEXUALIDADE NO TRABALHO

MULHERES, INFORMALIDADE E DESEMPREGO: A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E A DESIGUALDADE ESTRUTURAL

Paula Morais Figueiredo

(Universidade de São Paulo)

A Orientação Profissional demanda uma reflexão crítica sobre o mundo trabalho, levando em consideração as mudanças e transições em curso e seus impactos nas vidas, experiências e caminhos trilhados pelas pessoas. Nesse sentido, discutir mulheres, informalidade e desemprego é interrogar algumas das lógicas através das quais vinha se organizando o entendimento da sociedade e destacar elementos importantes para pensar a Orientação Profissional. O debate sobre as relações de gênero

questiona o típico sujeito “neutro” de grande parte das pesquisas dentro dos mais diversos campos do saber – comumente, o homem branco, de classe média, cisgênero, heterossexual. Chamar atenção para as vivências das mulheres é convidar a pensar o trabalho a partir de outras lógicas, dando voz a formas de trabalho muitas vezes invisíveis e marginalizadas, como o trabalho doméstico e de cuidado. Falar de informalidade e desemprego também sugere um outro olhar para o fenômeno do trabalho. Isto se revela de suma importância, uma vez que, no Brasil, o pleno emprego nunca se revelou uma realidade concreta e a informalidade é uma questão de ordem estrutural. Vale salientar que o trabalho precário, sem seguridade social e direitos trabalhistas predomina entre as mulheres, sendo mais pronunciado no caso das mulheres negras. Ainda que tenha havido mudanças significativas nas últimas décadas, os contornos da divisão sexual do trabalho permanecem. As transformações da vida contemporânea envolveram uma maior participação feminina no mercado de trabalho e o aumento da escolaridade das mulheres, mas estas mudanças ainda convivem com concepções antigas acerca dos papéis entendidos como femininos e masculinos no mercado de trabalho. Considerando-se que as relações de gênero atravessam todo o tecido social, propõe-se que o gênero seja uma categoria de análise fundamental para o campo da Orientação Profissional. Destaca-se, ainda, a pertinência de um olhar interseccional, que entende que sexo/gênero, raça/etnia e classe social se articulam, conformando diferentes trajetórias, oportunidades e obstáculos para as pessoas. Estes elementos têm impactos nas possibilidades de inserção profissional, construção de carreira e jornada de trabalho de mulheres e homens. Reconhecer o lugar das pessoas como sujeitos que escolhem sem desconsiderar que estes sujeitos se forjam em uma sociedade extremamente desigual: eis um dos grandes desafios da Orientação Profissional comprometida com a justiça social que esta fala pretende debater – trazendo, para esta discussão, elementos teóricos e práticos.

paulamfigueiredo@yahoo.com.br

PROJETO TRANSEMPREGOS: UMA TRILHA NA SELVA

Márcia Rocha

(Transempregos)

Partindo de vivências pessoais, a apresentação objetiva demonstrar o modo como nossa sociedade valora positiva ou negativamente certas características de seus indivíduos, exercendo injustas opressões preconceituosas sobre eles, baseadas em um modelo ideal de ser humano representado por uma suposta maioria. Trazendo esclarecimentos sobre a imensa diversidade humana, inclusive quanto a aspectos sexuais e identitários, aponta desafios na busca pela isonomia quanto à empregabilidade e busca de soluções através do Projeto Transempregos.

marciademais@yahoo.com

RELAÇÕES DE GÊNERO, SEXUALIDADE E CLASSE SOCIAL: SUBJETIVIDADE E CONSTRUÇÃO DA CARREIRA

Eduardo Name Risk

(Universidade Federal de São Carlos)

A construção da carreira compreende fatores sociais, culturais e históricos conjuminados nas identificações construídas subjetivamente ao longo do processo de socialização. Esse processo está interseccionado com as relações de gênero, raciais, étnicas, além de diferenças relacionadas à condição de classe e à sexualidade. Este estudo pretende discutir o processo de construção da carreira à luz dos conceitos de classe social, gênero e sexualidade. Segundo Bourdieu, a diferenciação entre classes sociais depende da posição que suas frações ocupam no espaço das posições sociais a partir do montante de capital econômico, cultural, escolar e social detido. Cada classe social e suas respectivas frações comporta determinado estilo de vida a partir do conjunto de capitais detidos (econômico, cultural, escolar e social). No âmbito das relações de gênero e da sexualidade, segundo Butler, gênero não é precisamente a posse/propriedade ou a característica constitutiva de alguém. No entanto, a partir do gênero, decorre a normalização e a produção do masculino e do feminino em simultaneidade com formas intersticiais, corporais e performativas por ele manifestadas. O gênero não se restringe ao masculino e ao feminino, embora seja naturalizado nessas acepções, pois há transições, intervalos e clivagens entre esses polos. As relações de gênero e a sexualidade são reguladas por normas que constroem os corpos ao mesmo tempo em que os regulam e os produzem. A regulação estabelece a inteligibilidade cultural dos sujeitos, aquelas/aqueles que não lhe correspondem integralmente ou parcialmente são acossadas(os) pela racionalidade dos códigos regulatórios pedagógicos, médicos, legais, profissionais, dentre outros. No Brasil, as desigualdades entre as classes sociais reduzem as oportunidades para que determinados segmentos/grupos permaneçam na instituição escolar, fator que implica na construção de suas carreiras. O impacto das desigualdades e hierarquias sociais na educação e em diferentes âmbitos da sociedade não se limita à esfera socioeconômica: o racismo, o machismo e a LGBTQIfobia estão associados à perpetuação de desigualdades no desempenho escolar, notadamente vinculados à evasão escolar, à redução da frequência escolar e à queda no rendimento acadêmico. Esses fatores devem ser considerados no processo de construção da carreira do ponto de vista das políticas públicas de equidade, de acesso e de permanência no mercado de trabalho, além disso, devem ser discutidos no âmbito dos serviços psicossociais e da clínica.

eduardonrisk@gmail.com

MESA-REDONDA 17: IMPACTO DA PANDEMIA NO CONTEXTO EDUCACIONAL

TRAJETÓRIAS JUVENIS NO CONTEXTO EDUCACIONAL EM TEMPOS DE PANDEMIA: CONCEPÇÃO E USO DO JOGO TRAVESSIAS

Lígia Rocha Cavalcante Feitosa

(Universidade Federal de Santa Catarina)

A pandemia paralisou, de forma emergencial, o ensino presencial de todas as escolas públicas e privadas no Brasil. A suspensão das aulas presenciais provocou, para além das mudanças nos rearranjos familiares e de trabalho, um impasse na continuidade dos processos formativos e de práticas de muitos estudantes no país. Diante desse contexto, a promoção do acesso escolar e, ainda, da inserção profissional das juventudes tornaram-se cada vez mais desafiadoras no país. Para melhor garantir o direito de aprender, permanecer e formar os jovens, o contexto escolar, nas suas mais diferentes modalidades de ensino, tem sido convocado a desenvolver ações de formação, intervenção e avaliação do conjunto de atividades acerca das trajetórias escolares e profissionais juvenis. Sob a perspectiva dos estudos críticos em psicologia, entende-se que as trajetórias escolares e profissionais são potentes promotoras do desenvolvimento e protagonismo juvenil. Nessa direção, este trabalho tem por objetivo apresentar oferta de aperfeiçoamento continuado aos educadores e/ou profissionais de psicologia que atuam com as juventudes, por meio da concepção e o uso do jogo de cartas Travessias. No formato de oficinas online foram conduzidas as formações com esses profissionais nos mais diferentes estados do país no segundo semestre de 2020 e primeiro semestre de 2021. A formação adotou o jogo de cartas Travessias como recurso educativo disparador de espaços colaborativos de fala a ser utilizado com os jovens. Este jogo é constituído por questões circunscritas em quatro eixos, a saber: (a) autoconhecimento; (b) suporte social; (c) tomada de decisão e (d) informações adicionais. A mediação online do jogo envolve um moderador e um grupo de até dez jovens, entre 14 e 22 anos que estejam vinculados ao ensino médio ou em programas de inserção profissional. Com a adaptação do jogo para o formato online foi possível trabalhar o conceito e as possibilidades de inserção do jogo no conjunto de atividades desenvolvidas pelos profissionais junto aos jovens nas escolas/programas de inserção profissional. Além disso, pode-se contribuir para um novo desenho metodológico para atividades de fortalecimento das trajetórias juvenis por meio de processos educativos e da participação efetiva dos jovens durante a pandemia. Entende-se que, por meio do uso desse recurso educativo, os profissionais podem promover espaços criativos de reflexão e que, ainda, possam construir ações voltadas para o fortalecimento das juventudes.

ligia.feitosa@ufsc.br

POSSIBILIDADES DE ESCUTA DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES NO ENSINO REMOTO

Marisa de Medeiros Ferreira

(Universidade Federal de Goiás)

Em março de 2020, as aulas e o calendário do CEPAE foram suspensos com o objetivo de mitigar o avanço da Covid-19. Com isso, nossos estudantes, crianças e adolescentes da educação infantil ao ensino médio, tiveram o contato com a escola interrompido por seis meses. Em agosto, o calendário escolar foi retomado, mas as atividades escolares foram propostas de maneira remota considerando a pandemia ainda em curso. Esse cenário de pandemia mundial e crise na saúde, afetou diretamente a educação e foi acompanhado da crise socioeconômica por muitas famílias de nossos estudantes. Tudo isso, acarretou a vivência de sentimentos desprazerosos para as crianças e jovens e, conseqüentemente, a necessidade de espaço para dialogar sobre eles. Nesse sentido, as integrantes do serviço de psicologia escolar do CEPAE, propuseram um espaço coletivo de diálogo para crianças e jovens sobre seus sentimentos a partir da mediação de obras de literatura infantil e audiovisuais. Os objetivos desses encontros foram: enxergar nossos sentimentos e nossas vivências de forma integrada; nomear e compreender os diferentes sentimentos que compõem a experiência humana; discutir, por meio da arte, sobre nossos sentimentos e maneiras saudáveis de lidar com eles. Vigotski nos diz que a arte possibilita a objetivação de sentimentos, o desenvolvimento humano e uma nova organização psíquica. A arte é o social em nós e suas raízes não são individuais. Hoje, vemos de maneira crescente, discursos de responsabilização dos sujeitos pelos seus sentimentos, bem como a patologização de experiências de desprazer. Tais concepções tendem a agravar o sofrimento e, portanto, devem ser repensadas desde a infância, buscando apresentar a afetividade de forma contextualizada e promover o desenvolvimento do ser humano de forma mais consciente e integral. Ademais, é responsabilidade do adulto organizar o meio a fim de enriquecer a experiência das crianças e jovens, para fomentar a criação e imaginação, que favorecem o desenvolvimento humano e garantem a manutenção e renovação da cultura.

marisa.medeiros@ufg.br

PRÁTICAS COLABORATIVAS MEDIADAS PELA ARTE: A ATUAÇÃO DE PSICÓLOGOS ESCOLARES JUNTO A ADOLESCENTES EM TEMPOS DE PANDEMIA

Guilherme Arinelli

(Pontifícia Universidade Católica – Campinas)

A presente apresentação visa discorrer sobre as atuações do(a) psicólogo(a) escolar e seus impactos no fortalecimento de vínculos entre os atores inseridos nesse contexto para formação de práticas coletivo-colaborativas visando a transformação de contextos educacionais durante o período da pandemia ocasionada pelo novo coronavírus - COVID-19. Para tanto, tem-se como enfoque principal as atividades desenvolvidas pelos psicólogos-pesquisadores do grupo Processos de Constituição do

Sujeito em Práticas Educativas [PROSPED], ao longo de 2020, com adolescentes do ensino público de uma escola estadual localizada em um município no interior do estado de São Paulo. Como perspectiva teórico-metodológica, assume-se os pressupostos da Psicologia Histórico-Cultural, sobretudo os conceitos desenvolvidos por Lev Vigotski e seus estudiosos, além de pesquisadores do campo da psicologia escolar crítica. As atividades realizadas surgiram da parceria entre os pesquisadores do grupo com os alunos, gestores e professores da instituição através do desenvolvimento de um projeto intitulado "Tua Voz". Foram desenvolvidos 20 encontros remotos, com frequência semanal e duração de 1 hora cada pela plataforma *Google Meet*. A cada semana, as atividades eram mediadas por diferentes materialidades artísticas, tais como: músicas, poesias, pinturas, desenhos, fotografias e histórias. Todos os encontros foram devidamente registrados em diários de campo com o devido assentimento dos participantes. No total, aproximadamente, 20 estudantes do Ensino Fundamental II e Médio da instituição participaram das atividades, com uma média de 4 adolescentes por encontro. Como resultado, observou-se que o uso das materialidades artísticas favoreceu a construção de um espaço de diálogo e compartilhamento de experiências e reflexões sobre diferentes temáticas propostas pelos próprios estudantes, tais como: sexualidade, desigualdade social, raça/etnia, escolarização, trabalho e futuro. Ao vivenciarem um espaço coletivo, os adolescentes passaram a trazer questões relativas aos impactos da pandemia nas suas vidas e a colaborar uns com os outros para construir novas maneiras de lidar com seus conflitos cotidianos. Conclui-se, portanto, que a mudança de percepção e relação entre os adolescentes e deles com os professores, pais/familiares e gestores, reforça a potência do uso da arte como ferramenta a ser utilizada pelo psicólogo escolar para mobilizar os afetos e construir espaços dialógicos em tempos de isolamento social.

gsarinelli@gmail.com

Segunda-feira, 13 de setembro – 14h às 15h30

MESA-REDONDA 18: AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E O USO DE NOVAS TECNOLOGIAS: INERFACES COM A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

POSSÍVEIS HORIZONTES PARA A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM PROCESSOS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA: ASPECTOS TÉCNICOS, ÉTICOS E METODOLÓGICOS

Hugo Ferrari Cardoso (IBAP)

AVANÇOS TECNOLÓGICOS E REESTRUTURAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO: O QUE IMPACTA OS FAZERES DA PSICOLOGIA?

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos (CFP)

O DESENCONTRO ENTRE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA NO BRASIL

Alexsandro De Andrade (ABOP)

MINICURSOS SÍNCRONOS

Quarta-feira, dia 8 de setembro, das 9h às 12h

MINICURSO 1: ESTRATÉGIAS PARA PROMOÇÃO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO

Clarissa Pinto Pizarro de Freitas

Rita Pimenta de Devotto

Modelo de Recursos e Demanda

Modelo Circumplexo do Bem-estar

Intervenções Baseadas em Evidências para Promoção de Bem-estar

MINICURSO 2: ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COM POPULAÇÕES ESPECÍFICAS: A INTERSECCIONALIDADE NO DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS INCLUSIVAS

Leonardo de Oliveira Barros

Práticas de OPC com populações específicas com foco em pessoas com deficiência.

O papel da interseccionalidade no desenvolvimento de carreira.

Justiça social e inclusão no desenvolvimento de práticas em OPC.

MINICURSO 3: ON BOARD THE SOCIAL JUSTICE TRAIN: WHAT PLACE FOR GUIDANCE PRACTITIONERS?

*em inglês sem tradução

Ronald G. Sultana

Este breve curso online tem como objetivo ajudar os profissionais de educação e orientação profissional a desenvolver uma compreensão mais profunda e compartilhada das abordagens à justiça social e refletir sobre como o trabalho que realizam pode promover a agenda de equidade em nossa vida cotidiana, na escola e como cidadãos.

A primeira parte fornecerá uma visão geral de alguns dos principais debates do campo da justiça social. Compartilharemos insights sobre a maneira como a comunidade internacional de profissionais de carreira tem se envolvido nesses debates. Também exploraremos o que esses insights podem significar para a concepção e oferta de serviços de orientação na educação, mercado de trabalho e comunidades, identificando os pontos fortes já existentes, bem como as limitações e lacunas.

A segunda parte se baseará nesses insights e diálogos para identificar direções para uma orientação socialmente justa. Será dada atenção aos desafios específicos levantados pelo COVID-19. Os participantes serão convidados a compartilhar seus próprios esforços e propostas que ajudem a ampliar as opções e a abrir oportunidades, especialmente para indivíduos e grupos vulneráveis devido ao funcionamento da sociedade.

MINICURSO 4: INVESTIGAÇÃO DE PROCESSO E DE RESULTADO EM ACONSELHAMENTO DE CARREIRA

Paulo Cardoso

Este curso tem como principal objetivo apresentar possibilidades de investigação sobre o processo e a eficácia deste tipo de práticas. Após referência à importância de estudar a eficácia e o processo de aconselhamento de carreira, clarificam-se conceitos (e.g. nomotético, ideográfico, estudo de processo e de resultado) e analisam-se metodologias de avaliação nomotética e ideográfica para o estudo do aconselhamento de carreira.

Sexta-feira, dia 10 de setembro, das 9h às 12h

MINICURSO 5: INTERVENÇÕES DE CARREIRA FOCADAS NO DESENVOLVIMENTO DA AUTOEFICÁCIA E TOMADA DE DECISÃO

Thaline da Cunha Moreira

Introdução à Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC)

Intervenções de carreira focadas no desenvolvimento da autoeficácia – grupo/individual

Estudos de caso – Exposição de técnicas e atividades

MINICURSO 6: DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E EVENTOS DE VIDA NÃO PLANEJADOS: POSSIBILIDADES PARA A PRÁTICA EM PLANEJAMENTO DE CARREIRA

Maiana Farias Oliveira Nunes

Teoria de aprendizagem social;

Mitos de carreira;

Habilidades de carreira.

MINICURSO 7: RESPONDER A UM TESTE É CONTAR UMA HISTÓRIA: ABORDAGEM NARRATIVA AOS INVENTÁRIOS DE INTERESSES

Rodolfo A. M. Ambiel

Diferentes modelos de avaliação em OPC;

Avaliação de interesses;

Avaliação terapêutica e narrativa a partir de inventários.

Segunda-feira, dia 13 de setembro, das 16h às 19h

MINICURSO 8: TEORIA COMPREENSIVA DOS PROJETOS DE VIDA: CONTRIBUTOS PARA A PRÁTICA PROFISSIONAL E A PESQUISA

Vinicius Coscioni

- Projeto de Vida

- Motivação

- Personalidade

MINICURSO 9: PSYCHOLOGY OF WORKING IN PRACTICE: CONCEPTS AND CASES. I WOULD PREFER TO DELIVER

*em inglês sem tradução

David L. Blustein

Neste minicurso, os participantes aprenderão como aplicar a teoria da psicologia do trabalho (psychology of working theory - PWT) ao trabalho e às intervenções de carreira, bem como aos desafios sistêmicos. Os participantes aprenderão como aplicar uma perspectiva de justiça social através das lentes do PWT à sua prática, com foco no papel da consciência crítica, ação agente e experiências relacionais na criação de mudanças para indivíduos e sistemas. Através do uso de estudos de caso e exemplos apresentados pelos participantes, os princípios básicos de mudança da psicologia do trabalho serão ilustrados.

MINICURSO 10: PROJETO DE VIDA E MUNDO DO TRABALHO: PREMISSAS PARA A CONSTRUÇÃO DE INTERVENÇÕES EM CONTEXTOS EDUCATIVOS

Ana Carolina Netto

Ana Crispim

Catarina Sette

Mundo do trabalho

Avaliação educacional

Educação integral

MINICURSOS ASSÍNCRONOS

PRIMEIROS PASSOS 1: ANÁLISE DE DADOS PARA PESQUISAS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Gustavo Henrique Martins

Principais análises estatísticas utilizadas na área de Orientação Profissional e de Carreira (correlação, teste t, ANOVA e regressão linear).

Prática de análise de dados em software gratuito.

Interpretação e descrição dos resultados.

PRIMEIROS PASSOS 2: COLETA DE DADOS PARA PESQUISA EM AMBIENTES VIRTUAIS

Ana Paula Salvador

Plataformas gratuitas para coleta de dados.

Criação de protocolo para coleta de dados.

Estratégias éticas para coleta de dados.

PRIMEIROS PASSOS 3: COMO SE TORNAR UM ORIENTADOR PROFISSIONAL E DE CARREIRA?

Mônica Mattos Sparta de Souza

As competências básicas do orientador profissional e de carreira

A escolha de abordagens, teorias, práticas e técnicas

A diversidade de públicos e contextos

PRIMEIROS PASSOS 4: ENTENDA PORQUÊ VOCÊ PRECISA PARAR DE FALAR "TESTE VOCACIONAL"

Daisielly Pereira Lima

Históricos das áreas de Avaliação Psicológica e Orientação Profissional e de Carreira;

Modificações implicadas no mundo do trabalho;

Transição do caráter prescritivo para compreensivo da Orientação Profissional e de Carreira.

PRIMEIROS PASSOS 5: JOGO – CRITÉRIOS PARA ESCOLHAS PROFISSIONAIS ON-LINE

Kathia Maria Costa Neiva

Bases teóricas do jogo – Critérios para Escolhas Profissionais on-line

Usos do jogo – Critérios para Escolhas Profissionais on-line

Operacionalização das etapas do jogo Critérios para Escolhas Profissionais on-line

PRIMEIROS PASSOS 6: MOMENTOS DE INOVAÇÃO EM ACONSELHAMENTO DE CARREIRA

Cláudia Sampaio Corrêa da Silva

O que é o modelo dos momentos de inovação?

Como este modelo instrumentaliza o estudo da mudança e a prática em aconselhamento de carreira?

Estudo de caso ilustrativo

PRIMEIROS PASSOS 7: CARREIRAS VERDES: TRABALHOS POR IMPACTOS POSITIVOS

Daniela Clivatti da Silva

Conceito de Carreiras Verdes

Mercado de trabalho

Intervenção em orientação de carreira

PRIMEIROS PASSOS 8: ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E VESTIBULANDOS: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

Fabíola Rodrigues Matos

Breve histórico e conceituação da Orientação Profissional e de Carreira

O vestibulando e a escolha profissional

Instrumentos e ferramentas para atuação profissional

PRIMEIROS PASSOS 9: PSICOLOGIA DO TRABALHAR: O QUE VOCÊ PRECISA SABER?

Nathália Sandoval Barbosa Mambrini

Breve histórico e Definição

Principais Conceitos

Por que ela é necessária?

PRIMEIROS PASSOS 10: INFINITO DE CARREIRA - MÉTODO PARA CONSTRUÇÃO DE UM PROJETO DE VIDA E CARREIRA EM ADULTOS

Tiago Febel

Contexto atual e seus impactos

Demandas dos adultos e definição de Objetivos

Método para construção de carreira

PRIMEIROS PASSOS 11: A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA: QUANDO PAPÉIS E DEMANDAS ENTRAM EM CONFLITO

Gabriela Techio

O conceito do conflito entre trabalho e família e seus antecedentes.

As consequências do conflito entre trabalho e família para os indivíduos, famílias e organizações.

Estratégias de conciliação entre trabalho e família.

PRIMEIROS PASSOS 12: ACONSELHAMENTO DE CARREIRA ON-LINE

Lucilene Tofoli

Como fazer (orientação a partir de referências)

Estratégias on-line

Proposta de Realização (Exemplo de aplicação)

PRIMEIROS PASSOS 13: ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

Íuri Novaes Luna

História dos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) no Brasil;

Impactos da reforma da Previdência sobre o planejamento e a decisão de aposentadoria;

Fundamentos, métodos e técnicas de orientação para a aposentadoria.

PRIMEIROS PASSOS 14: EDUCAÇÃO PARA A CARREIRA: O QUE É E COMO SE FAZ?

Alyane Audibert

O que é educação para a carreira?

Como se faz?

Possibilidades e limites.

PRIMEIROS PASSOS 15: ACONSELHAMENTO DE CARREIRA E LIFE DESIGN

Daniela Boucinha

O paradigma Life Design

Pressupostos e objetivos centrais

O aconselhamento de carreira no paradigma life design

COMUNICAÇÕES ORAIS

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 1

200637

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL & AUTOCUIDADO EM SAÚDE MENTAL: POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Mariana Bonomini Fogaça de Almeida

Maiana Farias Oliveira Nunes

(Universidade Federal de Santa Catarina)

Desde 2019 o mundo foi surpreendido por uma crise de saúde pública, considerada uma pandemia em março de 2020, originada pela disseminação exponencial do novo coronavírus, agente etiológico da Coronavirus Disease (COVID-19). O medo de ser infectado por um vírus potencialmente fatal, as incertezas sobre como controlar a doença, a imprevisibilidade acerca do tempo de duração da pandemia e seus desdobramentos: o isolamento social e a quarentena, o fechamento das instituições de ensino, e as restrições que alteraram os aspectos da vida cotidiana potencializaram o aumento

generalizado de problemas de saúde mental, inclusive dentre os pré-vestibulandos, com níveis acentuados de ansiedade, depressão e estresse. Essas condições impactaram na qualidade do seu processo de formação e nas perspectivas de construção de projetos de vida e carreira. Dessa forma, intervenções de carreira devem possibilitar que as pessoas possam se preparar, planejar e obter resultados positivos e relevantes para a carreira em contexto de eventos incertos. Adicionalmente, percebe-se que a saúde mental passa a ser, mais do nunca, um ponto de atenção importante para a qualidade do processo de formação dos vestibulandos e, portanto, neste contexto uma temática fundamental a ser incorporada em intervenções em orientação profissional (OP). Assim, o comportamento de autocuidado em saúde mental, entendido como a prática de atividades que os sujeitos desempenham de forma deliberada em seu próprio benefício com o propósito de manter a vida, a saúde e o bem-estar, passa a ser relevante de ser desenvolvido, associado à OP, como forma de contribuir para estados emocionais mais positivos. Esse trabalho tem como objetivo relatar a experiência do Laboratório LIOP – Profissão, Carreiras e Projetos de Vida, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, na condução de um grupo com pré-vestibulandos, em que as temáticas de orientação profissional e autocuidado em saúde mental foram trabalhadas de forma integradas. A intervenção foi orientada teoricamente pela Happenstance Learning Theory (HLT). O grupo foi ofertado na modalidade online, com frequência semanal, duração de 1 hora, totalizando seis encontros grupais, com três participantes. As demandas iniciais envolviam ansiedade frente ao futuro profissional, dificuldade de organização, procrastinação, perda de rendimento, cansaço, tensão, estresse, dificuldade de concentração, de atenção, sintomas depressivos, ansiosos e de somatização, e dificuldades nas relações sociais e familiares frente ao contexto pandêmico. Foram trabalhadas as temáticas de interesses profissionais, processos de escolha, e conhecimento da realidade profissional por meio de atividades que estimularam o comportamento exploratório, auxiliaram na revisão de crenças disfuncionais e mitos referente às escolhas profissionais, lembraram experiências prévias e as formas com que lidaram, identificando as lições importantes, encorajando a transformação de eventuais frustrações em oportunidades para novos aprendizados; desenvolveram as competências de flexibilidade, otimismo, e persistência, e sensibilizaram as participantes para reconhecer potenciais oportunidades. Para além disso, as participantes foram estimuladas a desenvolverem hábitos saudáveis por meio do comportamento de autocuidado em saúde mental, como: cuidados com o sono e alimentação, prática de atividade física e de relaxamento, manutenção à rede de apoio, incorporação de atividades agradáveis na rotina, organização e gestão das atividades semanais. Como resultados, as participantes elaboraram reflexões consistentes e realistas sobre as escolhas profissionais vinculadas às suas trajetórias e às pesquisas realizadas, desenvolveram uma percepção de maior otimismo em relação ao futuro profissional, e comportamentos mais adaptativos frente à suas carreiras e os reflexos da pandemia na mesma. Adicionalmente, sugere-se aos profissionais e pesquisadores do campo da OPC a ampliação de pesquisas e intervenções que associem às áreas de carreira e saúde

mental, bem como, a sistematização de intervenções que levem em conta os imprevistos e potencializem o desenvolvimento dos indivíduos, mesmo em contexto de eventos incertos.

Palavras-chave: COVID-19, orientação profissional, intervenção de carreira, vestibulandos, autocuidado, saúde mental

mariana.bonomini@gmail.com

200720

BURNOUT ESTUDANTIL, HÁBITOS E SAÚDE MENTAL DE ESTUDANTES PRÉ-VESTIBULANDOS

Fabiola Rodrigues Matos,

Reziele Maria Malavasi,

Alexsandro Luiz De Andrade

(Universidade Federal do Espírito Santo)

O estudante no processo de transição do ensino médio para a graduação pode passar por várias alterações na rotina buscando se adequar às exigências acerca dos prazos, decisões e expectativas a ele impostas. Nesse cenário, os pré-vestibulandos ficam cada vez mais sobrecarregados e esgotados emocionalmente, podendo culminar no burnout estudantil. O objetivo dessa pesquisa foi investigar se existem evidências de burnout estudantil por meio de aspectos de saúde mental e da análise dos hábitos de estudos e de sono em pré-vestibulandos capixabas. A metodologia utilizada foi uma pesquisa empírica quantitativa e exploratória com participantes obtidos através de amostragem por conveniência, tanto de forma online quanto presencial. 401 estudantes que visavam entrar no ensino superior no ano de 2020 compuseram a pesquisa. A média de idade da amostra é de 18,2 anos e 83,8% dos participantes (N = 336) não trabalhavam no momento da pesquisa. Dentre os resultados obtidos, observou-se que 37,4% (N = 150) da amostra dedicava mais de 8 horas diárias aos estudos e 71,2% (N = 286) destinava apenas 4 a 7 horas diárias para o sono. Estes resultados assemelham o cotidiano do estudante ao do trabalhador, cujo a síndrome de Burnout crescentemente aparece devido ao estresse frequente e permanente frente às demandas e situações diárias que se manifesta como um processo de exaustão tanto do corpo, como da mente. Ademais, os resultados obtidos evidenciam a possibilidade do estudante sofrer prejuízos conforme os hábitos que este possui no seu dia a dia.

Palavras-chave: burnout, estudantes, saúde mental

fabiolarmatos@yahoo.com.br

200836

EFEITOS DE DEVOLUTIVAS DOS RESULTADOS DE INVENTÁRIO DE INTERESSE NO AUTOCONHECIMENTO DE ESTUDANTES

Daisielly Pereira Lima

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

(Universidade São Francisco)

A prática de Avaliação Psicológica (AP) em processos de Orientação Profissional e de Carreira (OPC) se faz presente, desde o momento de surgimento de ambas, que por sinal tem seus registros de início em momentos adjacentes. Desde então, existem algumas formas diferentes de utilizar os resultados de instrumentos psicológicos, como na perspectiva das diferenças individuais ou dos mecanismos de autodirecionamento no processo de desenvolvimento de carreira. Além disso, a forma de apresentar os resultados de uma avaliação vem recebendo novas propostas, embora o modelo tradicional, de forma escrita, ainda seja o mais utilizado. Uma nova proposta de devolutiva dos resultados de inventários de interesse foca no questionamento dos significados atribuídos pelo orientando ao responder, tal procedimento é nomeado por Taking a test is telling stories-TTTS (Responder a um teste é contar histórias). Esta pesquisa, com delineamento quase experimental teve por objetivo avaliar os efeitos do procedimento TTTS para devolutiva dos resultados de testes de interesse no autoconhecimento de estudantes em comparação com a forma tradicional de devolutiva, a escrita, por meio do laudo psicológico. Participaram da pesquisa 31 adolescentes, de ambos os sexos, matriculados no segundo ou no terceiro ano do Ensino Médio de escolas públicas. Os adolescentes foram divididos em três grupos, de acordo com seu perfil de interesse e níveis de autoconhecimento, sendo que todos responderam os instrumentos de pré e pós-teste, além de cada grupo ter sua respectiva forma de receber a devolutiva dos resultados. Sendo então, o primeiro grupo, o grupo controle, no qual os participantes não receberam devolutiva dos resultados, o segundo grupo recebeu a devolutiva tradicional escrita e o terceiro grupo passou pelo procedimento TTTS. Foram utilizados os fatores relacionados ao autoconhecimento do pré e pós-teste dos instrumentos: Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional, Escala de Maturidade para Escolha Profissional e Escala de Exploração Vocacional, além do SDS Inventário de Interesses Profissionais completo somente no pré-teste. A análise de dados foi realizada no programa SPSS v.25 e Jamovi 1.0.5.0., por meio de um estudo comparativo entre os efeitos apresentados nos três grupos, por último foram realizadas análises de Índices de Mudanças Confiáveis (RCI), considerando critério de significância $RCI = 0,84$. Os resultados encontrados pela ANOVA apontaram significância estatística ao comparar pré e pós-teste, sendo que depois da intervenção os grupos apresentaram diferenças significativas entre si nos 3 fatores dos instrumentos respondidos. Destaca-se o grupo que passou pelo TTTS, que apresentou médias maiores em todos os 3 fatores avaliados, além do fator Autoeficácia para Autoavaliação, no qual o grupo que recebeu devolutiva escrita apresentou resultado semelhante ao grupo controle, que não recebeu devolutiva. Alguns participantes apresentaram uma melhora confiável pelo RCI, sendo no fator Autoconhecimento 1 participante do grupo de devolutiva escrita e 1 do grupo do TTTS. No fator Autoeficácia para Autoavaliação 2 apresentaram melhora confiável no grupo controle, enquanto 1 do grupo de devolutiva escrita e 6 participantes tiveram melhora confiável no G3. Por último, no fator

Exploração de si só tiveram participantes com melhora confiável no G2, sendo um participante, enquanto o G3 apresentou 3 participantes melhora confiável. Portanto o RCI revelou que ao avaliar os 3 fatores, o grupo 3 que passou pelo procedimento do TTTS foi que apresentou maior número de participantes com melhora confiável, sendo 10 melhorias no total, enquanto o G2 apresentou 3 e o G1 apenas 2. Tais resultados apontam a necessidade de mais estudos sobre a eficácia das devolutivas em processos de AP e OPC, principalmente focando em mais construtos e intervenções.

Palavras-chave: orientação profissional, avaliação psicológica, interesses profissionais

daisj_94@hotmail.com

203993

VISÃO DE FUTURO, ANSIEDADE E DEPRESSÃO EM JOVENS INFRATORES INSTITUCIONALIZADOS

Manuella Costa da Silva

Maria Odília Teixeira

(Universidade de Lisboa)

Com fundamentação na Teoria da Autodeterminação, este estudo analisa níveis de ansiedade e depressão, e ainda a perspectiva de futuro em atitudes, objetivos e projetos de jovens infratores institucionalizados (N= 175) em três centros do Distrito Federal de Brasília. Os instrumentos usados incluíram a Escala de Objetivos e Sentimentos para o Futuro, os Inventário de Depressão e Ansiedade de Beck e o Questionário de Dados Pessoais, que inclui Projetos profissionais e comportamentos aditivos no último ano antes do internamento. Nos resultados, 90% dos participantes expressam projetos profissionais, mas 24% indicam profissões sem qualificação escolar. Numa visão de futuro, os jovens tendem a demonstrar atitudes positivas e prioridades em objetivos de trabalho, divertimento, satisfação profissional e família. Na depressão, o modelo de regressão múltipla linear é estatisticamente significativo [$F(4, 126) = 18,18$; $R^2 a = .35$; $p = .000$], sendo variáveis positivamente associadas a ansiedade, os objetivos ser boa pessoa e não ter problemas com a justiça, e negativamente a atitude positiva de futuro. O modelo de regressão múltipla linear para a ansiedade é também estatisticamente significativo [$F(7, 119) = 10,75$; $R^2 a = .39$; $p = .000$], sendo variáveis positivamente associadas a depressão, o consumo de álcool, o objetivo família, e negativamente não ter problemas com a justiça e satisfação com a profissão. Estes dados permitem uma reflexão sobre a relação entre saúde mental e projetos de carreira, e lançam desafios à intervenção dirigida aos grupos com vulnerabilidade social, que deve abranger profissionais e adolescentes, tal como preconizado pelos modelos ecológicos de educação da carreira.

Palavras-chave: motivação, empoderamento social, ansiedade, depressão, medidas socioeducativas

manuellapsi@yahoo.com.br

200301

CONSTRUÇÃO DE PROJETO NA ESTRATÉGIA CLÍNICA EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA*Guilherme de Oliveira Silva Fonçatti**Marcelo Afonso Ribeiro*

(Universidade de São Paulo)

A construção de projeto é um objetivo emergente na prática da orientação profissional e de carreira. Está presente nos atendimentos de adolescentes e adultos para os quais a tomada de decisão em forma de uma escolha não é o suficiente para corresponder às demandas apresentadas pela pessoa diante de seu futuro. Assim como as abordagens em orientação profissional e de carreira têm uma teoria de escolha, há a necessidade de se esclarecer qual é a teoria de projeto na qual o orientador vai embasar sua prática. Este relato de pesquisa diz respeito à investigação que tem sido feita sobre quais são as bases para uma teoria do projeto na abordagem da estratégia clínica em orientação profissional e de carreira. Para isso, partimos das definições sobre a natureza dessa área, conceituada como uma ciência-aplicada cujo objeto é a relação da pessoa com o mundo do trabalho e/ou educacional lançada ao futuro. Diante desse objeto, deduzimos que um dos objetivos que se constitui é a construção de projeto, que ocorre no presente, mas é sempre relativa ao futuro. Partindo das bases teóricas da estratégia clínica, que são a psicanálise e a psicologia social crítica, e em diálogo com os saberes produzidos no campo da orientação profissional e de carreira, organizamos o relato em quatro partes, cada uma dedicada à exploração e definição de um conceito central que fará parte da proposta final de conceituação do projeto. A Parte 1 é sobre o futuro, definido como aquilo que não cessa de não acontecer; a Parte 2 versa sobre o projeto, entendido como uma construção imaginária-simbólica sobre o futuro; a Parte 3 discorre sobre a narrativa, que consiste em uma construção de linguagem sobre o futuro que fornece uma estrutura na qual passado, presente e futuro se articulam junto aos elementos que compõem a vivência da relação da pessoa com o mundo; e a Parte 4 apresenta o conceito de fantasia, compreendido como a sintaxe singular do sujeito que está estabelecida pela forma como ele busca reencontrar o objeto causa do seu desejo nas relações que faz com o outro em seu cotidiano. Como conclusão, articulamos essas definições às definições de pessoa e mundo do trabalho e da educação, para enfim propormos uma definição do que é o projeto para a estratégia clínica em orientação profissional e de carreira, a saber: uma narrativa que se estrutura sobre uma fantasia acerca da relação entre a pessoa e o mundo do trabalho e/ou educacional lançada ao futuro. Por fim, listamos uma série de pesquisas futuras que podem ser realizadas para o avanço da construção teórica para a qual essa pesquisa tem procurado lançar as bases.

Palavras-chave: projeto, estratégia clínica, futuro, narrativa, fantasia, psicanálise

guifoncatti@gmail.com

204058

EDUCAÇÃO PARA A CARREIRA NAS ESCOLAS: UM CAMINHO POSSÍVEL

Gabriela Techio

Alyane Audibert

Rafaela Pasa

Manoela Ziebell de Oliveira

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)

A Educação para a Carreira (EC) consiste na realização de intervenções sistemáticas no contexto educacional com o objetivo de encorajar os alunos ao estudo e a aprendizagem através da conexão entre o que aprendem na escola e o mundo do trabalho. Pesquisas recentes evidenciam que a maior parte das publicações sobre o tema das carreiras, no cenário brasileiro, é produzida a partir de amostras de ensino médio ou ensino superior, ainda que EC proponha que o tem das carreiras possa ser aprendido ao longo de toda a vida. Neste projeto, foram previstas intervenções com professores (de estudantes em diferentes etapas de desenvolvimento de carreira), psicólogos e estagiários de psicologia com o objetivo sensibilizá-los para a temática da EC, bem como instrumentalizá-los a realizar atividades relacionadas à EC em sala de aula, de forma a contribuir para a construção dos projetos profissionais e de vida dos estudantes. A intervenção foi estruturada de forma on-line. Em um primeiro momento, os professores serão apresentados ao projeto, em um espaço para discussão e alinhamento de expectativas e conceitos específicos sobre EC. No segundo momento, as atividades acontecerão no formato EaD, sendo divididas em sete módulos, os quais serão constituídos de indicações de bibliografia sobre o tema, uma videoaula e uma avaliação tipo “quiz” sobre o conteúdo abordado. Os temas dos módulos serão: 1) Aspectos históricos da Educação para a Carreira; 2) Papel dos professores e da escola; 3) Papel dos estudantes; 4) Papel da família; 5) Papel dos profissionais/empresas/sociedade; 6) Exemplos de Intervenções; 7) Avaliação das intervenções. Em um terceiro momento, presencial, os participantes terão a oportunidade de, em pequenos grupos, desenharem uma intervenção em Educação para a Carreira para seus alunos. Por fim, far-se-á a avaliação da atividade como um todo, elencando pontos fortes e ajustes necessários. Neste momento, o projeto se encontra em fase de elaboração dos materiais para a condução da atividade.

Palavras-chave: educação para a carreira, escolas, professores

gabriela.techio@gmail.com

197365

APLICATIVO DIRETRIX TORNANDO A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA, LÚDICA E ACESSÍVEL NO BRASIL

Isis Grazielle da Silva

(Instituto Viae)

Quando o Instituto Viae surgiu em 2018, com o objetivo de estender os conhecimentos e serviços da Orientação Profissional para a população brasileira através da tecnologia, um dos nossos principais objetivos era fazer uso de uma comunicação acessível, que pudesse apoiar diferentes classes sociais e o máximo de regiões possíveis no país. Nosso grande incômodo vinha do fato de a Orientação Profissional: ainda ser pouco (re)conhecida no senso comum, ainda ser constantemente limitada a atendimentos, ainda estar restrita a algumas regiões do país e ainda ter uma oferta primordialmente elitista de serviços - que não apoia classes vulneráveis de forma veemente no Brasil. A partir disso, um dos nossos principais passos para democratizarmos nosso serviço de Orientação Profissional foi o lançamento do aplicativo DiretriX em 2020, uma tecnologia que tem o objetivo de escalar o apoio à escolha de uma profissão de forma gratuita, lúdica e bem fundamentada. Com 1 ano e 3 meses de existência, nosso aplicativo DiretriX já possui 20 mil usuários adolescentes e adultos, de todos os estados brasileiros, que utilizam o app por conta própria ou acompanhados pelos psicólogos orientadores da nossa equipe. Não se trata de um teste e o app tampouco representa uma experiência diretiva. A jornada medieval e gamificada do DiretriX, na prática, promove autoconhecimento, estimula a informação profissional e apoia a escolha profissional consciente. Nossa experiência diversificada mais atual com o app foi o convite que recebemos da Universidade Estadual de Londrina para integrar o DiretriX ao processo de preparação da população indígena do Paraná para a escolha profissional e o ingresso na universidade. Em 2021 expandimos o aplicativo para uma plataforma integrada e disponibilizamos o DiretriX para profissionais parceiros do Instituto Viae, com a geração de insights valiosos sobre a jornada dos orientandos ao longo do app - que podem ser trabalhados nos atendimentos e/ou projetos do orientador. Instituições de Ensino Fundamental e Médio já solicitam a utilização do app por seus alunos, e nossas ferramentas estão sendo preparadas para isso. Entretanto, desde já recebemos notícias diárias de que o aplicativo também vem sendo recomendado ou utilizado de forma espontânea por instituições de ensino, professores e psicoterapeutas de todo o Brasil.

Palavras-chave: escolha da profissional, jovens, tecnologia, mundo digital, lúdico

isisgraziele@institutoviae.com.br

197369

JORNADA DA ESCOLHA PROFISSIONAL APOIANDO JOVENS DE TODO O BRASIL

Isis Grazielle da Silva

(Instituto Viae)

O Instituto Viae, fundado em 2018 por psicólogos especialistas em Orientação Profissional pela USP, foi criado com o objetivo de estender os conhecimentos e serviços da Orientação Profissional para a população brasileira fazendo uso da tecnologia. Nosso posicionamento, além de alinhado ao digital, inclui uma comunicação acessível, que chegue ao máximo de regiões do país e possa apoiar diferentes classes sociais. Além disso, nossas ações são mobilizadas pela percepção de que o campo da Orientação Profissional ainda é pouco (re)conhecido no imaginário social, ainda é constantemente limitado a atendimentos, ainda está restrito a algumas regiões do país e ainda oferta serviços primordialmente elitistas - que não apoiam classes vulneráveis de forma veemente no Brasil. A partir dessa realidade, uma das nossas iniciativas em 2020 para democratizarmos nosso serviço de Orientação Profissional foi a realização de uma jornada online, gratuita e lúdica para jovens de Ensino Médio via YouTube. Tivemos a participação de 5000 pessoas de todos os estados brasileiros (não apenas adolescentes), que participaram da jornada por 7 noites, totalizando 14h de interação com o conteúdo e com as reflexões propostas pela nossa equipe de orientadores. A Jornada da Escolha Profissional foi uma experiência riquíssima, que gerou dezenas de depoimentos de jovens que disseram que estavam, no evento, sendo mais apoiados, acolhidos e informados sobre a escolha profissional do que em suas escolas (sendo que algumas destas já desenvolvem o Projeto de Vida ou serviços de Orientação Profissional/Vocacional). Ao final da Jornada, participantes de todos os estados se reuniram e gravaram um vídeo de depoimento espontâneo para o Instituto Viae, no qual relatam que conseguiram fazer suas escolhas profissionais de forma descomplicada, divertida e consciente a partir dessa experiência. O vídeo público pode ser acessado neste link: <https://youtu.be/LxIJzaRygz4>. Diante dos objetivos de conscientização alcançados no evento, pretendemos realizar a Jornada da Escolha Profissional anualmente, levando informação de qualidade pelas vias digitais e oferecendo apoio para que mais pessoas no país tenham a oportunidade de fazer boas escolhas profissionais.

Palavras-chave: escolha profissional, jovens, tecnologia, mundo digital, lúdico

isisgraziele@institutoviae.com.br

204173

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL COM ADOLESCENTES DE PERIFERIA: A PERSPECTIVA DO PROJETO DE VIDA

Marcela Monteiro de Oliveira Lasmar

Adriana Aparecida de Almeida

Flávia Roberta Vidal de Almeida

O momento da escolha profissional é difícil e complexo, visto que não somos preparados nas instituições de ensino e na família para tomar decisões conscientes (Moura e Menezes, 2004). Isso se agrava com uma camada da população menos favorecida economicamente, a qual é permeada por fatores condicionantes que podem limitar a escolha da profissão (Bastos, 2005). É importante ressaltar, entretanto, que a realidade socioeconômica do indivíduo não determina a sua trajetória, mas pode reduzir as possibilidades de escolha profissional considerando-se os elementos que interferem na decisão, como a necessidade de sobrevivência, falta de recursos financeiros para pagar um curso pré vestibular ou uma faculdade e a baixa qualidade da educação nas escolas públicas de ensino médio (Bastos, 2005). Todavia, deve-se pensar que o sujeito, além de determinado por fatores condicionantes sociais e econômicos, também é agente de mudanças tanto da sua trajetória como da sociedade em que vive. Assim, pode-se falar em liberdade multideterminada segundo Bock (2002). O objetivo do presente estudo é a discussão da questão da escolha profissional em contexto de periferia, tendo como base uma intervenção em Orientação Profissional realizada dentro de um projeto social (previamente existente) na cidade de Juiz de Fora, interior de Minas Gerais. Os encontros foram realizados na sede do projeto social, com duração média de 1h45 no total de 13 encontros. O programa pautou-se em três módulos: 1) Influências nas escolhas; 2) Autoconhecimento e 3) Trabalho e Profissões. Vale dizer, de antemão, que foi aplicado um questionário inicial com questões relacionadas a como avaliavam algumas das principais influências presentes no processo de escolha profissional, como se avaliavam em relação ao autoconhecimento e o nível de informações que tinham a respeito das profissões (em anexo). Ao final dos encontros foi feita a reaplicação do mesmo. O trabalho de Orientação Profissional possibilitou: a conscientização das influências presentes no processo de escolha profissional; o aprofundamento no autoconhecimento; a discussão crítica sobre as profissões e o mundo do trabalho; oportunidade de traçarem perspectivas para seu projeto de vida, tornando-os atores mais críticos e empoderados de suas próprias escolhas frente ao universo de desigualdades que os cerca. A partir da comparação da aplicação dos questionários no início e no final do projeto, nota-se que houve aumento considerável em relação ao nível de informação em relação às profissões e mercado de trabalho, como também o quanto os jovens acham que se conhecem para escolher a sua futura profissão. Além disso, os respondentes disseram que pretendem continuar estudando após o ensino médio e, se comparado às trajetórias educacionais dos seus pais, eles já estão fazendo escolhas diferenciadas dos exemplos que possuem. Tomou-se como base a Psicologia Sócio-histórica, a qual considera que o sujeito e consequentemente suas escolhas são construídas através da relação desse mesmo sujeito com o meio no qual ele vive. Contudo, as orientadoras se apoiaram no pressuposto que, apesar dessa “moldagem” feita pelo meio, o indivíduo é capaz de fazer escolhas, se posicionando frente a realidade que se apresenta (seja esta qual for), através de um aprofundamento no autoconhecimento bem como uma reflexão crítica sobre o meio e tudo o que o influencia e o restringe. Ficou nítida a importância do conceito de projeto de vida na ressignificação do passado e presente e na elaboração de planos futuros mais concretos e mais viáveis por parte da população em questão. Trata-se de, a partir da

conscientização dos múltiplos determinantes no processo de escolha, uma implicação do sujeito enquanto protagonista neste cenário muitas vezes desigual.

Palavras-chave: orientação profissional, adolescentes, periferia, projeto de vida

marcelamlasmar@gmail.com

203992

VISÃO DE FUTURO E BEM-ESTAR EM JOVENS INFRATORES INSTITUCIONALIZADOS

Manuella Costa da Silva

Maria Odília Teixeira

(Universidade de Lisboa)

Com fundamentação em modelos de bem-estar subjetivo, este estudo analisa a relação entre bem-estar, valores e perspectiva de futuro de jovens infratores institucionalizados (N= 175) em três centros do Distrito Federal de Brasília. Os instrumentos usados incluíram o Questionário de Dados Pessoais, a Escala de Objetivos e Sentimentos para o Futuro e a Escala de Desenvolvimento e Bem-Estar. Nos resultados, destacam-se as correlações superiores a $|0,30|$ dos resultados do bem-estar com os de percepção positiva do ambiente socioeducativo, e da atitude positiva de futuro. Por seu lado, os resultados da atitude positiva de futuro têm ainda associações com os objetivos trabalho, satisfação profissional, não ter problemas com a justiça, família, divertimento e "ser boa pessoa". Estes dados são discutidos relativamente ao modelo PERMA de bem-estar, e às intervenções socioeducativas e de carreira em ambiente de privação de liberdade.

Palavras-chave: objetivos, atitude de futuro, bem-estar, medidas socioeducativas

manuellapsi@yahoo.com.br

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 2

199595

FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS ASSOCIADOS AO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Roberta Simon

Maiana Farias Oliveira Nunes

Tiago Fernandes Oliveira

(Universidade Federal de Santa Catarina)

O conflito trabalho-família é caracterizado como um fenômeno bidirecional, ou seja, entre trabalho e família e entre família e trabalho, que ocorre quando as exigências do papel desempenhado no trabalho

ou na família estão incompatíveis entre si, interferindo de alguma forma no desempenho de um desses contextos no outro. Múltiplos fatores são investigados na tentativa de explicar o conflito trabalho-família, tais como o número de horas dedicadas ao trabalho e à família, renda familiar e escolaridade. Ainda, mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas, como maior inserção feminina no mercado de trabalho, a utilização de novas tecnologias e a possibilidade de trabalho remoto e do home office podem ter impactado na forma com que as pessoas lidam e manejam seus investimentos à família e ao trabalho. De modo a aumentar o conhecimento sobre a temática no Brasil, o objetivo deste estudo é apresentar alguns fatores sociodemográficos associados e preditivos do conflito trabalho-família. Participaram do estudo 278 profissionais residentes predominantemente na região sul do país, 71,6% do sexo feminino, com uma média de idade de 39,2 anos, sendo 186 pessoas com filhos e 92 sem filhos. Foram utilizados questionário sociodemográfico contendo dados como idade, sexo, renda, moradia, profissão, número de integrantes na família, ocupação atual, total de horas semanais dedicadas ao trabalho, turno de trabalho, dentre outros, e a Escala de Conflito Trabalho-Família – ECTF. A ECTF é uma escala bidimensional em formato likert de seis pontos e é constituída por cinco itens sobre a interferência do trabalho na família (ITF) e cinco itens sobre a interferência da família no trabalho (IFT). Os dados foram coletados de forma online por meio da plataforma QuestionPro. Para a análise de dados, foram utilizados testes -t-student e análise de variância – ANOVA para comparar médias, testes de correlação de Pearson e Spearman e regressão linear multivariada com extração pelo método backward por meio do software SPSS 21. Os resultados apontam que a incidência de maior conflito trabalho-família está associada a profissionais que possuem mais de uma atividade profissional e que trabalham nos finais de semana, e o conflito família-trabalho associou-se a profissionais com filhos, que apresentam nível de escolaridade elevado, e que são os principais responsáveis pela renda familiar. Por meio da regressão linear multivariada foi possível observar que possuir mais de uma atividade profissional e trabalhar aos finais de semana explicou 7% da variância do conflito trabalho-família, e possuir filhos, nível de escolaridade, número de horas trabalhadas por semana e o profissional ser o principal responsável pela renda familiar explicou 12,3% da variância do conflito família-trabalho. Conclui-se que tais fatores sociodemográficos apontados na pesquisa devem ser levados em consideração em pesquisas e intervenções em desenvolvimento de carreira acerca do conflito trabalho-família e família-trabalho, assim como em programas e políticas de gestão de pessoas nas organizações que visem proporcionar aos colaboradores um melhor equilíbrio entre vida familiar e trabalho. Como limitações do estudo, os participantes foram pessoas predominantemente do sul do país com escolaridade mais alta e maior renda, o que pode ter influenciado nos resultados no que se refere aos níveis de investimento e valorização da carreira profissional em comparação ao investimento familiar. Sugere-se para futuros estudos uma amostragem maior de pessoas com escolaridade e renda menores, assim como a inserção de variáveis que possam explicar melhor o conflito trabalho-família e família-trabalho, como traços de personalidade, qualidade da relação conjugal, estilos parentais, valores pessoais, saúde, ansiedade/depressão, aspectos organizacionais, dentre outros.

Palavras-chave: trabalho, família

roberta@simonrh.com.br

199828

COMPETÊNCIAS DE CARREIRA FRENTE A EVENTOS NÃO PLANEJADOS E SUA RELAÇÃO COM PERCEPÇÕES DE EMPREGABILIDADE

Grasiela Torrico

Maiana Farias Oliveira Nunes

(Universidade Federal de Santa Catarina)

A carreira é considerada um processo em constante desenvolvimento, que atualmente demanda do trabalhador um papel ativo nas decisões e escolhas ao longo da sua vivência e de sua trajetória. É um dos elementos que contribui para o desenvolvimento e equilíbrio da vida do indivíduo, e está vinculada não apenas à vida no trabalho, mas é fruto da interação da pessoa em todos os espaços de sua vida. A economia e o mercado de trabalho exigem competências dos profissionais que vão além do conhecimento técnico, sendo que a pandemia de Covid-19 intensificou ainda mais as exigências feitas aos trabalhadores para obter e manter um emprego. Assim, destaca-se a capacidade pessoal de articular saberes com fazeres, tal como a capacidade para enfrentar e resolver problemas com sucesso em situações de incerteza. Para Krumboltz e Levin (2010), autores da Happenstance Learning Theory (HLT), deve-se considerar tanto eventos planejados como não planejados no desenvolvimento de carreira. Eles enfatizam que as mudanças são inevitáveis na trajetória de carreira de uma pessoa, encorajando-a a ressignificar eventos não planejados em oportunidades, sendo que competências como: curiosidade, otimismo, flexibilidade, persistência e assumir riscos permitem que as pessoas aproveitem melhor as oportunidades geradas por eventos inesperados na carreira. Outro fenômeno pertinente no contexto atual é o da empregabilidade percebida, que consiste na percepção pessoal que um indivíduo possui quanto a obter e/ou manter um emprego. Em um ambiente de mercado de trabalho incerto, a percepção de empregabilidade também possui importância para promover estratégias de enfrentamento e potencializar oportunidades. O objetivo geral dessa pesquisa foi estudar as cinco competências propostas pela HLT em trabalhadores, comparar essas percepções com outras variáveis, dentre elas algumas características sociodemográficas (sexo, idade, nível educacional, tempo de ocupação) e também com a percepção de empregabilidade. O estudo adotou um delineamento exploratório, com corte transversal e de abordagem quantitativa. A coleta de dados decorreu de modo online e foi realizada em um momento histórico marcado pela pandemia de Covid-19 no Brasil, em meados de 2020. Participaram desse estudo trabalhadores residentes de 17 Estados do Brasil, sendo a maioria da região Sul. A amostra foi composta por 327 trabalhadores, de ambos os sexos, com idade média de 36,7 anos. Observou-se nos resultados que quanto maior o nível das competências da HLT (curiosidade, otimismo, flexibilidade, persistência e assumir riscos), maior será o

nível da percepção de empregabilidade em trabalhadores, sendo que em todas as comparações entre os sexos as médias das competências da HLT dos homens foram significativamente superiores às das mulheres. A dimensão de Otimismo esteve presente em grande parte dos resultados estatisticamente significativos, como por exemplo, no tempo de experiência no trabalho em trabalhadores com até 10 anos de experiência, comparações com características sociodemográficas como sexo, idade e nível educacional (ensino médio ou técnico), e nos grupos que não estavam em isolamento social e que não tiveram sua renda diminuída. A discussão dos dados aborda diferenças por gênero e sua relação com mercado de trabalho, a importância de desenvolver competências de carreira frente a eventos planejados e não planejados de vida e a relação desse fenômeno com a percepção de empregabilidade. Novos estudos são sugeridos, no sentido de abranger maior variação de algumas características sociodemográficas dos participantes.

Palavras-chave: Happenstance Learning Theory, percepção de empregabilidade, trabalhadores, competências, desenvolvimento de carreira

grasit@hotmail.com

200500

RELAÇÃO ENTRE FORÇAS DE CARÁTER E AUTORREGULAÇÃO EMOCIONAL EM GESTORES DE PESSOAS

Monique Arantes Guimarães

Jamile Lima Sampaio Pio

Helder Henrique Viana Santos Batista

Ana Paula Porto Noronha

(Universidade São Francisco)

A Psicologia Positiva corresponde ao estudo científico das virtudes humanas, propondo novas perspectivas para investigar e intervir em diferentes contextos. Como temas de seu interesse estão as forças de caráter e a autorregulação emocional. As forças de caráter se referem a um conjunto de características positivas importantes para o bem-estar subjetivo. As forças se expressam como pensamentos, sentimentos e comportamentos que orientam o indivíduo a agir de forma virtuosa e se desenvolver de forma saudável. A autorregulação emocional (AE) é uma habilidade individual que permite moderar (inibir, ativar ou modificar) a atenção e os comportamentos relacionados às situações cotidianas. A AE possibilita a autonomia e a independência emocional, contribuindo para o alcance de objetivos individuais. No contexto de trabalho atual, os gestores apresentam uma função estratégica para as organizações, impactando de forma significativa nos comportamentos de seus subordinados, nos resultados e sobrevivência organizacionais. Assim, entende-se que as características pessoais positivas dos gestores, como as forças de caráter e a AE, podem se configurar como ativos importantes para orientar a atuação sobre aspectos do comportamento organizacional. O objetivo do presente

estudo foi verificar as relações entre forças de caráter e autorregulação emocional em gestores de pessoas. A amostra foi composta por 203 participantes, com faixa etária de 18 a 68 anos ($M= 41,76$; $DP= 10,75$), sendo a maioria do sexo masculino. Quanto à escolaridade, 51,23% tinha pós-graduação completa. Os participantes indicaram possuir entre um e 50 anos de experiência ($M= 23,06$; $DP= 10,40$), entre menos de um ano e 46 anos como gestor ($M= 23,06$; $DP= 9,70$). Os instrumentos aplicados foram de autorrelato. O questionário sociodemográfico foi composto por 12 perguntas para caracterização da amostra. A Escala de Forças de Caráter-Breve (EFC – Breve) é composta por 18 itens distribuídos em dois fatores: forças intrapessoais e forças interpessoais. O formato de resposta é uma escala do tipo Likert, variando de 0 (nada a ver comigo) a 4 (tudo a ver comigo). A Escala de Autorregulação Emocional Adulto (EARE-AD) é constituída por 34 itens agrupados em quatro fatores: estratégias de enfrentamento adequadas, externalização da agressividade, pessimismo e paralisção. As respostas dos participantes são em escala tipo Likert de cinco pontos, sendo 0= “Nenhuma das vezes/Nada” e 5= “Sempre”. A EFC-Breve e a EARE-AD apresentam características psicométricas satisfatórias. Os dados foram analisados a partir de estatísticas descritivas e inferenciais. Neste caso, foram utilizados correlação de Pearson, teste t, ANOVA e regressão linear múltipla. Os gestores tiveram maiores médias nas forças intrapessoais (EFC-Breve) e no fator externalização da agressividade (EARE-AD). Os fatores das escalas EFC-Breve e EARE-AD se associaram significativamente, com magnitudes de fracas a fortes (r entre 0,26 e 0,65). Os resultados do teste t indicaram diferenças significativas no fator paralisção da AE, sendo que os gestores de multinacionais apresentaram maiores médias. Foram encontradas diferenças estatísticas significativas nos fatores da EFC-Breve e EARE-AD para o nível hierárquico e no fator de externalização da agressividade da AE de acordo com o setor de atuação, conforme indicado pela ANOVA. As análises de regressão apontaram para o poder preditivo das forças de caráter sobre a autorregulação emocional, especialmente sobre os fatores estratégias de enfrentamento e a externalização da agressividade. Os achados desta investigação apontaram para as relações existentes entre forças de caráter e autorregulação emocional entre gestores de pessoas. Notou-se, mais especificamente, que variáveis sociodemográficas como nível hierárquico e setor de atuação impactaram em fatores das forças e da autorregulação neste público em específico. Recomenda-se que pesquisas futuras ampliem a amostra, incluindo outras categorias de gestores, e que investiguem os efeitos de características pessoais positivas dos gestores sobre variáveis do comportamento organizacional, como o desempenho no trabalho.

Palavras-chave: forças pessoais, regulação emocional, liderança organizacional

moniquearantesguimaraes@gmail.com

200629

IDENTIDADE PROFISSIONAL DO PSICÓLOGO JURÍDICO: ATOS DE ATRIBUIÇÃO E DE PERTENCIMENTO NUMA CARREIRA NO JUDICIÁRIO

Carlos Renato Nakamura

Lucy Leal Melo-Silva

(Universidade de São Paulo- Ribeirão Preto)

No campo da Orientação Profissional, a identidade de trabalho tem sido entendida num continuum desenvolvimental desde a infância e que emerge, ao longo do ciclo vital, face a processos de mudanças pessoais e sociais. Nessa acepção, a carreira não é vista como resultante de descobertas intuitivas e nem como uma sucessão de ocupações, mas como um percurso de aquisição de comportamentos e atitudes que permite sua construção em meio a processos de socialização profissional. Tais concepções permitem uma aproximação a uma abordagem sociológica das profissões, donde se pode pensar a identidade profissional também como um processo de incorporação de uma definição acerca de si mesmo na dualidade de elementos biográficos, de um lado, e da inserção em instâncias simbólicas reguladoras do pertencimento social, como grupos e instituições. No exercício da Psicologia Jurídica dentro da instituição judiciária, a questão da identidade profissional desponta como reveladora de tensionamentos que exsurgem não apenas da interface da Psicologia com o Direito, mas também das diferentes demandas para a atuação profissional de psicólogos que atuam nesse campo. Assim, aproximações ao modo como psicólogos percebem suas atribuições e as prescrições do Judiciário podem oportunizar leituras sobre a própria Psicologia Jurídica. Este estudo foi desenvolvido para investigar, por meio de um levantamento sobre o campo de atuação de psicólogos em um tribunal de justiça, a forma como esses profissionais percebem os atos de atribuição da instituição sobre sua prática. Para tanto, a pesquisa teve o delineamento do tipo survey, com formulário digital construído especificamente para a presente pesquisa via Google Forms, e distribuído por meio da Associação dos Assistentes Sociais e Psicólogos do Tribunal de Justiça de São Paulo (AASPTJ-SP), com captação de respostas por 15 dias contínuos entre agosto e setembro de 2020. A amostra foi composta por 95 participantes, todos psicólogos judiciários no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Os participantes tinham como posto de atuação comarcas distribuídas em 40 das 57 partições regionais do quadro organizativo da instituição para o território paulista. Os participantes são predominantemente do sexo feminino (f=88,4%), tinham entre 01 e 36 anos na carreira de psicólogo judiciário (média=8,9 anos), entre 07 e 42 anos de graduação (média=21 anos). A maioria possui pós-graduação (f=98%) e, destes, 43% na modalidade stricto sensu. A análise dos dados foi orientada por estatística descritiva. Foi possível apreender que a visão que o psicólogo judiciário tem do cargo e de suas funções parece diminuir em termos de congruência em relação a suas expectativas antes do ingresso na carreira conforme o tempo de exercício na função. Aspectos da organização do trabalho do psicólogo no campo jurídico, como a interdisciplinaridade com o Direito e o Serviço Social, a avaliação psicológica, e a defesa de direitos foram majoritariamente reconhecidos como pertinentes ao campo de atuação. Ações

relativas a funções probatórias, como indicação de medidas legais e constatação de fatos, por outro lado, foram avaliadas com importante dissenso. Parte significativa dos participantes (f=81%) apontou sofrer algum tipo de interferência na autonomia profissional, sendo o exemplo mais recorrente o chamado Depoimento Especial (f=43,4%). Foi possível observar que a ação profissional da Psicologia Jurídica no campo judiciário parece consolidado nas dimensões ética, pela garantia de direitos, e epistemológica, pela interdisciplinaridade, mas ainda enfrenta desafios no que se refere ao papel profissional de produtor de formas de verdade atribuído a psicólogos. Esse indicativo sugere que a identidade profissional no campo jurídico é objeto de conflitos, sendo importante que os profissionais possam ter condições de se reconhecer em suas atribuições funcionais.

Palavras-chave: identidade profissional, psicologia jurídica, psicologia forense

crnakamura@usp.br

200915

O VÍNCULO DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NA CARREIRA CONTEMPORÂNEA: UMA ANÁLISE NA MÍDIA

Naitê Andreão Passos

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

As mudanças tecnológicas e sociais das últimas décadas afetaram as relações de trabalho. Essas transformações ocorreram na realidade social e no campo dos estudos de carreira e de comprometimento, evidenciando uma concepção mais subjetiva desses conceitos. A carreira contemporânea passou a ser relacionada tanto a trajetória dentro de uma organização como também, de modo mais amplo, aos diferentes papéis ligados ao trabalho que o indivíduo assume em sua vida. Com objetivo de explorar a reconfiguração da carreira e do comprometimento no contexto atual presente na mídia escrita, esta pesquisa utilizou como referencial teórico a Teoria de Construção de Carreira (TCC) por meio de pesquisa documental. A mídia funciona como memória social, repositório das narrativas sociais, sendo assim, fundamental na construção das identidades contemporâneas. Optou-se por investigar a mídia escrita que tem como foco a área de negócios, organizacional e carreira. Todas as reportagens das Revistas Exame e Você S.A. publicadas entre os anos de 2013 a 2018 que continham nos títulos a palavra “carreira” e o radical “trabalh-” foram catalogadas. O corpus gerado foi submetido a classificação hierárquica descendente (CHD) e a análise de similitude do software IRAMUTEQ – Interface de R por les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires. A CHD dividiu o corpus em cinco classes: 1) a classe denominada “Autoria”, com 22,8% do corpus, se relaciona à necessária pró-atividade do indivíduo diante da sua história de carreira; 2) a classe “Como ter e manter uma carreira” (25,8%) traz os comportamentos importantes para se conquistar uma carreira bem sucedida, estando nela o termo “comprometimento”; 3) a classe

“Mudanças” (13,7%) traz novos recursos com quais o indivíduo precisa lidar em decorrência das mudanças no mundo do trabalho; 4) a classe “Contexto nacional” (17,1%) traz os impactos do contexto macroeconômico nas relações de trabalho; e, por fim; 5) a classe “Contexto específico” (20,6%) os impactos do contexto mais próximo ao indivíduo. Na análise de similitude a ocorrência do termo “empresa” configura como elemento nuclear, coocorrendo de maneira relevante (com frequência acima de 50 vezes) com outros termos, tais como, “trabalhar” (61), “funcionário” (59), “mercado” (50), “Brasil” (52), “negócio” (51). O termo “empresa” coocorre 46 vezes com “carreira”, que, por sua vez, coocorre com os termos “vida”, “querer”, “mudar” e “mudança”. Além disso, a força da conexão entre os termos “carreira” e “empresa” (46) é maior do que o indicado entre “carreira” e “mudança” (21), “vida” (23), “querer” (21) e “mudar” (19). Os resultados indicam que a mídia, embora não use o termo, reconhece a adaptabilidade de carreira como uma meta-competência para o indivíduo, pois, é ponto comum nos documentos analisados a atribuição da responsabilidade e agência do próprio indivíduo ao lidar com imprevistos decorrentes do cenário econômico e mudanças tecnológicas do contexto. Apesar de ser apresentada sob seu conceito contemporâneo, a carreira ainda está ligada de modo direto ao ambiente organizacional, ficando em segundo plano os aspectos globais da vida do indivíduo. O comprometimento foi apresentado como um vínculo afetivo e normativo, meio para alcance do sucesso na carreira, estando relacionado ao processo de adaptação, reforçando o caráter atitudinal, processual e longitudinal desse construto. Sob o conceito afetivo, o comprometimento foi relacionado à dimensão subjetiva de sucesso de carreira e; sob o conceito normativo foi relacionado à dimensão objetiva de sucesso de carreira. Os resultados deste estudo revelam como a mídia representa a carreira, o comprometimento e adaptação dos profissionais. Considera-se que a lente da TCC permitiu a interpretação dos dados da mídia especializada, sugerindo que a teoria pode ser efetiva em investigações que utilizem documentos como fonte de dados, estendendo a utilização da TCC.

Palavras-chave: carreira contemporânea, comprometimento, Teoria de Construção de Carreira, mídia.
naitepassos@hotmail.com

200946

DESEMPREGO NO CONTEXTO MIGRATÓRIO: ANÁLISE DA VIVÊNCIA DE VENEZUELANOS NO BRASIL

Marcella Mai Cervera Sei

Vanessa Ruffatto Gregoviski

Janine Kieling Monteiro

O trabalho exerce um papel central na sociedade atual e cumpre, para os indivíduos, funções econômicas, integrativas, identitárias, sociais e outras. Assim, o desemprego pode desencadear consequências financeiras, sociais e psicológicas. No contexto migratório, a situação de desemprego pode estar atrelada a vulnerabilidades e desafios atenuados pela própria vivência de migração ou

refúgio, devendo, então, ser compreendida a partir de singularidades e especificidades experienciadas por este grupo. Além disso, a pandemia da COVID-19 traz à cena novos desafios e questões a serem pensadas frente ao desemprego. O Objetivo do presente estudo foi compreender a experiência de desemprego em venezuelanos que residem no Brasil e a percepção que têm sobre o impacto em sua saúde mental. Este estudo é originado da pesquisa de dissertação “O Trabalho em Contexto Migratório: Vivências de venezuelanos frente ao trabalho e suas repercussões na saúde mental”. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória e transversal, que utilizou como instrumentos um questionário sociodemográfico e uma entrevista semiestruturada. Participaram deste estudo seis venezuelanos, selecionados por bola de neve, que residiam no Sul do país e que estavam em situação de desemprego, sendo cinco mulheres e um homem, com idade média de 35,8 anos e tempo de residência no Brasil entre oito meses e três anos. Quanto ao aspecto formativo e acadêmico, três possuíam ensino médio em andamento ou completo e três curso superior completo. Todos os participantes acordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para responder a pesquisa, que foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa. Os dados foram analisados de acordo com análise de conteúdo, com categorias a posteriori. Os entrevistados destacam, em relação à situação de desemprego, frustrações com as expectativas criadas sobre facilidade para encontrar um emprego no Brasil; necessidade de abdicar das áreas de formação e experiências anteriores para tentar se inserir no mercado de trabalho; dificuldades financeiras; empecilhos burocráticos para validação de diploma e profissão; dificuldade em relação à língua e desvalorização social. Surgiram também questões relacionadas à pandemia da COVID-19 que, além de impedir que o trabalho acontecesse de forma presencial, como trabalhar em restaurantes ou em construções, dificultou a busca de novo emprego e diminuiu as oportunidades no mercado de trabalho. O recebimento do auxílio emergencial surge como apoio importante, mas não suficiente. Parte dos sujeitos percebe impactos diretos do desemprego na saúde mental, como tristeza, preocupações, angústias, insônia, ansiedade e desânimo. Em alguns casos, os reflexos na saúde mental estão presentes de forma indireta. Ao compreender o desemprego como um fator de risco financeiro e psicossocial, é importante investir em políticas públicas que enfatizem a inserção profissional de migrantes no Brasil e que possam dar suporte social e psicológico aos sujeitos em situação de desemprego. No cenário pandêmico atual, novas estratégias necessitam ser traçadas.

Palavras-chave: desemprego, venezuelanos, migração, saúde mental, pandemias

marcellasei@hotmail.com

203966

AS EXPECTATIVAS PARA O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA TRADICIONAL E DA CARREIRA PROTEANA: UM ESTUDO COM INDIVÍDUOS ADULTOS EM SÃO PAULO

Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira

Fernanda Cristina Monteiro

Barbara Villela Cordeiro

Amanda Zangarini

(Universidade Presbiteriana Mackenzie)

Este estudo objetivou analisar as expectativas de carreira tradicional e proteana de indivíduos adultos do Estado de São Paulo. Por expectativas entende-se neste artigo “a intensidade da crença na ideia de que o esforço relacionado ao trabalho de um indivíduo resultará da realização da tarefa” (NEWSTROM, 2008, p.113). O referencial teórico da pesquisa foi fundamentado nos modelos de carreira tradicional e proteana propostos pela ciência da gestão (RIBEIRO, 2009), com foco no indivíduo (BENDASSOLLI, 2009). Ao falar sobre a carreira tradicional que se estruturou no século XX, Chanlat (1995) ressalta que este é um modelo linear, que sugere um caminho estável, previsível, a ser trilhado pelos indivíduos por meio da ocupação de cargos hierárquicos definidos pelas empresas. Na virada do século, Hall (1996) defendeu a necessidade de mudança deste “mindset” tradicional por parte das pessoas acerca do desenvolvimento das suas vidas profissionais. Para este autor, o ambiente do novo milênio no qual as empresas atuam é imprevisível e consolidado por contratos de trabalho curtos e transitórios, deste modo, seria incoerente nesta nova realidade, manter uma referência de desenvolvimento profissional para as pessoas que estimula a adoção de crenças e um posicionamento passivo diante das empresas. Com base neste argumento, Hall (1996) apresenta o modelo de carreira proteana, que tem por premissa básica a necessidade de que as pessoas se reinventem e realizem mudanças constantes para que se adequem ao novo mundo do trabalho, pois assim como o ambiente muda, elas também deveriam mudar. Mas, apesar de se revelar como mais flexível, em contraposição ao modelo de carreira tradicional, o modelo de carreira proteana não gera necessariamente mais progresso e bem-estar para as pessoas (Balassiano, Ventura; Fontes Filho, 2004). Dutra e Veloso (2013) reforçam que a implantação de um novo modelo de carreira é algo desafiador, pois mobiliza crenças, interesses e ações que foram cristalizadas por longos anos na sociedade. No Brasil, estudos empíricos realizados nos últimos dez anos apontaram a predominância de adesão dos indivíduos a este modelo de carreira baseados nas dimensões de autogerenciamento e valores (Andrade; Kilimnik; Borges; Andrade, 2014; Pardini, 2014; Pauli et al., 2017; Oliveira et al., 2021), no entanto, por meio destes estudos, não é possível saber sobre esta adesão a partir das expectativas dos indivíduos acerca do que estas esperam receber ou desfrutar nas relações de trabalho a partir: dos seus objetivos profissionais, da intenção de permanecer na empresa (tempo de casa), do incentivo desejado, das metas profissionais estabelecidas, do tipo de comprometimento estabelecido e do valor adotado. Devido a esta lacuna, foi realizada uma pesquisa quantitativa do tipo exploratória e descritiva com 188 pessoas residentes na capital (65%) e em algumas cidades do interior (35%) do Estado de São Paulo. O instrumento utilizado foi uma escala de 12 itens, construída para esta pesquisa a fim de avaliar as expectativas de carreira a partir das categorias apresentadas anteriormente. Este instrumento foi submetido à um pré-teste e depois validado com a obtenção do Alfa de Cronbach significativo, quando retirado o item referente ao tempo de casa. Procedimentos da estatística descritiva revelaram que os

indivíduos da amostra apresentam maior inclinação para o desenvolvimento da carreira tradicional do que a proteana, no que diz respeito à obtenção de incentivos (salário e benefícios), mas também uma maior inclinação à carreira proteana do que a tradicional diante do estabelecimento de objetivos e metas, bem como do valor adotado. Já os procedimentos da estatística inferencial revelaram que há diferenças de expectativas entre os pesquisados, quando consideradas as variáveis demográficas: sexo, idade e formação/escolaridade. Esta pesquisa revela que mudanças aconteceram na concepção de carreira dos indivíduos, mas que mudanças ainda precisam acontecer.

Palavras-chave: carreira tradicional, carreira proteana, expectativas de carreira, desenvolvimento profissional

jamille.pereira@mackenzie.br

204029

TRANSIÇÕES DE CARREIRA: COMPREENDENDO DEMANDAS POR UMA SEGUNDA GRADUAÇÃO

Augusta Maria Cintra Coelho

Mariana Araujo Noce

(Universidade de Ribeirão Preto)

As transformações ocorridas na atualidade propiciaram às pessoas diferentes maneiras de entendimento acerca do mundo e da relação com o trabalho, exigindo estudos e desenvolvimento de saberes na Orientação Profissional e de Carreira (OPC) para acompanhar as necessidades da sociedade nessa contínua evolução. O objetivo deste estudo foi compreender a relação com a carreira e a escolha profissional de pessoas que cursam a segunda graduação, ou que cursaram duas graduações; como se compõe a construção de vida destas pessoas, e quais as opiniões e entendimentos de psicólogos sobre os desafios que as pessoas enfrentam no planejamento profissional e de vida daqueles buscam uma segunda graduação. Por meio de pesquisa qualitativa, com objetivos exploratórios, participaram da pesquisa dois psicólogos que atuam em Orientação Profissional e de Carreira, quatro universitários que estavam cursando a segunda graduação e quatro profissionais com duas graduações. A coleta de dados, após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, foi efetuada por meio de entrevistas semiestruturadas. Foi utilizado o método Bola de Neve para acesso aos participantes, o que possibilitou um quadro de amostragem com a quantidade de indivíduos necessária ao estudo. Na análise e na interpretação do conteúdo das entrevistas foi possível conhecer diferentes opiniões e representações a respeito do tema. A partir das entrevistas foi possível conhecer a história de construção de vida dos participantes que cursaram duas graduações, bem como daqueles que estão na segunda graduação. Constatou-se, também, a importância da trajetória percorrida para a adaptabilidade de carreira; verificou-se as expectativas quanto à Orientação Profissional e de Carreira;

além do entendimento e da opinião de profissionais psicólogos que trabalham nessa área. A partir da narrativa dos entrevistados foram identificados caminhos, decisões, dificuldades e conflitos vivenciados durante o processo de desenvolvimento de carreira. Na primeira graduação, fatores externos contribuíram para a decisão profissional, com ênfase para influências familiares e de pessoas próximas. Há certa congruência nos discursos dos participantes com relação aos motivos que levam as pessoas a buscarem pela segunda graduação, geralmente está presente a insatisfação com o trabalho desenvolvido, tanto em relação ao retorno financeiro, quanto com a atividade ocupacional que não atende às necessidades ou, ainda, a não colocação no mercado de trabalho. As psicólogas de Orientação Profissional destacaram a falta de autoconhecimento e as influências externas como motivos que levam à decisão pela segunda graduação. Nesses casos, por questões individuais, a pessoa começa a se questionar, está insatisfeita e, então, busca a orientação ou aconselhamento profissional, cogitando a transição de carreira. Este estudo ratificou o quanto a adolescência é uma fase de mudanças, incertezas e conflitos em que estão em construção a identidade pessoal e a identidade ocupacional. A procura por atendimentos em Orientação Profissional e de Carreira é muito importante em qualquer período da vida para que se tenha o suporte necessário para desenvolver e ampliar as habilidades em lidar com a realidade e as adversidades, além de buscar e elaborar informações para tomadas de decisão. Pode-se considerar, a partir desta pesquisa, que são várias as transições que uma pessoa atravessa durante a vida e que a busca pela segunda graduação pode ser algo muito desafiador. Com o apoio da orientação profissional, a pessoa desenvolve melhor compreensão dos seus interesses, amplia seu autoconhecimento e revê o papel do trabalho na sua vida, entendendo que é uma construção contínua e que, diante de diferentes contextos assume papéis sociais e se conecta a si e à sociedade.

Palavras-chave: orientação profissional e de carreira, segunda graduação, paradigma de construção de vida, transição de carreira, escolha profissional

augusta_ccoelho@hotmail.com

204278

ACONSELHAMENTO PROFISSIONAL E DE CARREIRA PARA ADULTOS E SEUS IMPACTOS NO DESENVOLVIMENTO DE ADAPTABILIDADE CARREIRA

Lucilene Tofoli

Rodolfo Augusto Mateo Ambiel

(Universidade São Francisco)

Diante do contexto global e transições sócio, político e econômicas percebe-se o impacto diretamente no mundo do trabalho, por conseguinte, o mercado de trabalho e os profissionais que nele atuam. Tem sido cada vez mais comum a busca de suporte de profissionais especializados por profissionais adultos com o objetivo de apoiá-los na significação do momento de vida, seus papéis e prepará-los para um

contexto de atuação profissional que se tornou veloz, ambíguo e incerto em sua atuação profissional. O aconselhamento profissional e de carreira (AC) tem por foco o suporte às pessoas para o seu autoconhecimento e facilitar a reflexão em relação ao seu ambiente e seus desafios atuais, considerando tanto o contexto como a necessidade de atuação utilizando-se da tecnologia. Neste sentido, este estudo propôs um processo de intervenção individual, destinado a adultos, composto de cinco encontros com o intuito de identificar o desenvolvimento de comportamentos adaptativos por meio dos resultados da Escala de Adaptabilidade de Carreira durante o processo de AC independente da modalidade de intervenção presencial e on-line. Participaram 21 indivíduos (feminino n=14, 67% e masculino n=7, 23%) com idade entre 20 a 51 anos (M= 33,28, DP=7,20) e o nível de escolaridade graduação completa em maioria (n=13, 62%). Os participantes foram divididos em dois grupos, sendo: 10 participantes constituíram o grupo de aplicação da intervenção presencial e 11 participantes do grupo experimental da intervenção on-line. O processo de intervenção foi distribuído em cinco encontros semanais com a duração média de 90 minutos. Utilizou-se a Escala de Adaptabilidade de Carreira, no início e ao final da intervenção. Os participantes foram selecionados por meio de mídia social (linkedin), a partir da manifestação do interesse e aceite na participação na pesquisa e disponibilidade de agenda. A análise do teste t para amostras emparelhadas indica que a intervenção influenciou os resultados de adaptabilidade de carreira dos adultos envolvidos no processo de AC. Para as intervenções on-line e presencial verificaram-se diferenças estatísticas significativas (média e desvio padrão) entre aplicação do início e após ao final do processo nas quatro dimensões da escala (preocupação, controle, curiosidade e confiança). Enquanto que o tamanho do efeito (d Cohen) somente houve uma diferenciação para a dimensão confiança na modalidade presencial com um tamanho de efeito de magnitude pequena (0,42), as demais dimensões para ambas as modalidades apresentaram tamanho de efeito de magnitude alta (entre 1.39 a 2.43). A partir das informações obtidas observa-se o desenvolvimento de comportamento adaptativo durante o processo de intervenção em AC, independente da modalidade, demonstrando que tanto presencial como on-line podem ser efetivas. A existência de diferenças de resultados entre antes e o depois da intervenção nas médias de cada dimensão e na escala global, corroboram com estudos sustentando a eficácia do processo de intervenção para atitudes de engajamento com o futuro, curiosidade sobre o mundo do trabalho, percepção de controle e confiança na para tomada de decisões e resolução de problemas de carreira, sendo estas atitudes importantes para a preparação e atuação profissional.

Palavras-chave: avaliação psicológica, desenvolvimento de carreira, orientação profissional

lucitofoli@gmail.com

199911

DIFERENÇAS GERACIONAIS À LUZ DO BBT- TESTE DE FOTOS DE PROFISSÕES

Giselle Mueller Roger Welter

Desde o lançamento do Teste de Fotos de Profissões - BBT no Brasil, em 1992, três gerações foram avaliadas com ele: geração 'X', nascidos entre 1960 e 1979; geração 'Y', nascidos entre 1980 e 1994; e geração 'Z', nascidos entre 1995 e 2010. Durante as três décadas que se passaram desde o seu lançamento, o BBT foi utilizado em diferentes contextos de aplicação, e não se restringiu apenas a adolescentes, no momento da primeira escolha profissional, sendo utilizado, também, com adultos, estudantes e profissionais. Considerando as diferenças entre essas gerações, descritas em estudos comparativos, o presente trabalho apresenta o resultado de um estudo comparativo com base nos resultados obtidos com o BBT de 1.655 sujeitos de ambos os sexos (47% do sexo feminino, 53% do sexo masculino), avaliados em consultório particular entre 1992 e 2019. As avaliações foram realizadas no contexto da orientação e reorientação profissional, aconselhamento de carreira, seleção de pessoal e aconselhamento de carreira. A amostra compreende representantes das três gerações: 11% da geração 'X' (n=178); 28% da geração 'Y' (n=471) e 61% da geração 'Z' (n=1006), e diferentes níveis de escolaridade. Foram analisadas diferenças no comportamento de escolha em relação ao número de escolhas positivas, negativas e neutras, e em relação às séries dos fatores primários positivos. Os resultados mostraram que existem diferenças significativas em relação ao número de escolhas positivas: menores na Geração 'Z' do que nas Gerações 'X' e 'Y', com predominância de escolhas negativas, sugerindo essa geração tem um leque mais restrito de interesses. Não foram observadas diferenças entre as três gerações em relação aos fatores principais S (senso social, engajamento) e Z (expor, mostrar, cuidado com a imagem), associados à necessidade de fazer algo socialmente relevante e significativo, e em relação aos fatores terminais K (força, transformação da realidade) e M (matéria, estabilidade), expressando aversão pelo trabalho pesado, manual, operacional e rotineiro, embora esta aversão tenha se acentuado na Geração 'Z'. Os fatores W (sensibilidade, empatia) e V (objetividade, exatidão) apresentaram diminuição no número de escolhas na geração 'Z', em relação às outras gerações, sugerindo menor adaptabilidade ao outro e menor afinidade com atividades regradas e associadas à área de exatas. Os resultados mostraram que o BBT é um instrumento sensível para captar as diferenças geracionais, e apontam para a necessidade de realização de estudos normativos mais amplos e frequentes com o BBT, considerando não só questões de gênero, mas, também, diferenças relativas a diferentes faixas etárias e às respectivas gerações, além da necessária atualização das fotos que compõem o instrumento.

Palavras-chave: BBT – Teste de Fotos de Profissões, orientação profissional e de carreira, gerações X, Y e Z, diferenças de gênero.

gwelter@gmail.com

199624

BURNOUT: DESGASTE PSÍQUICO E PERDA DA PRODUTIVIDADE COMO EFEITOS DA PANDEMIA

Damião Silva

Juliana Seidl

Marcela Hipólito

Zuleica Polli

Tháisa de Almeida Gonçalves

Rodolfo Ambiel

(Universidade São Francisco)

No Brasil, um terço dos trabalhadores são acometidos pela síndrome de burnout, o que equivale a mais de 30 milhões de pessoas, segundo pesquisa realizada pela International Stress Management Association (Isma-BR). A síndrome de burnout caracteriza-se pelo esgotamento emocional e físico, com três elementos centrais: exaustão emocional, baixa realização profissional e despersonalização que pode levar à desmotivação. Ela é considerada uma doença crônica relacionada ao trabalho, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS). Percebe-se uma relação inversa entre burnout e produtividade, licença médica e rotatividade. Desde o início da pandemia, observou-se que os casos da síndrome de Burnout aumentaram no país. Por este motivo, objetivou-se investigar a relação entre burnout, idade, escolaridade, desempenho e produtividade durante a pandemia. Espera-se observar diferenças significativas entre pessoas mais jovens e mais velhas com relação a um dos fatores de produtividade, a saber: esgotamento emocional e perda de desempenho na pandemia. Além disso, acredita-se que - com o trabalho home office na pandemia - ocorra um aumento do desgaste psíquico e, conseqüentemente, uma piora na percepção de produtividade. Trata-se de um estudo transversal, exploratório e quantitativo. Participaram do estudo 80 trabalhadores que residem no estado de São Paulo de 19 a 58 anos ($M=31,4$; $DP=10,0$), sendo 72,5% mulheres, 65% relatou ter cursado pelo menos ensino superior, 54% tinha vínculo empregatício, 41,3% trabalhava mais de 40 horas por semana, 60% estava trabalhando em home office. É interessante observar que 21,3% informou insatisfação com o trabalho, mas ao serem indagados a dar uma nota de zero a dez para o autodesempenho, a média obtida foi igual a oito ($DP=1,63$). A síndrome de burnout foi mensurada com uma escala composta por quatro fatores: ilusão pelo trabalho (5 itens, $\alpha = 0,89$), desgaste psíquico (4 itens, $\alpha = 0,87$), indolência (6 itens, $\alpha = 0,78$) e culpa (5 itens, $\alpha = 0,73$). Cabe destacar que a escala de produtividade adotada encontra-se em fase de validação, é composta por 23 itens, divididos em cinco fatores e, nesta pesquisa, observou-se em especial a predição da percepção de burnout no fator "esgotamento emocional e perda de desempenho na pandemia" de produtividade (5 itens, $\alpha = 0,83$). Os resultados descritivos mostraram que os participantes deste estudo reportaram perceber um nível médio de desgaste psíquico ($M=2,51$; $DP = 0,84$) e de esgotamento emocional e do baixo desempenho na pandemia ($M=2,58$; $DP = 0,97$). Quanto aos resultados inferenciais, duas variáveis antecedentes

contribuíram de modo significativo para a predição do esgotamento emocional e do baixo desempenho na pandemia: desgaste psíquico e percepção de desempenho. Assim, 70% da variância desta dimensão de produtividade pode ser explicada pelos escores desses dois construtos [$F(7,79) = 28,19$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,733$]. Em outras palavras, os resultados deste teste de modelo revelaram que trabalhadores que reportaram maiores índices de desgaste psíquico apresentaram também maiores índices de esgotamento emocional e perda de desempenho ($t = 9,34$; $p < 0,001$). Enquanto que aqueles que se declararam mais produtivos apresentaram menores índices de esgotamento emocional e perda de desempenho ($t = -4,93$; $p < 0,001$). Idade e escolaridade não se apresentaram como preditores significativos. A pesquisa traz como contribuição mais informações sobre a síndrome de Burnout e sobre a percepção de produtividade durante a pandemia da Covid-19. Porém, o estudo apresenta limitações, entre elas: uma amostra pequena, ausência de informações sobre o segmento de atuação dos trabalhadores (educação, saúde etc.) e a adoção de uma escala de produtividade que todavia não foi publicada. Sugere-se que investigações futuras avaliem melhor o perfil das pessoas com síndrome de burnout e outros motivos que levaram à percepção de baixa produtividade.

Palavras-chave síndrome de burnout, produtividade, pandemia, pesquisa quantitativa.

dampsicologo@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 3

199054

COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS PREDIZEM ENGAJAMENTO COM A CARREIRA?

Amanda Espagolla Santos

José Egídio Barbosa Oliveira

Lucy Leal Melo-Silva

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

Diante de constantes transformações no mundo do trabalho, são inúmeras as demandas requeridas ao trabalhador no presente e para o futuro. Em especial, os estudantes do ensino superior se defrontam com a necessidade de expandir seus conhecimentos para além da universidade, buscando atividades, como o estágio profissional, para obter experiências e contato real com a profissão e as exigências do mercado de trabalho. O estágio tem sido considerado fundamental para que os estudantes se preparem para a transição universidade-trabalho e, assim, possam aumentar o grau de engajamento com a carreira, desenvolver competências socioemocionais e ampliar as condições de adaptabilidade de carreira. Sendo assim, pode-se indagar se competências socioemocionais predizem competências de carreira? Este estudo objetivou investigar a capacidade preditiva das competências socioemocionais e da adaptabilidade de carreira em relação ao engajamento com a carreira, bem como aferir se há mediação da adaptabilidade de carreira na relação entre as competências socioemocionais e o

engajamento com a carreira. A amostra foi constituída por 204 estagiários universitários que realizam estágio na região de Campinas. A amostra é constituída por universitários da faixa etária de 18 a 45 anos de idade ($M=23,61$; $DP = 4,75$), 120 são do sexo feminino e 84 do sexo masculino, provenientes de escolas privadas ($N = 145$) e públicas ($N = 59$) e de cursos das áreas de conhecimento ciências da vida ($N = 20$), humanidades ($N = 119$) e multidisciplinar ($N = 65$) Quanto ao nível socioeconômico, 40 são da classe A, 107 da classe B e 57 das classes C/D/E. Em uma primeira onda, os dados foram coletados por meio de divulgação junto aos estagiários vinculados ao Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). Na segunda onda houve divulgação via internet e contatos com universidades da região. Os dados foram obtidos por preenchimento em plataforma online (Google Forms), por meio de quatro instrumentos: (a) questionário sociodemográfico, (b) Instrumento para Avaliação de Competências Socioemocionais (SENNA 2.0), (c) Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC), e (d) Escala de Engajamento com a Carreira (EEC). Cuidados éticos foram tomados com esclarecimento sobre os objetivos da pesquisa e a anuência ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, a seguir, os participantes responderam aos instrumentos. Após avaliar as qualidades psicométricas das escalas por meio da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e testar sua confiabilidade, uma análise de trajetória por meio de equações estruturais, foi realizada usando o software AMOS (v.23, SPSS Inc, Chicago, IL), a fim de avaliar a mediação da adaptabilidade de carreira no efeito das competências socioemocionais sobre o engajamento com a carreira. Pode-se inferir que as competências socioemocionais (exceto amabilidade e resiliência emocional) influenciam o engajamento com a carreira por meio da mediação total da adaptabilidade de carreira. A partir desses resultados, o modelo de trajetória testado e explorado neste estudo mostra que os universitários que buscam desenvolver suas competências socioemocionais em relação à responsabilidade, determinação, foco, assertividade, relacionamento interpessoal e curiosidade para aprender demonstram ter maior engajamento com a carreira a partir de recursos psicossociais de adaptabilidade de carreira, uma vez que estão preocupados com a construção de suas carreiras (preocupação), buscam oportunidades e possibilidades ambientais e sociais (curiosidade), bem como têm confiança para agir proativamente e pôr em prática o planejamento de carreira (confiança) para uma melhor transição para o mercado de trabalho.

Palavras-chave: transição universidade-trabalho, engajamento com a carreira, competências socioemocionais, adaptabilidade de carreira

aespagolla@usp.br

199055

COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA SÃO PREDITORAS DA AUTOPERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE?

Marcela de Moura Franco Barbosa

José Egídio Barbosa Oliveira

Lucy Leal Melo-Silva

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

Em um mundo marcado por mudanças no modo de trabalhar, torna-se necessário desenvolver competências socioemocionais, cognitivas e técnicas, visando o enfrentamento aos complexos desafios da vida cotidiana e do trabalho. No contexto universitário, como etapa preparatória da formação, o estágio requer destaque, pois possibilita aos estudantes maior conhecimento da realidade do mundo profissional, proporcionando-lhes experiência de trabalho e, ao mesmo tempo, maior conhecimento de si e das possibilidades de definição da identidade profissional. Além das competências cognitivas e técnicas pode-se questionar o papel das competências socioemocionais no desenvolvimento da carreira. As competências socioemocionais têm sido apontadas na literatura como relevantes nas interações no ambiente de trabalho. Este estudo objetivou investigar a capacidade preditiva das competências socioemocionais e da adaptabilidade de carreira em relação à autopercepção de empregabilidade, bem como aferir se há mediação da adaptabilidade de carreira na relação entre as competências socioemocionais e a empregabilidade. A amostra foi constituída por 273 estagiários universitários, que realizam estágio na região de Ribeirão Preto. Os participantes estão faixa etária de 18 até 54 anos (média = 25 anos), 218 são do sexo feminino e 55 do sexo masculino, provenientes de universidades privadas (N = 218) e públicas (N = 55). Quanto ao nível socioeconômico são 54 da classe econômica A, 135 da classe B, sendo essa de maior predominância e 84 da classe C/D/E. Quatro instrumentos foram utilizados: (a) “Instrumento para Avaliação de Competências Socioemocionais” (SENNA 2.0); (b) “Escala de Autopercepção de Empregabilidade”; (c) Escala de Adaptabilidade de Carreira; e (d) questionário sociodemográfico. Na primeira onda de coleta de dados buscou-se participantes via Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) e na segunda abriu-se para ampla participação de estagiários de Ribeirão Preto e região. Após esclarecimento sobre os objetivos da pesquisa e a anuência ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido os participantes responderam aos instrumentos por meio do google forms. Após avaliar as escalas por meio da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e testar sua confiabilidade, uma análise de trajetória foi realizada para testar o efeito das competências socioemocionais sobre a autopercepção da empregabilidade, com mediação da adaptabilidade de carreira, usando o software AMOS (v.23, SPSS Inc, Chicago, IL). Os resultados apontam para a capacidade preditiva das competências socioemocionais (amabilidade, autogestão, engajamento com os outros, resiliência emocional e abertura ao novo) sobre a empregabilidade com mediação total da adaptabilidade de carreira. Os dados sugerem que universitários com bom desenvolvimento de competências socioemocionais, possuem maior autopercepção de empregabilidade, por meio, de recursos da adaptabilidade de carreira, o que ocorre a partir de comportamentos proativos e exploratórios, em que os indivíduos são responsáveis e protagonistas de planejamento e construção de carreira, bem como, o aumento e desenvolvimento de crenças relacionadas a capacidade de enfrentamento em situações adversas de inserção ao mercado de trabalho ou manutenção e efetivação de estágios. Vale ressaltar que, a empregabilidade não

depende exclusivamente de fatores pessoais (psicossociais, emocionais e de carreira), apesar de importantes e necessários de serem construídos e explorados, mas também de fatores externos e de oportunidades que viabilizam a empregabilidade no cenário contemporâneo das crises sanitária, econômica, social e política com elevadas taxas de desemprego.

Palavras-chave: competências socioemocionais, empregabilidade, adaptabilidade de carreira, estagiário universitário

marcelafrancobarbosa@usp.br

199594

CARACTERIZAÇÃO DE PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E DE CARREIRA

Lucy Leal Melo-Silva

Isabelle Ribeiro Rodrigues

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

As competências socioemocionais têm sido apontadas como preditoras do sucesso acadêmico, do desempenho no trabalho e do bem-estar do indivíduo, e estão relacionadas às competências de carreira, que por sua vez, possibilitam à pessoa projetar-se rumo ao futuro. No Brasil, tanto as competências socioemocionais quanto as de carreira têm sido focalizadas em atividades escolares a partir da Base Nacional Comum Curricular (BNCC). A escola é reconhecida como fundamental para o desenvolvimento de crianças e adolescentes, com vistas ao exercício da cidadania, constituindo-se no ambiente propício para o desenvolvimento das referidas competências. Este estudo objetivou caracterizar ações educacionais que visam o desenvolvimento de competências socioemocionais e de carreira. Delineou-se esta pesquisa, de iniciação científica no Programa Unificado de Bolsas (PUB/USP), em duas frentes: (a) caracterização de sites de orientação profissional e desenvolvimento de competências socioemocionais e (b) escolas da rede pública estadual de Ribeirão Preto-SP. Os sites (N = 14) foram caracterizados pelos critérios de localização, palavra-chave, objetivos e princípios, público-alvo, procedimento/metodologia, tipo de serviço, modelo de intervenção, formação da equipe de atendimento e estratégia de avaliação da intervenção. Para a coleta de dados nas escolas públicas (N = 4) utilizou-se de um questionário aberto, como roteiro de entrevista, para levantamento de dados sobre o IDEB, a localização (bairro/região), ações/atividades desenvolvidas, população-alvo, objetivos das ações, competências da BNCC que abarcam, recursos, formação da equipe, referencial teórico, metodologia, modelo de intervenção, avaliação e oferta do atendimento. Resultados. Sobre os sites, dez têm sede física, sendo cinco localizadas em Ribeirão Preto, de acordo com os objetivos iniciais da pesquisa, e os demais se localizam em São Paulo e Curitiba, compondo uma amostra concentrada no Sudeste e Sul. A palavra-chave com maior retorno foi “competências socioemocionais” (42,8%). A análise dos objetivos e atividades propostas possibilitou categorizar a amostra de sites em “pacote de

“cursos”, “pacote de serviços”, “programa” e “ong”, além de apontar que as atividades são majoritariamente relacionadas com a formação integral do ser humano, possibilitando melhor desempenho para atividades acadêmicas e para a vida. Quanto às metodologias, os sites categorizados como “programas” as possuem claramente definidas. O público-alvo predominante nos sites é constituído por estudantes do ensino fundamental, e do médio regular ou técnico. A maior parte das atividades oferecidas são pagas, constituindo 61,5% das instituições encontradas na amostra, e também é interessante o dado de que a figura do psicólogo é apontada na formação de equipe em todos os sites. Sobre as quatro escolas, elas estão localizadas em bairros de classe média baixa, e pode-se observar que o IDEB de três escolas está abaixo da média nacional, com apenas uma mantendo-se em nível regular. Das atividades desenvolvidas, apenas uma escola descreveu uma ação contínua e estruturada, enquanto as demais relatam “ações pontuais”, cujo desenvolvimento é comprometido pela falta de recursos na instituição. Quanto ao objetivo dessas ações, foi recorrente nas respostas a necessidade de atender a demandas psicossociais e de saúde mental, bem como trabalhar disciplina e respeito. Das competências-chave da BNCC, apenas duas escolas relacionam suas ações à estas, sendo repetido o discurso de que a BNCC é uma novidade que não foi totalmente implantada na instituição, e que há dificuldades, em virtude dos recursos e estrutura, em aderi-la. Conclusões. Observa-se certa distância entre os programas de competências socioemocionais e de carreira e sua aplicabilidade, principalmente no que diz respeito às escolas públicas. Dessa forma, a BNCC e suas implicações constituem uma boa política pública que aponta diretrizes para o desenvolvimento de competências socioemocionais e de carreira, que, no entanto, não são suficientes caso não se alterem as condições objetivas para a formação de professores.

Palavras-chave: BNCC, competências socioemocionais, escolas, intervenção

lucileal@ffclrp.usp.br

199597

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E DE CARREIRA E O PROGRAMA INOVA EDUCAÇÃO

Lucy Leal Melo-Silva

Isabelle Ribeiro Rodrigues

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

A Reforma do Ensino Médio, promulgada pela Lei N° 13.415/17, estabeleceu novas diretrizes para o currículo escolar em consonância com a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e com as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio (DCNEM). A BNCC, sancionada, em 2017, estabelece 10 competências-chave para o desenvolvimento integral do aluno, a saber: (a) conhecimento, (b) pensamento científico, crítico e criativo, (c) repertório cultural, (d) comunicação, (e) cultura digital, (f) trabalho e projeto de vida, (g) argumentação, (h) autoconhecimento e autocuidado, (i) empatia e

cooperação, e (j) responsabilidade e cidadania. Este estudo focaliza a competência trabalho e projeto de vida. No Brasil, programas estão sendo implantados na Educação Básica com vistas à efetivação de tais diretrizes educacionais. Particularmente, no estado de São Paulo essa política foi iniciada em 2012 com o Programa de Ensino Integral (PEI) e, a partir de 2020, com o Movimento INOVA Educação, por meio de três componentes: (a) Projeto de Vida, (b) Eletivas, e (c) Tecnologia e Inovação (São Paulo, 2019). São ações voltadas para alunos dos anos finais do Ensino Fundamental (6º ao 9º ano) e também do Ensino Médio. Este estudo objetivou sistematizar informações sobre o desenvolvimento de competências socioemocionais e de carreira e sobre o programa INOVA Educação. Para a coleta de dados foi utilizado um questionário eletrônico com perguntas abertas e fechadas, organizado em três seções: (a) identificação do respondente; (b) atividades de conteúdo socioemocional e de carreira; (c) atividades desenvolvidas no âmbito do programa INOVA Educação e grau de satisfação dos alunos; e (d) expectativas sobre o papel do psicólogo na escola. O convite para participação na pesquisa foi enviado virtualmente para os coordenadores pedagógicos de 63 escolas de ensino médio, por meio da Diretoria e Ensino da Região de Ribeirão Preto (DERPT). Participaram do estudo 19 coordenadores de 15 escolas. Predominam na amostra escolas de ensino regular (73,7%), sendo as demais de tempo integral (PEI). Observa-se predomínio de respostas de escolas da zona Norte de Ribeirão Preto (N = 7), da região central (n=4), seguidas de escolas de diferentes regiões. O IDEB de 13 escolas oscila abaixo de 5,9, ou seja, no limiar da média nacional; apenas uma escola apontou índice maior (7,9). No que se refere às atividades de conteúdo socioemocional e de carreira, a maior parte das escolas desenvolve essas atividades (89,5%) e as de carreira (84,2%). Ambas se relacionam estreitamente com as 10 competências-chave da BNCC. Também foi possível levantar dados quanto à figura do psicólogo na escola, apontada como muito importante por 16 dos respondentes. As áreas da Psicologia apontadas como mais úteis ao ambiente escolar foram Psicologia Escolar (89,5%) e Psicologia Social e Comunitária (73,7%), denotando as demandas psicossociais das instituições. Ademais, aponta-se enfaticamente que o psicólogo poderia colaborar com o componente projeto de vida, do INOVA Educação (100%). Quanto a esse programa, a maior parte das escolas o adotou em 2020 (78,9%), sendo que este é aplicado exclusivamente por professores graduados em cursos da área de humanas. Nos três componentes, predominam o grau de satisfação parcial, indicando que os alunos se envolvem com as atividades do programa de forma positiva, mas nem sempre totalmente satisfatória. Os resultados também apontam que os coordenadores consideram os três componentes muito importantes para a formação do aluno, sobressaindo-se entre eles o Projeto de Vida (94,7%). Entretanto, os respondentes apresentam pouca satisfação com os recursos que possuem para a realização das atividades, apontando ainda o contexto pandêmico como um grande entrave. Ressalta-se a importância do INOVA como um todo, salientando a necessidade de estudos que avaliem a implantação, o processo e os resultados.

Palavras-chave: Inova Educação, competências socioemocionais, BNCC, projeto de vida

lucileal@ffclrp.usp.br

199771

AS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E AUTOEFICÁCIA NA TRANSIÇÃO ESCOLA-TRABALHO PODEM PREDIZER A ADAPTABILIDADE?*Fabíola Aparecida Molina Costa**José Egídio Barbosa Oliveira**Lucy Leal Melo-Silva*

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

Diversas e velozes transformações tecnológicas impactam diretamente o mundo do trabalho e a maneira das pessoas se relacionarem. Em meio a tantas ressignificações, os jovens precisam se adaptar a um ambiente que possui altas expectativas sobre suas capacidades profissionais para produzirem resultados esperados. O conhecimento técnico já não é mais suficiente. São requeridas competências socioemocionais, incluindo as crenças de autoeficácia, para a adaptação ao trabalho e o desenvolvimento de carreira. Este estudo se baseia em princípios da Teoria Big Five como organizadores das competências socioemocionais, e do Modelo de Adaptação de Carreira, articulados com a Teoria Social Cognitiva de Carreira, que subsidia a análise no que se refere à autoeficácia, um constructo importante na definição de metas pessoais para o enfrentamento dos desafios do trabalho em um mundo volátil, incerto, complexo e ambíguo. Este estudo objetiva analisar a capacidade preditiva das competências socioemocionais e da autoeficácia na transição escola-trabalho sobre a adaptabilidade de carreira, assim como investigar se existe mediação da autoeficácia na transição escola-trabalho entre as competências socioemocionais e a adaptabilidade de carreira. Este estudo se refere a dados preliminares da pesquisa de Mestrado da primeira autora junto ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, com orientações dos demais autores. A amostra foi constituída por jovens participantes do Programa Aprendizagem de uma entidade filantrópica na região de Ribeirão Preto, o Centro de Integração Empresa -Escola (CIEE), com idade entre 14 e 24 anos, sendo 39,4% do sexo masculino (n=199), 60,6% do sexo feminino (n=306) e com tempo médio no programa de 8,3 meses. Os instrumentos utilizados foram: (a) Questionário de Identificação dos aprendizes; (b) “Instrumento para Avaliação de Competências Socioemocionais” (SENNA 2.0); (c) Escala de Autoeficácia na Transição Escola-Trabalho; (d) “Escala de Adaptabilidade de Carreira”; e (d) questionário de identificação socioeconômica. Devido a pandemia de Covid-19, a coleta de dados ocorreu durante as capacitações teóricas de forma remota. Os instrutores de aprendizagem fizeram uma apresentação da pesquisa para os jovens e forneceram um link da plataforma do Instituto Ayrton Senna para acesso. Os aprendizes com idade igual ou inferior a 18 anos encaminharam para a pesquisadora o Termo de Consentimento Livre-Esclarecido assinado pelos pais via e-mail ou aplicativo de WhatsApp. Foram feitas três ondas de divulgação, sendo que a última teve o apoio dos gestores para realização da

pesquisa dentro da empresa daqueles que apresentaram dificuldades de acesso a um computador. Os resultados foram inseridos em uma planilha no Excel e depois analisados pelo modelo de mediação através da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e teste de confiabilidade. A análise da trajetória foi medida por meio do software AMOS (v.23, SPSS Inc, Chicago, IL), com intenção de aferir o modelo de mediação a partir da autoeficácia na Transição Escola-Trabalho no efeito das competências socioemocionais sobre adaptabilidade de carreira. As competências socioemocionais atuam como variáveis independentes e preditoras, a autoeficácia na transição escola-trabalho é mediadora e a adaptabilidade de carreira é a variável dependente e de resultado. Por meio das análises, é possível constatar que as competências socioemocionais influenciam a adaptabilidade de carreira por meio da mediação total da autoeficácia. Os resultados indicam que jovens participantes do programa aprendiz com adequado desenvolvimento de competências socioemocionais, estão mais propensos a adaptabilidade de carreira, devido as crenças de autoeficácia na transição escola-trabalho. Assim, acreditar ser capaz de conseguir um emprego e regular suas emoções para adaptação ao mundo do trabalho pode habilitar o jovem para construir comportamentos assertivos que facilitem seu ingresso e trânsito nas atividades laborais.

Palavras-chave: competências socioemocionais, autoeficácia na transição escola-trabalho, adaptabilidade de carreira, jovem aprendiz

fabiolamolnacosta@usp.br

200307

COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: UMA COMPARAÇÃO ENTRE APRENDIZES E NÃO APRENDIZES

Araê Cainã Zani de Souza

Camila Grillo Santos

Giselle Silva dos Santos

Felipe Alvarenga Dinardi Barbosa

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

(Universidade São Francisco)

A Aprendizagem Profissional é uma política pública que consiste na inserção de adolescentes e jovens no mundo do trabalho. Os estabelecimentos de qualquer espécie devem contratar percentual de aprendizes, no mínimo, 5% e no máximo 15%, equivalentes ao somatório de trabalhadores cuja função exija formação profissional. Para ser contratado como aprendiz, o jovem entre 14 e 24 anos frequentador do ensino regular deve estar cadastrado em um Programa de Aprendizagem. O programa oferece conteúdos teóricos e técnicos, além de possibilitar atividades que desenvolvam habilidades nas relações interpessoais e na resolução de conflitos. O presente trabalho objetiva analisar os efeitos das competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira entre dois grupos: aprendizes e não

aprendizes. A pesquisa contou com 200 jovens, moradores de uma cidade do interior de São Paulo. Os participantes do grupo 1 (aprendizes) composto por 100 pessoas entre 16 e 19 anos (média: 17, 24 anos; dp : 0, 806), ambos os sexos. O grupo 2 (não aprendizes) formado por 100 jovens entre 14 e 19 anos (média 15,89 anos; dp : 0,962), ambos os sexos e estudantes do ensino médio. Utilizou-se os instrumentos: *Career Adapt Abilities Scale Brasil* para avaliação da Adaptabilidade de Carreira; o *Social and Emotion or Non-Cognitive Nationwid Assessment (SENNA)* para avaliar as competências socioemocionais; questionário socioeconômico desenvolvido para a pesquisa com o intuito de coletar informações sobre os participantes. Realizou-se a aplicação dos instrumentos de modo coletivo, em formato lápis e papel, e análise foi realizada ambiente R, utilizando o pacote *effsize*. O estudo foi aprovado pelo Comitê de ética em Pesquisa (CAAE: 03741318.0.0000.5514). As dimensões preocupação, controle, curiosidade e confiança da Adaptabilidade apresentaram tamanho de efeito alto aferido pelo d de Cohen (1.06, 0.97, 1.03, 0.95 respectivamente, todos com $p < 0.05$), enquanto a dimensão cooperação obteve tamanho de efeito médio (0.75, $p < 0.05$). No entanto, verificou -se tamanho de efeito alto somente em *Task Performance* (1.00, $p < 0.05$), e tamanho médio em *Open-mindedness*, *Engaging With Others*, *Colaboration* e *Emotional Regulation* (0.55, 0.54, 0.62, 0.61 respectivamente, todos com $p < 0.05$), facetas das competências socioemocionais. Os resultados sugerem que a aprendizagem possui efeito positivo em ambos os construtos, principalmente na adaptabilidade de carreira, corroborando com o objetivo do estudo.

Palavras-chaves: psicometria, primeiro emprego, adolescentes e jovens.

araecaina@hotmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 4

199726

ESCALA DE PROJETOS DE VIDA: CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E FIDEDIGNIDADE

Vinicius Coscioni (Universidade de Coimbra)

Marco Antônio Pereira Teixeira (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

Maria Paula Paixão (Universidade de Coimbra)

A Escala de Projetos de Vida (EPV) é baseada na teoria compreensiva dos projetos de vida. Esta teoria define projeto de vida como um processo em contínua evolução, constituído pela formação, execução e manutenção de estruturas e ações internacionais que, em conjunto, formam uma narrativa prospectiva e significativa, de longo prazo, capaz de incitar decisões e esforços na vida cotidiana. Este trabalho integra oito estudos que reportam a construção da EPV e identificam evidências de validade e fidedignidade. O Estudo 1 envolveu a criação do conteúdo da escala mediante o trabalho de equipes de dez países. No Estudo 2, o conteúdo do teste foi avaliado por seis especialistas. No Estudo 3, grupos

focais com 24 brasileiros e portugueses avaliaram a sua adequação semântica. Foi identificada proximidade entre o que os participantes e especialistas pensavam sobre os itens e as expectativas teóricas relacionadas com o conteúdo do teste. Do Estudo 4 ao 6, foram realizadas coletas de dados online envolvendo cinco amostras de participantes entre 18 e 60 anos. Foram realizadas análises fatoriais exploratórias e confirmatórias testando estruturas fatoriais com duas e três dimensões. O modelo de três fatores mensurava identificação (clareza em relação ao futuro), envolvimento (mobilização de ações e planos) e organização (preparação dos meios e recursos). O modelo de dois fatores não incluía organização por considerar que organização não é uma dimensão dos projetos de vida, mas uma consequência do envolvimento. No Estudo 4, foi considerada uma amostra de 261 brasileiros. Foram extraídos os fatores a partir de Minimum Rank Factor Analyses (MRFAs), utilizando-se o método Hull para retenção dos fatores. Nas análises com todos os itens, os itens de organização apresentaram cargas fatoriais duplas ou baixas, ou migraram de fator. Foram realizadas MRFAs com a exclusão dos itens de organização, resultando numa estrutura interna de dois fatores que, rotacionados com o método Oblimin, discriminaram identificação e envolvimento. Foram realizadas modificação nos itens de organização na tentativa de obter uma estrutura fatorial com três dimensões. Esta nova versão foi testada no Estudo 5, que considerou 921 portugueses e 937 brasileiros. Com a metade de cada amostra, foram realizadas MRFAs, que obtiveram resultados semelhantes ao Estudo 4. Com as segundas metades das amostras, testou-se o modelo de dois fatores a partir de análises fatoriais confirmatórias (Maximum Likelihood Robust). Muito embora os índices de ajuste tenham sido excelentes, os índices de modificação foram consultados de modo a se refinar a medida. Foram também identificadas correlações da EPV com outras medidas de autenticidade e sentido de vida. A estrutura fatorial final com dois fatores (quatro itens cada) foi validada a partir de análises fatoriais confirmatórias com duas novas amostras (490 brasileiros e 186 portugueses – Estudo 6). Utilizando-se as amostras dos Estudos 5 e 6, verificou-se a invariância da medida, em nível escalar, considerando o gênero, grupo etário e nacionalidade dos participantes. O Estudo 7 foi realizado com 45 estudantes da Universidade de Coimbra, que responderam à EPV em dois tempos de coleta de dados com intervalo de duas semanas. Os resultados indicaram correlações teste-reteste de alta magnitude. O Estudo 8 incluiu, para além das amostras do Estudo 5, amostras de mais três países (642 estadunidenses, 472 eslovenos e 647 chineses). Foi identificada invariância, em nível métrico, considerando a nacionalidade dos participantes. Ademais, foi identificada invariância, em nível escalar, considerando diferentes níveis de preocupação e impacto em relação ao Covid-19. Por fim, foram calculados três índices de consistência interna (coeficientes alfa, ômega e Spearman-Brown), que indicaram excelentes resultados para os escores gerais e fatoriais. Os resultados indicam que a EPV está pronta para uso, com excelentes evidências de validade e fidedignidade.

Palavras-chave: projeto de vida; construção do teste; psicometria; personalidade; identidade narrativa
viniciuscoscioni@gmail.com

200653

UM ESTUDO COM A ESCALA DE INTERESSES POR ÁREAS DA PSICOLOGIA (EIAPSI)*Gabriela Bruniera Lopes**Carolina Baldo Luiz**Gabrielli Cerini Ferreira**Mariana Araujo Noce*

(Universidade de Ribeirão Preto)

A construção profissional e as escolhas de carreira ocorrem em conjunto com o desenvolvimento do indivíduo. Assim, a definição do estudante de Psicologia por uma área de estudos, aprofundamento da formação e atuação profissional reflete sua identidade, que vai sendo construída por meio de experiências, relações interpessoais e identificações, e pode se modificar ao longo do tempo. Neste sentido, o objetivo deste estudo foi investigar preferências por áreas de estudantes matriculados em diferentes momentos da graduação em Psicologia de uma universidade privada do interior do Estado de São Paulo. Tratou-se um estudo de abordagem quantitativa, com objetivos exploratórios e descritivos. Participaram da pesquisa 120 estudantes do Curso de Psicologia, os quais foram divididos em três grupos: Início de Curso (n= 39), Meio de Curso (n=35) e Final de Curso (n=46). Os instrumentos foram: a) um questionário com dados sócio demográficos e informações acerca do período antes do ingresso no curso, experiências acadêmicas e extracurriculares durante a graduação, além de perspectivas para o futuro e b) a Escala de Interesse por Áreas da Psicologia (EIAPsi), a qual contém 90 itens que avaliam os interesses pelas seguintes áreas de atuação do(a) psicólogo(a): Social, Clínica, Educacional, Organizacional, Saúde, Jurídica, Docência, Esporte, Avaliação Psicológica, Neuropsicologia e Trânsito. Após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, a aplicação nos estudantes ocorreu por meio de Formulário Online (Plataforma Google), mediante leitura e concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido por cada participante. Os dados foram analisados quantitativamente por meio de procedimentos da estatística descritiva (média, mediana, mínimo, máximo e desvio padrão) estabelecendo-se comparações iniciais entre as áreas de interesse nos diferentes momentos da graduação. Com base nos resultados parciais obtidos, foi possível identificar as preferências por áreas entre estudantes de Início, de Meio e de Final do curso de Psicologia, destacando-se, de modo alternado entre os grupos, maiores médias nas áreas Docência/Pesquisa, Social e Saúde, bem como menores médias, em todos os grupos, na área do Trânsito, seguida pela do Esporte. O estudo também gerou reflexões a respeito das preferências dos estudantes, contribuindo para o conhecimento sobre o percurso na universidade, a construção da carreira e a identidade profissional. Ademais, percebeu-se que ao longo da trajetória acadêmica podem acontecer flutuações nas preferências pelas áreas da Psicologia. Por fim, destaca-se que as limitações da pesquisa ocorreram principalmente devido ao contexto de pandemia pela Covid-19, que provocou

maior distanciamento entre as pesquisadoras e os participantes, acarretando menor número de participantes que o esperado inicialmente.

Palavras-chave: psicologia, estudantes universitários, percurso acadêmico, áreas da psicologia, identidade profissional

ga-lobes@hotmail.com

200701

ADAPTAÇÃO DO STUDENT CAREER CONSTRUCTION INVENTORY – SCCI PARA O PORTUGUÊS BRASILEIRO: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE PRELIMINARES

Isabela Menezes

Marco Antônio Pereira Teixeira

(Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

O modelo de adaptação da construção de carreira consiste em quatro dimensões: prontidão adaptativa, recursos adaptativos, respostas adaptativas e resultados adaptativos. Juntas, estas dimensões formam uma sequência de desenvolvimento para fazer transições de carreira e estabelecem. O processo de adaptação se inicia na prontidão adaptativa, que mobiliza os recursos adaptativos, que por sua vez impulsionam as respostas adaptativas a produzirem resultados adaptativos. A prontidão adaptativa e os recursos adaptativos têm sido investigados na literatura em alta intensidade a partir do construto adaptabilidade de carreira (recursos adaptativos) e de medidas que enfatizam aspectos como a clareza de si e da própria identidade vocacional (prontidão adaptativa). No entanto, como essa prontidão e os recursos adaptativos se traduzem em respostas adaptativas ainda é uma lacuna que precisa ser investigada na literatura. Um dos instrumentos que busca investigar as respostas adaptativas é o *Student Career Construction Inventory – SCCI*, composto de cinco dimensões: cristalização do autoconceito, exploração das ocupações, decisão de uma ocupação, adquirir habilidades e transição da escola para o mercado de trabalho. Por isso, o objetivo deste estudo foi traduzir, adaptar e obter evidências de validade (da estrutura interna e por construtos correlatos) para o uso do *SCCI* no Brasil. Participaram do estudo 325 estudantes, com idade entre 18 e 58 anos ($M = 24,30$; $DP = 6,83$), sendo 73,7 % ($n = 239$) do sexo feminino, 25,7% ($n = 84$) e 0,6% ($n = 3$) que se identificaram como não-binários. 67,4% ($n = 219$) frequentavam o Ensino Superior, 28% ($n = 91$) frequentavam cursinho pré-vestibular e 4,6% ($n = 15$) eram estudantes de Pós-Graduação. A coleta foi realizada nas modalidades online e presencial. Os instrumentos utilizados foram o *SCCI* traduzido para o português, o inventário de identidade vocacional, inventário de clareza e certeza e inventário de percepção temporal futura e presente. Para investigar a estrutura psicométrica do instrumento, testou-se um modelo correlacional em AFC com estimador WLSMV e as medidas de consistência interna foram avaliadas pelo coeficiente ômega de McDonald. Correlações bivariadas foram realizadas para investigar evidências de validade baseadas nas relações por medidas externas. A estrutura de cinco dimensões proposta para o modelo

se ajustou parcialmente aos dados. Os índices de ajuste encontrados no modelo foram: $c2(325) = 9305,79$, $p < 0,001$; $c2/gl = 799,40$, $p < 0,001$; $CFI = 0,94$; $TLI = 0,93$; $RMSEA = 0,07$, $IC [0,06 - 0,08]$; $WRMR = 1,20$. Os índices de consistência interna avaliados pelo ômega de McDonald foram de: $\omega = 0,74$ para o fator cristalização, $\omega = 0,74$ para o fator exploração, $\omega = 0,80$ para o fator decisão, $\omega = 0,87$ para o fator aquisição de habilidades, $\omega = 0,85$ para o fator transição. Nas evidências de validade por construtos correlacionados, a SCCI apresentou correlações significativas positivas com identidade vocacional ($r = 0,55$), clareza ($r = 0,62$), certeza ($r = 0,60$), orientação para o futuro ($r = 0,55$) e correlação negativa significativa com a orientação para o presente ($r = -0,20$). Todas as correlações foram significativas a $p < 0,01$. Considerando que os índices de ajuste encontrados para o modelo da SCCI foram parcialmente satisfatórios, os resultados sugerem que refinamentos sejam realizados ao modelo, principalmente considerando o índice $WRMR \geq 1,0$, o que pode ser um indício que mudanças precisam ser feitas no modelo. Os próximos passos incluem avaliar os conteúdos dos itens e a partir dos índices de modificação para decidir sobre a retirada de algum item e, assim, buscar uma solução mais parcimoniosa do modelo que se adeque à amostra dos estudantes.

Palavras-chave: construção de carreira, adaptabilidade, respostas adaptativas, psicometria, estudantes.

b93.menezes@gmail.com

203952

EVIDÊNCIAS DE VALIDADE PARA O FORMATO CAT DA ESCALA DE INTERESSES POR ÁREAS DA PSICOLOGIA

Felipe Alvarenga Dinardi Barbosa

Araê Cainã Zani de Souza

Alexandre Jaloto

Gustavo Henrique Martins

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

(Universidade São Francisco)

As mudanças na tecnologia têm possibilitado novas formas de se avaliar os interesses profissionais. Neste contexto, existe um formato de aplicação de testes conhecido como Testagem Adaptativa Computadorizada (Computerized Adaptive Testing – CAT) que pode otimizar a avaliação dos interesses. Testes no formato CAT costumam ser mais precisos e estimulantes para o respondente por administrarem somente os melhores itens para estimar o nível de habilidade do sujeito. Sendo assim, o objetivo deste estudo foi verificar as evidências de validade para o formato CAT da Escala de Interesses por Áreas da Psicologia (EIAPsi-CAT) por meio das correlações entre os interesses por áreas da Psicologia e os tipos do RIASEC. A amostra foi composta por 206 estudantes de Psicologia com idade entre 18 e 64 anos ($M = 28,92$; $DP = 11,77$), sendo 78,15% do sexo feminino e a maioria da

região sudeste (86,9%). A maioria dos estudantes são de universidade privada (83%), com 22,3% cursando até o 4º semestre, 43,3% cursando o 5º semestre e 34,4% a partir do 6º semestre. O formato linear da EIAPsi possui 55 itens, sendo cinco para cada um dos 11 fatores avaliados pelo instrumento. A coleta de dados ocorreu de forma on-line por meio de uma aplicação desenvolvida em ambiente R com o pacote shiny. Na aplicação no formato CAT da EIAPsi, a média de itens respondidos por participante foi de 36,5, o que representa uma redução de 34% no número médio de itens necessários a serem respondidos. A média do erro padrão por fator variou de 0,33 (Esporte) a 0,42 (Clínica). Todas as correlações significativas entre os interesses por áreas da Psicologia e os tipos do RIASEC foram positivas, com magnitudes variando de fracas a fortes. As correlações mais fortes foram entre Docência e Pesquisa e o tipo Investigativo; Social e o tipo Social; Organizacional e os tipos Empreendedor e Convencional; Esporte e Trânsito e o tipo Empreendedor. Os resultados indicaram que foi possível gerar uma avaliação otimizada e com favoráveis evidências de validade para a EIAPsi adotando o formato CAT, podendo este ser um instrumento útil para avaliação dos interesses profissionais de estudantes de Psicologia.

Palavras-chave: testagem informatizada, psicometria, orientação profissional e de carreira

felipe.dinardi@gmail.com

204473

INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DA INTERAÇÃO PSICÓLOGO-PARTICIPANTE: CONTRIBUTO PARA A ANÁLISE QUALITATIVA DE INTERVENÇÕES PSICOEDUCATIVAS

Mara de Souza Leal (FACENE/RN)

Maria do Céu Taveira (Universidade do Minho)

Cátia Marques (Universidade do Minho)

A avaliação da intervenção é um processo imprescindível no desenvolvimento de programas psicoeducacionais, visto que, ela fornece informações sobre a qualidade e a efetividade das intervenções e, ainda, possibilita o aprimoramento das mesmas. Este estudo objetiva apresentar os instrumentos: Quantificação das intervenções realizadas e Quantificação das reações à intervenção, que visam analisar a interação psicólogo-participante, uma contribuição para o debate sobre metodologias de pesquisa qualitativa. Os instrumentos foram construídos para avaliar qualitativamente o Programa Edu-Car, foco da pesquisa de Doutorado da primeira autora, orientada pelas coautoras, e aplicados em alunos do ensino médio de duas escolas públicas de uma cidade de médio porte do interior do Estado de São Paulo, com vistas ao desenvolvimento de competências socioemocionais e de carreira. Foram avaliadas 20 sessões de intervenção, 10 em cada escola. As intervenções foram gravadas em áudio e transcritas, constituindo o corpus de dados qualitativos. Inicialmente realizou-se a pré-análise do material por meio da leitura flutuante das sessões, objetivando a elaboração de indicadores para interpretação dos dados e que culminou na elaboração dos referidos instrumentos,

possibilitando o diálogo e as interpretações sobre a intervenção, a participação e o envolvimento dos alunos nas atividades. Salienta-se que a codificação dos dados foi realizada manualmente pela primeira autora e que participaram da fase de codificação de dados, duas psicólogas doutoras e uma mestranda na área de Orientação Profissional e Desenvolvimento de Carreira. A concordância na categorização e a busca do consenso nas discordâncias foram realizadas com a colaboração de duas juízas, doutoras na área. Na análise de conteúdo foram identificadas nove categorias de estratégias de ajuda utilizadas na intervenção pela psicóloga: Demonstração de Interesse do Psicólogo/Pedido de Feedback (N = 572); Instrução e Explicitação dos Objetivos (N = 325); Reforço (N = 119); Solicitação de Atenção para a Atividade (N = 94); Reflexão (N = 83); Ajuda (N = 68); Encorajamento Mínimo (N = 54); Confirmação do Entendimento (N = 28) e Recapitulação (N = 19) e dez categorias de reações à intervenção: Comunicação Fluida (N = 467); Alcance dos Objetivos (N = 179); Reflexão (N = 163); Pergunta (N = 132); Ausência de Envolvimento no Processo (N = 98); Clarificação (N = 66); Discordância (N = 38); Sarcasmo (N = 31); Não Participação (N = 30) e Transferência de Responsabilidade (N = 13). Discute-se a importância das categorias identificadas como pistas para a avaliação formativa de intervenções psicoeducativas e a aplicabilidade dos referidos instrumentos na avaliação de processos.

Palavras-chave: intervenção, avaliação, qualitativa

marasleal@facenemossoro.com.br

199851

ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A ESCOLHA DE CURSO: ADAPTAÇÃO AO CONTEXTO BRASILEIRO

Adriana Malheiros Sacramento

Gabriel dos Reis Rodrigues

Isabela Menezes de Oliveira

Marco Antônio Pereira Teixeira

(Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

O objetivo deste estudo foi traduzir e adaptar a Academic Major Satisfaction Scale ao contexto brasileiro. O instrumento avalia o nível de satisfação com a escolha de curso acadêmico. A escala, unidimensional, é composta de seis itens respondidos através de uma escala Likert de cinco pontos. Participaram 265 estudantes universitários com média de idade de 26,5 anos (DP = 7,16), sendo 69,8% mulheres. O processo de adaptação envolveu a tradução da escala do idioma de origem, inglês, para o português brasileiro, realização da síntese das versões traduzidas, análise da versão sintetizada por juízes, tradução reversa para o idioma de origem (back translation) e estudo piloto. Análises da estrutura fatorial do instrumento indicaram a sua unidimensionalidade. Na versão original a consistência interna encontrada foi de 0,90; já nesta adaptação obteve-se 0,92. Evidências de validade por construtos correlacionados indicaram correlações medianas com satisfação de vida (0,46),

neuroticismo (-0,42) e adaptabilidade de carreira (0,31). As evidências de validade e fidedignidade sugerem que o instrumento é adequado para uso com o público-alvo deste estudo. Ressalta-se como limitação do estudo o viés de gênero na amostra. Sugere-se que estudos futuros investiguem evidências de validade por outros construtos relacionados a desfechos de vida positivos.

Palavras-chave: satisfação com a escolha de curso, desenvolvimento de carreira em universitário, decisão de carreira, escala

adriana.msacramento@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 5

197166

TRANSIÇÃO DE CARREIRA NA MEIA-IDADE: A PSICOLOGIA COMO NOVA PROFISSÃO

Marcus Vicente Zatar Bicalho

Cláudia Regina Barroso Ribeiro

(Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais)

O presente trabalho de pesquisa visou investigar o sujeito de meia-idade e sua escolha da Psicologia como um novo caminho a percorrer e uma nova possibilidade profissional. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e a de campo. A pesquisa bibliográfica foi feita por meio da busca de artigos científicos, teses e dissertações, perpassando por conceitos de carreira e transição de carreira, além de abordagens sobre o sujeito de meia-idade na contemporaneidade. A pesquisa de campo ocorreu por meio de uma pesquisa qualitativa aplicada em cinco acadêmicos de psicologia e três recém-formados, com idade entre 42 e 60 anos. Para tal, foi desenvolvido um questionário com perguntas semiestruturadas que objetivaram o levantamento de informações sobre o tema proposto, assim como identificar o perfil dos entrevistados, que foram categorizados de acordo com as informações obtidas. Desta forma, o presente trabalho de pesquisa pretendeu identificar os determinantes da escolha da Psicologia como uma nova carreira para o sujeito de meia-idade. O tema proposto teve como objetivos específicos investigar o perfil destes sujeitos de meia-idade; identificar os motivos que os levaram a realizar esta tomada de decisão; compreender a escolha da psicologia como nova profissão; e conhecer as expectativas dos mesmos para o novo campo de trabalho.

Palavras-chave: carreira, profissão, transição, meia-idade, psicologia

marcuszatar@yahoo.com

199762

COMO ATUAM AS REDES SOCIAIS NA APOSENTADORIA? FUNÇÕES AUTORREFERIDAS PELOS MEMBROS DAS REDES DE APOSENTADOS

Marcos Henrique Antunes

A transição do trabalho para aposentadoria acarreta transformações expressivas em distintos âmbitos da vida do indivíduo, exigindo que recursos variados sejam despendidos com vistas a possibilitar o potencial ajustamento ao novo momento. Para além dos aspectos individuais, sabe-se que a dimensão relacional, constituída a partir dos vínculos afetivos que cercam o indivíduo, consolida fluxos capazes de promover bem-estar e qualidade de vida nesse período. Contudo, as linhas de pesquisa tradicionais sobre a aposentadoria têm enfatizado meramente a perspectiva individual, invisibilizando a trama relacional que compõem o contexto de vida desses indivíduos. Visando contribuir no debate acerca desse assunto, a presente pesquisa, embasada em pressupostos teóricos e epistemológicos do pensamento sistêmico, ancora-se no constructo redes sociais significativas para examinar como atua o agregado de relações que conforma a vida cotidiana dos aposentados. Mediante esse panorama, esse estudo qualitativo tem como objetivo analisar as funções autorreferidas pelos membros das redes sociais significativas de aposentados. Foram participantes 09 pessoas indicadas por aposentados como membros de suas redes, as quais distinguiram-se entre cônjuges, irmãos, amigos e ex-colegas de trabalho. Para a coleta de dados utilizou-se a técnica de Grupo Focal, tendo como instrumento central um roteiro de entrevista semiestruturada. A organização e a análise dos dados fundamentaram-se na Grounded Theory e contou com o auxílio do software Atlas.ti versão 1.6.0 for Mac. Os resultados evidenciaram que os membros das redes dos aposentados atuaram diretamente no processo de aposentadoria, cooperando por meio do desempenho das seguintes funções: a) apoio emocional: caracterizado pela acolhida, escuta atenta e empática aos aposentados, especialmente, nos primeiros meses após o encerramento das atividades profissionais; b) companhia social: configurada, principalmente, pela realização de atividades rotineiras e/ou construção de planos de ação relativos a esse período em conjunto com os aposentados; c) acesso a novos contatos: definido pelos movimentos de indicação de espaços e atividades que os aposentados poderiam participar, de modo que facilitaram o processo de reinserção social após o desligamento laboral; d) regulação social: consolidada a partir dos posicionamentos dos membros das redes acerca do compartilhamento de informações, experiências e situações particulares e/ou vivenciadas por outras pessoas para pensar em conjunto meios de enfrentamento aos desafios que se apresentavam em relação à aposentadoria; e) guia cognitivo e de conselhos: a rede auxiliou orientando e sugerindo ações para esse período, bem como na avaliação de estigmas sociais, no intento de que os aposentados continuassem se desenvolvendo pessoal e socialmente. Esse conjunto de resultados elucida que as redes sociais significativas contribuem francamente no provimento de ajuda em resposta às necessidades dos aposentados, conferindo condições que subsidiam o processo de reorganização da vida após o rompimento do vínculo laboral. Cabe destacar que o ineditismo deste trabalho figura no fato de terem sido ouvidas as pessoas que estão presentes e atuantes no contexto de vida dos aposentados, o que possibilita uma leitura que extrapola a dimensão privada da experiência em torno desse fenômeno. Face ao exposto, entende-se que é particularmente importante que os profissionais que atuam em práticas de orientação

para aposentadoria incluam em suas atividades o trabalho sob a ótica das redes sociais significativas, visto que o mapeamento e a identificação dos recursos mobilizados pelos vínculos afetivos são fatores que, quando devidamente reconhecidos e contextualizados, podem ser usados a favor do aposentado. Palavras-chave: aposentadoria, redes sociais, apoio social, suporte social

marcos.antunes@live.com

204427

CARREIRAS INTERROMPIDAS: COMO REDUZIR O PRECONCEITO ETÁRIO NO MERCADO DE TRABALHO?

Juliana Seidl

(Longeva)

Uma pesquisa qualitativa, transversal e exploratória foi realizada entre os meses de abril e maio de 2020, no início da chegada da pandemia no Brasil, quando observamos o aumento do etarismo (preconceito etário) em relação aos trabalhadores mais velhos, especialmente em função do uso do termo grupo de risco para se referir às pessoas idosas. A pesquisa teve como objetivo geral acessar como pessoas com 50 anos de idade ou mais estavam enfrentando a pandemia em diversos aspectos. Neste trabalho, a ser apresentado no XV Congresso da ABOP, objetiva-se apresentar os resultados dos participantes à pergunta aberta: “O que as consultorias especializadas em economia prateada e longevidade devem fazer para reduzir o preconceito etário no mercado de trabalho?” Participaram deste estudo 3.954 brasileiros 50+, sendo 51% (2.016) mulheres e mais de 68% do estado de São Paulo, sendo que outros 25 estados do Brasil também foram representados. Quanto à idade, 64,64% tinham entre 51 e 60 anos, 31,03% entre 61 e 70 anos e 4,32% acima de 71 anos. Com relação à escolaridade, 0,28% informou que tinha o ensino fundamental, 10,80% tinha o ensino médio, 43,31% concluiu o ensino superior, 34,12% tinha especialização e 11,41%, mestrado ou doutorado. A análise de conteúdo – de acordo com o referencial teórico de Bardin – foi realizada e os resultados encontrados revelaram a existência dos seguintes temas, categorias e frases representativas: Tema 1. O que as consultorias podem fazer para reduzir o etarismo no mercado de trabalho - Categoria 1. a) Campanhas publicitárias e de comunicação nas redes sociais virtuais (e.g. “Campanhas de conscientização mostrando que os mais de 60 são construtores do legado da história do Brasil, portanto eles devem ser tratados com o maior cuidado e respeito”); 1.b) Divulgação de trabalhadores maduros de sucesso (e.g. “Divulgar entrevistas ou cases de 60+ extremamente ativos e responsáveis por grandes negócios, por muitas pessoas”); 1.c) Sensibilização de líderes e incentivo à contratação de trabalhadores maduros (e.g. “Dar algum incentivo para que a empresa faça a experiência de contratar uma pessoa mais experiente”); 1.d) Capacitação e desenvolvimento pessoal dos trabalhadores maduros para o mercado de trabalho atual (e.g. “Sempre proporcionar capacitação e qualificação para que, através da demonstração de capacidade e autoestima, as pessoas não precisem ficar sempre provando sua eficiência para o

mercado de trabalho”). Já o tema 2 englobou falas que traduzem que as consultorias não conseguem resolver o etarismo estrutural sozinhas e, por isso, este tema foi intitulado: “O papel do governo e da educação”, com as seguintes categorias: 2.a) Legislação e normas de incentivo à empregabilidade (e.g. “Propor uma lei de isenção de imposto para as empresas que contratarem idosos”); 2.b) Punição da discriminação (e.g. “Denunciar e procurar punição legal que sirva de exemplo para mostrar que preconceito etário é crime, como qualquer tipo de preconceito”); 2.c) Educação contínua nas escolas e em casa (e.g. “Ensinar nas escolas sobre respeito e solidariedade aos mais velhos para crianças, jovens e adultos”; “Pressionar o governo para investir em educação”; e “É uma questão de educação (básica) que deve iniciar nas famílias e estar presente sempre nesse núcleo”). Por fim, observou-se também mais um tema com uma única categoria: 3. Desabafo pelos preconceitos etários vivenciados, isto é, os participantes utilizaram o espaço da pesquisa para compartilhar experiências dos etarismos vivenciados (“Estou me sentindo inútil. Falo 3 idiomas, sou formada na universidade, tenho especialização e não consigo fazer alguma coisa útil”). Um debate sobre os impactos do etarismo na sociedade, nas empresas e nos trabalhadores maduros finalizará a apresentação juntamente com uma proposta de intervenções nestes diferentes níveis.

Palavras-chave: etarismo, mercado de trabalho, envelhecimento populacional

juliana@longevapsi.com.br

200103

PATRIARCALISMO E DISCRIMINAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DE CARREIRA DE UMA MULHER MAIS VELHA

Guilherme Gustavo Holz Peroni

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

O patriarcalismo é uma construção social baseada na autoridade do homem ou do masculino sobre as mulheres e o feminino e relaciona o âmbito público e privado. Nesta construção social verifica-se que a discriminação das mulheres ocorre por meio da segregação ocupacional baseada nas características femininas estereotipadas e no fato de as mulheres com filhos terem que conciliar a atividade profissional com a vida familiar. As sociedades contemporâneas têm vivenciado o declínio das relações patriarcais e da discriminação de gênero nas últimas décadas, principalmente devido ao movimento feminista. Apesar disso, a cultura machista é um fenômeno presente na sociedade brasileira e um elemento contextual para a construção de carreira. Para a análise da influência do patriarcalismo e da discriminação de gênero na construção de carreira, adotou-se a Teoria de Construção da Carreira que propõe que o indivíduo constrói ativamente a carreira, atribui sentidos às ocupações e escolhas profissionais, assim como se adapta ao ambiente. O objetivo foi analisar a influência do patriarcalismo e discriminação de gênero na construção de carreira de uma mulher mais velha. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, do tipo caso único. O sujeito da pesquisa é uma mulher mais velha em período

laboral. Adotou-se a entrevista como instrumento de coleta de dados. Os dados foram analisados pela técnica de análise de narrativas e biografias. Apresenta-se a história de vida da Sofia (nome fictício), uma mulher com 66 anos de idade. Sofia trabalhava em uma instituição bancária no estado de São Paulo. Em determinada fase da carreira, a entrevistada vivenciou a separação conjugal e responsabilizou-se pela criação do filho. Sofia não planejava ter filhos, porém engravidou para atender aos anseios do ex-marido. Nesse contexto, Sofia mudou-se e foi transferida para uma agência bancária no estado de Minas Gerais para morar próximo a familiares. Nesse ínterim, vivenciou a discriminação de gênero, pois se reportou a um gerente que não aceitava trabalhar com mulheres. Assim, Sofia foi transferida para uma atividade com carga horária extensa e flexível. Nesse cenário, Sofia demitiu-se do emprego e interrompeu a carreira profissional durante 12 anos para cuidar do filho. O planejamento para o retorno ao mercado de trabalho formal vinculou-se à idade do filho. Atualmente, a entrevistada é independente da família e trabalha em uma universidade federal brasileira. No caso de Sofia constata-se que as relações familiares, a maternidade e a discriminação de gênero proporcionaram consequências relevantes para a construção da sua carreira. Sofia afirma que trabalha na velhice porque não contribuiu para a Previdência Social e não possui o direito à aposentadoria. Apesar disso, Sofia pretende aposentar para dedicar-se a outras atividades, por exemplo, atuar como voluntária em Organizações não Governamentais, Igreja e partido político. Conclusão: a análise da trajetória de carreira desvelou os significados pessoais atribuídos às experiências do passado, aos esforços do presente e às aspirações para o futuro. Nesse contexto, é observado que os significados foram sendo reorganizados para lidar com as demandas dos diversos papéis vivenciados durante a construção da carreira e para lidar com o contexto específico de cada momento. A realidade vivenciada por Sofia desvela a influência do patriarcalismo e da discriminação de gênero na construção da carreira. Embora essa influência tenha ocorrido ao longo da carreira é mais evidente em relação à interrupção da carreira, a retomada da carreira e ao planejamento para a aposentadoria. Por se tratar de uma pesquisa com uma mulher mais velha, a cultura machista mostrou-se insidiosa e profundamente arraigada nas relações de gênero. Portanto, torna-se latente e necessária a discussão sobre o patriarcalismo e discriminação de gênero para que as mulheres tenham agência e autonomia na construção da carreira. Palavras-chave: patriarcalismo, discriminação, mulher, velhice, construção de carreira gustavoperoni@hotmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 6

197380

GRUPOS DE APOIO À RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL PARA MULHERES: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Gabriela Techio

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)

As carreiras das mulheres são caracterizadas por desafios, muitos deles devido à associação da mulher ao domínio familiar, o que a afasta do mercado de trabalho. Ainda, em tempos de pandemia, a participação das mulheres no mercado de trabalho se tornou mais complexa. Frente a isso, o PUCRS Carreiras, serviço da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul que auxilia os alunos a planejarem suas carreiras, promoveu um grupo de apoio à recolocação profissional voltado ao público feminino. No mês de junho de 2020 foi realizado o primeiro grupo, que atendeu dez mulheres. As atividades grupais foram organizadas em cinco encontros semanais com duração de duas horas cada e foram conduzidos por uma consultora de carreira do serviço. Os encontros abordaram as seguintes temáticas: orientação para a construção do currículo, posicionamento e busca de vagas em redes sociais profissionais e preparação para entrevista de emprego. No decorrer das atividades, outros temas surgiram, como o impacto da maternidade na busca por trabalho e as limitadas possibilidades de crescimento profissional para as mulheres dentro das organizações. O grupo, para além dos conteúdos técnicos, serviu como espaço de acolhimento diante de angústias e, também, como ambiente de troca entre as participantes.

Palavras-chave: carreira; mulheres; grupo

gabriela.techio@gmail.com

199915

A BARREIRA DO GÊNERO: EXPERIÊNCIAS DO TRABALHAR SOB A ÓTICA DE MULHERES

Juliana Berzin

O presente estudo é parte da pesquisa de Doutorado em andamento intitulada “Conexões entre construções de carreira e o contexto relacional: o caso das transições de carreira de mulheres”, cujo objetivo geral é analisar a transição de carreira de mulheres, com diferentes níveis de qualificação profissional, enfatizando a interconexão entre o contexto relacional e o desenvolvimento da carreira e do trabalho. O recorte aqui exposto tem por objetivo apresentar a vivência das mulheres, suas emoções e experiências relacionadas à questão do gênero e o trabalhar, enfatizando suas vivências - emoções e significados atribuídos, em situações em que o gênero se apresenta como uma barreira. A fundamentação teórica baseia-se na Teoria do Trabalho Relacional de Blustein, que concebe o trabalho inserido em uma experiência relacional e contextualizada, abrangendo todos os domínios da vida, e a Psicologia do Trabalho, que abarca a experiência de trabalho de todas as pessoas, levando em consideração os fatores socioculturais. O método qualitativo possibilitou abordar a experiência das mulheres, a partir do estudo de casos múltiplos, contando com a participação de 24 mulheres, de 25 a 49 anos, que vivenciaram a transição de carreira recentemente. Dois perfis foram contemplados na entrevista narrativa- episódica, que ocorreram de forma on-line, de jan a dez de 2020: 12 mulheres com baixo nível de instrução (sem formação superior); e 12 mulheres com alto nível de instrução (pós-

graduação). A análise temática dos dados em andamento apresenta resultados preliminares que apontam o gênero como uma barreira no desenvolvimento do trabalho, nos relacionamentos, na possibilidade de escolhas e na realização pessoal, independente do grupo ao qual pertença a mulher. As vivências são caracterizadas por ausência de realização ou crescimento profissional pela não legitimação em contribuições profissionais da mulher, configurando preconceito; a maternidade como motivo de demissão e como barreira para conseguir um trabalho; a dificuldade no equilíbrio família-trabalho denotando sofrimento ou necessidade de mudanças profissionais. Conclui-se que os relatos trazidos retratam a barreira do gênero como importante elemento que se apresenta sob diferentes aspectos, apontando para a necessidade de ampliação da discussão de gênero na perspectiva do trabalhar, visto que as desigualdades já existentes foram ampliadas no atual cenário de pandemia e merecem entendimento e propostas de intervenção.

Palavras-chave: carreira, Psicologia do Trabalho, gênero

juberzin@gmail.com

199935

SEGREGAÇÃO HORIZONTAL E VERTICAL: UMA ANÁLISE DA CARREIRA CIENTÍFICA DAS MULHERES

Ana Carolina Rodríguez Ibarra

Natália Baptista Ramos

Manoela Ziebell de Oliveira

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)

O “fazer ciência” foi por muito tempo considerado uma ocupação masculina, visto que há uma herança histórica que avalia os homens como sendo objetivos e movidos pela razão, enquanto as mulheres eram vistas como geridas pelas emoções e pelo afeto. Por mais que tenha havido um aumento na presença feminina na área das ciências, ainda há diversos obstáculos que as mulheres precisam enfrentar tanto para chegarem à posição de cientista, como para fazer manutenção de suas carreiras uma vez que já se encontram inseridas no mundo acadêmico. A segregação horizontal e a segregação vertical são conceitos fundamentais para se entender a carreira das mulheres cientistas na atualidade, uma vez que elas buscam explicar a baixa presença e visibilidade das mulheres nesta área. A fim de aprofundar alguns resultados encontrados em uma revisão sistemática prévia, uma análise para examinar ambos os tipos de segregação se fez necessária. Objetivo: entender o que é a segregação horizontal e a segregação vertical, além de contextualizar como elas afetam a carreira das mulheres no contexto da ciência. Visto que o tema trata-se de uma questão ampla, foi proposta uma revisão de literatura na qual foram buscados artigos referentes a segregação enfrentada pelas mulheres no ambiente acadêmico. A partir dos dados coletados foi possível observar que a segregação horizontal afeta diretamente as escolhas realizadas pelas mulheres durante as suas carreiras, visto que ainda há

um processo de socialização que determina certos papéis para homens e mulheres. Desta forma, quando olhamos a disposição dos gêneros no mundo do trabalho vemos uma grande presença feminina nas áreas das ciências humanas e da saúde, enquanto há uma baixa inclusão das mulheres nas áreas das ciências exatas e da tecnologia. As ocupações que possuem uma maior presença feminina normalmente são menos valorizadas tanto socialmente como economicamente. Assim, ela se conecta a outro tipo de segregação: a vertical. Este tipo de segregação diz respeito à tendência das mulheres em permanecer em posições subordinadas e não ocuparem cargos de liderança. Quando olhamos para o meio acadêmico é possível ver que, por mais que haja uma paridade entre os gêneros, ou até mesmo uma supremacia feminina em algumas áreas, o número de mulheres vai diminuindo que se avançam os postos acadêmicos. Pode-se notar que as mulheres ainda são as principais responsáveis pela manutenção do espaço privado, resultando barreiras para o avanço de suas carreiras científicas, como a diminuição de produção e sobrecarga de trabalho. A segregação horizontal e a segregação vertical compõem grande parte do dia a dia das pesquisadoras e impõem diversas barreiras, não só para a consolidação de uma carreira na ciência, mas também para a sua manutenção.

Palavras-chave: segregação horizontal, segregação vertical, carreira científica, mulheres na ciência, mulheres cientistas

anacarolinarodriguezibarra@gmail.com

204048

DIFERENÇAS E RELAÇÃO ENTRE AUTOESTIMA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM MULHERES

Ana Paula Salvador

Daisielly Pereira Lima

Amanda da Silva Santos

Maynara Oliveira de Sousa

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

(Universidade São Francisco)

A autoestima é considerada um dos principais preditores de resultados favoráveis na vida adulta e se refere a um conjunto de sentimentos e pensamentos sobre o valor de si, competência e adequação, que se reflete em uma atitude positiva ou negativa em relação a si mesmo, além de se relacionar a alguns construtos psicológicos. A satisfação no trabalho é um deles, também influencia a vida adulta e é considerada mais do que a efetividade no local de trabalho, é um vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho. O presente estudo buscou verificar diferenças e a relação entre autoestima e satisfação no trabalho em mulheres. A amostra foi composta por 105 mulheres que exerciam atividade remunerada com idades entre 21 e 62 anos ($M = 31,62$; $DP = 9,52$), 50,5% solteiras e 80% residiam na região sudeste. Em relação a cor/raça 40% se declararam pretas, 37,1% brancas e 22,9% pardas. A

maioria das participantes tinham nível elevado de escolaridade, 41% superior e 21,9% pós-graduação. Sobre a situação no mercado de trabalho, 28,6% eram autônomas/empreendedoras e 71,4% contratadas em regime CLT. Ainda, 56,2% da amostra relataram não ter filhos, enquanto 43,8% eram mães. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Autoestima de Rosenberg e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), esta é dividida em cinco fatores satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções. A coleta foi realizada de forma on-line, o protocolo de coleta criado na plataforma Google Formulários e o link divulgado via redes sociais. Para atingir os objetivos propostos, foram realizadas análises de comparação de média, a saber Teste t e ANOVA e a correlação de Pearson. Os resultados indicaram que houve diferença de média nos níveis de autoestima, quando comparadas as mulheres que são possuem filhos ($M = 3,30$) e as que não possuem ($M = 3,06$). Houve diferenças de média na variável satisfação com as promoções, quando comparadas as mulheres que eram autônomas/empreendedoras ($M = 4,06$) as mulheres em regime CLT ($M = 3,08$). Por fim, foram encontradas diferenças de média na variável satisfação com o salário quando comparadas as mulheres brancas ($M = 4,14$) e pretas ($M = 3,12$). A análise de correlação entre as variáveis sociodemográficas e os construtos avaliados indicou que as mulheres que possuem maior nível de autoestima tendem a apresentar maior nível de satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com as promoções e ter filhos. Encontrou-se também que mulheres que possuem maior nível de escolaridade tendem a não ter filhos e ter maior nível de satisfação com os colegas. Além disso, mulheres que são mais velhas tendem a ter filhos e maiores níveis de autoestima. Portanto, os resultados apontaram a confirmação da hipótese da pesquisa de que existe relação entre a autoestima e a satisfação no trabalho em mulheres, e diferenças nos níveis dessas variáveis nos grupos analisados. O que sugere ser necessário ter cautela na avaliação da autoestima e satisfação no trabalho, pois fatores corriqueiros na vida das mulheres, como a maternidade, podem influenciar. Palavras-chave: avaliação psicológica, orientação profissional e de carreira, mercado de trabalho *salvador.anapaula@outlook.com*

COMUNICAÇÃO ORAL - SESSÃO 7

198236

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA VIRTUAL: É POSSÍVEL? RELATO DE EXPERIÊNCIA DE INTERVENÇÕES EM OPC ON-LINE

Karla Carneiro Romero Correia

O objetivo deste trabalho é apresentação o relato de experiência de práticas de orientação profissional e de carreira na modalidade on-line, compartilhando vantagens / desvantagens e cuidados éticos importantes neste processo de intervenção psicológicas. Serão apresentados cuidados éticos conforme previsto (código de ética; resoluções; cadastro E-psi); aspectos importantes a serem trabalhados no

contrato psicológico (conexão, aparelhagem/equipamentos, vestimenta, espaço reservado que resguarde sigilo; plataforma segura) , formação de vínculo por meio da plataforma on-line (atenção aos recursos importantes como chats; vídeos; demais app que facilitam a linguagem e expressão); instrumentos de autoconhecimento que podem ser utilizados durante o processo; testes psicológicos possíveis; recursos/ sites de busca de informações sobre as profissões. Por fim, serão discutidas as vantagens e limitações do atendimento na modalidade on-line.

Palavras-chave: orientação profissional; orientação de carreira; atendimento psicológico on-line; intervenções em psicologia

karlacarneiropsi@gmail.com

200367

CONSTRUÇÃO DE UM MODELO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA ON-LINE SÍNCRONA: LIMITES E POSSIBILIDADES

Marcelo Afonso Ribeiro

Francisco Matheus Fontes de Lima

Gabriela de Sá Rodrigues

Stephanie Chiconeli Tabata

Maria da Conceição Coropos Uvaldo

Andréa Knabem

(Universidade de São Paulo)

O surgimento gradativo das TICs (tecnologias de informação e comunicação) tem gerado um movimento de desenvolvimento de estratégias de atuação on-line na psicologia e, conseqüentemente, na orientação profissional e de carreira (OPC). Internacionalmente esta agenda de pesquisa está mais avançada e o Brasil ingressa de forma mais lenta neste processo, com poucas publicações sobre o tema, principalmente de estudos sobre modelos on-line síncronos. A autorização da realização de serviços psicológicos realizados pelas TICs pelo Conselho Federal de Psicologia e a consolidação da pandemia que exigiu a adoção emergencial e sem planejamento do trabalho remoto, revelaram a necessidade de aceleração e intensificação desta agenda de pesquisa, pois a modalidade on-line deve aumentar exponencialmente no futuro pós-pandemia, seja na esfera do trabalho, seja na esfera da educação. Desta forma, estudos devem oferecer subsídios para profissionais que desejam trabalhar com estratégias de OPC on-line, sendo, esta, a justificativa central para o presente estudo. Objetivo: Compreender as características específicas da modalidade on-line síncrona de OPC e identificar e discutir dimensões relevantes para um modelo de OPC on-line síncrono. Método: Por meio de um enfoque qualitativo narrativo, de fundamentação socioconstrucionista, foram realizadas 10 entrevistas com orientadores/as com formação em nível superior, com experiência de, pelo menos, cinco anos em atendimentos em OPC, que estavam realizando intervenções de OPC na modalidade on-line síncrona

e já tivessem concluído, pelo menos, dois atendimentos nesta modalidade. As narrativas foram submetidas a uma análise de conteúdo e categorizadas a partir de quatro eixos. Resultados: Os achados apontam questões teóricas e técnicas significativas para a realização de uma OPC on-line, sendo construídas quatro categorias. 1) Questões ontológicas: necessidade de compreensão aprofundada da construção subjetiva e identitária virtual buscando compreender se estaria ocorrendo uma mudança estrutural ou de forma. 2) Questões contextuais: o pano de fundo do analfabetismo digital, mesmo entre jovens, e da exclusão digital. 3) Questões técnicas destacando: (a) diferenças no manejo do tempo e construção do setting, guardando semelhanças e se diferenciando da prática presencial; (b) formas diferenciadas de vínculo; (c) timing da leitura e compreensão do/a orientando/a e da intervenção se modifica; (d) mediação da tecnologia faz com que a relação de orientação tenha três elementos (orientador/a, orientando/a e as TICs); (e) adição da distração real do atendimento on-line à tradicional distração imaginária característica do atendimento presencial; (f) orientador/a perde, parcialmente, o controle no setting que se constitui em um espaço não exclusivo para a sessão que compete com uma série de atividades e situações numa mistura entre o público e o privado, pois as pessoas estão em casa ou em espaços não privativos sendo atendidas; (g) qualidade da atenção tanto do/a orientador/a quanto do/a orientando/a diminui gerando um desgaste maior do/a orientador/a que precisa se dedicar muito mais para a orientação acontecer; (h) capacidade elaborativa e temporalidade (tempo digital é distinto do tempo presencial) se modificam na relação on-line; (i) aumento das interações fora do horário do atendimento; e (j) necessidade de treinar uma nova forma de escuta e reconstruir a maneira de compreender o/a orientando/a. 4) Questões éticas: configuração de questões tecnológicas e de segurança que impactam eticamente a OPC em função do sigilo e da privacidade, e tecnicamente, por conta de problemas de conexão com a Internet e interrupções pontuais. Conclusão: A OPC on-line síncrona é potencialmente eficaz, mas questões das relações não-presenciais de orientação e aconselhamento devem continuar a ser estudadas, evitando a concepção de que on-line e presencial são apenas espaços diferenciados para sua realização e que a migração de uma modalidade a outra é uma simples questão de adaptação técnica, visando construir modalidades de atendimentos apropriadas para o futuro pós-pandemia.

Palavras-chave: tecnologia; virtual; orientação de carreira; pandemia; trabalho

marcelopsi@usp.br

203968

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COM UNIVERSITÁRIOS NA PANDEMIA: ADAPTAÇÕES E DESAFIOS

Maria Elisa Almeida Bacal

Rita Helena Gonçalves Nani

A pandemia advinda do COVID-19 trouxe muitos impactos em diversos âmbitos da sociedade, gerou uma importante desaceleração na economia e também mudou as rotinas das pessoas que, repentinamente, tiveram que aderir a um isolamento social e se adequar a novas formas de relação no trabalho e nos estudos. Especificamente no caso dos(as) estudantes universitários(as), a pandemia trouxe a necessidade de se adaptar a uma nova maneira de ter aulas, migrando para o formato online. Grande parte das instituições de ensino superior e seus profissionais não estavam preparados para lidar com esses desafios tecnológicos, assim como muitos(as) estudantes não possuíam recursos para se adaptarem à nova configuração. Embora muitas universidades já tivessem alguma experiência com o ensino à distância, a mudança repentina do ensino presencial para o ensino remoto deflagrou sentimentos como frustração, desmotivação para os estudos, insatisfação com o curso escolhido e insegurança sobre o futuro profissional e sobre as perspectivas de carreira. Diante deste cenário, o presente trabalho tem por objetivo discutir a respeito das mudanças no mundo do trabalho e dos estudos, bem como dos desafios enfrentados ao realizar o atendimento em orientação profissional e de carreira (OPC) com universitários, em meio ao período crítico vivenciado durante a pandemia. Através do relato da experiência de um serviço de OPC, oferecido a alunos(as) de uma instituição de ensino superior privada na cidade do Rio de Janeiro, pretende-se apresentar as adaptações que se fizeram necessárias ao processo de OPC online, tendo em vista que os(as) orientadores(as) também precisaram passar por transformações em suas formas de atuar. Tais transformações trouxeram à tona novos (e antigos) desafios nos atendimentos aos(as) alunos(as). O serviço oferece atendimentos individuais (cerca de 4 a 7 encontros), que passaram a acontecer no formato online, pela plataforma Zoom. Também foram oferecidas oficinas em grupo online sobre autoconhecimento e propósito de vida. A experiência, ao longo dos últimos meses, mostrou que os(as) estudantes de diferentes cursos e de diferentes períodos buscam o serviço e as oficinas imbuídos(as) nesse universo de incertezas, inseguranças e frustrações, seja para repensarem a escolha do curso, seja para melhor organizarem suas trajetórias profissionais. Observou-se, também, durante este período, aumento das demandas de cunho emocional que se misturam às questões relacionadas à escolha profissional. Tal situação acabou por resultar, em alguns casos, na necessidade de ampliação do número de encontros no processo de orientação. A partir dessa experiência, ficou claro, principalmente no retorno dos(as) orientandos(as), que os atendimentos, apesar de se configurarem como mais um contato virtual dos muitos a que eles(as) estão sendo expostos, representaram espaços de acolhimento para suas angústias, medos e ansiedades, além de oportunidades para uma organização pessoal e profissional. Destaca-se, assim, como aspecto fundamental, proporcionar o acolhimento aos (às) universitários(as) através da escuta ativa e da abertura de um espaço de trocas e de suporte, especialmente durante esse período pandêmico que estamos vivendo.

orientação profissional e de carreira, universitários, ensino superior, pandemia

elisagua@gmail.com

204072

O PAPEL DO ORIENTADOR PROFISSIONAL NA CONTEMPORANEIDADE: OS IMPACTOS CAUSADOS PELA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL*Marilu Diez Lisboa*

(Instituto do Ser)

A compreensão por parte dos orientadores profissionais sobre a realidade laboral na qual os seus clientes estão inseridos ocupa um lugar fundamental nos processos de orientação. Ao trabalhar os fatores determinantes que levarão à análise dos caminhos condizentes com cada sujeito, faz-se importante investigar as questões ligadas à sua subjetividade e, também, à realidade social objetiva na qual este se insere. Assim, para além do âmbito da Psicologia, faz-se fundamental ser considerada a realidade sociolaboral onde se situa cada um, bem como o que significa trabalhar desde a dimensão do micro até a do macro situacional, dimensões estas significativamente implicadas na constituição das trajetórias profissionais dos sujeitos. Cabe então ao orientador profissional trabalhar par e passo com a leitura do que ocorre no mundo do trabalho, este contextualizado na dimensão da realidade. No presente momento histórico as transformações no contexto laboral se iniciam a partir dos anos de 1980/90, chamando a atenção o que se refere à sua rapidez progressiva e surpreendente, definida como “disruptiva”, provocada entre o já existente e o novo. Entende-se o termo “disrupção” como tradutor de mudanças paradigmáticas e substantivas. Estas vêm se apresentando em ritmo acelerado desde a Terceira Revolução Industrial, a da Microeletrônica, provocando a fluidez que se faz presente em nome do capitalismo flexível, ou novo capitalismo, ou ainda sob os moldes do Toyotismo. Já a Quarta Revolução Industrial, a da inteligência artificial, instituída como uma continuidade da terceira, se caracteriza pela ascensão das tecnologias da informação e comunicação e do advento da robótica, instituindo novos modos de produção que determinam a reestruturação produtiva em todos os âmbitos do trabalho. No entanto, as tecnologias também estão sendo aplicadas no viés da exploração ainda maior da força de trabalho, aquela que funda o sistema capitalista, que esgota as forças da maioria em benefício da obtenção do lucro financeiro para poucos. Podemos considerar que o trabalho mediado e controlado por aplicativos de plataformas virtuais se constitui na expressão ainda mais desumana do trabalho, como elemento primordial do capitalismo flexível. Introduz-se neste estágio do sistema capitalista a falta de responsabilidade das plataformas com o trabalhador quanto aos seus direitos pelo trabalho realizado, o que Ricardo Antunes denomina de “o privilégio da servidão”. Paralelamente há sérias consequências a partir das alterações da exploração da força de trabalho, que recaem sobre os seus processos e suas rotinas, sobre as garantias e direitos trabalhistas e, também, sobre as relações afetivas produzidas socialmente. Provocadas por essas mudanças, observa-se nitidamente alterações nos vínculos familiares e sociais, no que concerne à saúde física, à perspectiva de futuro e, juntamente com o progresso tecnológico, é dado aos trabalhadores a ilusão de que a partir de qualificações, por meio de cursos, estes poderão garantir a empregabilidade. A presente

apresentação oral objetiva trazer uma vinculação da Sociologia do Trabalho com o fazer Orientação Profissional, para além da escolha ou re-escolha de uma profissão, ressignificando, assim, o compromisso dos orientadores profissionais com a abertura de consciência de seus orientandos, a partir da sua própria.

Palavras-chave: orientação profissional, trabalho, quarta revolução industrial, inteligência artificial
mdiez.lisboa@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 8

199914

ASSOCIAÇÕES ENTRE PRODUTIVIDADE, SATISFAÇÃO E SIGNIFICADOS NO TRABALHO EM CONTEXTO (PÓS)PANDÊMICO

Monique Arantes Guimarães

Amanda da Costa Marsura

Lorena Rodrigues da Costa

Ricardo Luiz Castro de Mesquita

Ana Maria Silva Baldo

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

(Universidade São Francisco)

O século XXI tem acentuado mudanças na natureza, características e contextos de trabalho em decorrência de aspectos sociais, tecnológicos, econômicos e - mais recentemente - de saúde pública. Com o início da pandemia de Sars-Cov-2 em 2020, esse cenário de transformação se agravou devido à necessidade de adoção pela sociedade civil de medidas sanitárias e de contenção do vírus da COVID-19. Práticas de teletrabalho, digitalização de rotinas e processos são exemplos de fenômenos impostos pelo cenário (pós-) pandêmico capazes de impactar em comportamentos no trabalho, tais como a produtividade, a satisfação e o significado do trabalho. A produtividade no trabalho se refere ao desempenho do indivíduo e resultados da atividade laboral exercida. A satisfação pode ser definida como o grau de contentamento do indivíduo com diferentes fatores do trabalho. Os significados atribuídos ao trabalho são conceituados como uma experiência construída a partir de percepções individuais, experiências compartilhadas ou normas sociais. O presente estudo de natureza exploratória teve por objetivos: (1) verificar as associações existentes entre a produtividade, satisfação e os significados atribuídos ao trabalho e (2) analisar as diferenças entre grupos no que diz respeito às variáveis de interesse em função de aspectos sociodemográficos. A amostra foi composta por 99 profissionais de São Paulo, em sua maioria do sexo feminino (74,7%), com faixa etária de 19 a 65 anos (M=34,13; DP=11,78). Os instrumentos aplicados são de autorrelato. O questionário sociodemográfico foi criado para este estudo para caracterização dos participantes e comparação de grupos. A Escala

de Produtividade é composta por 23 itens - avaliados em uma escala do tipo Likert de cinco pontos (1=discordo totalmente a 5=concordo totalmente) - e distribuídos em cinco fatores: autopercepção de dedicação, insatisfação com o próprio desempenho, críticas externas à produção no trabalho, aumento de tarefas na pandemia, esgotamento emocional e perda de desempenho na pandemia. A Escala de Satisfação no Trabalho (EST) é constituída por 25 itens agrupados em cinco fatores que avaliam a satisfação com: colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e as promoções. A EST deve ser respondida em uma escala Likert de sete pontos (1=totalmente insatisfeito a 7=totalmente satisfeito). A Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT) - versão breve - avalia quatro aspectos dos significados: realização pessoal do trabalho, dimensão positiva do trabalho, dimensão negativa do trabalho e dimensão econômica do trabalho. Os participantes devem responder os 25 itens da ESAT em uma escala Likert de seis pontos (1=discordo totalmente a 6=concordo totalmente). Todos os instrumentos utilizados apresentam características psicométricas satisfatórias. As análises geradas foram teste t de Student e ANOVA para comparação de grupos, além de correlações de Pearson entre as variáveis de interesse. Os resultados indicaram efeitos significativos do teletrabalho sobre o fator de insatisfação com o próprio desempenho e de satisfação com a chefia. Além disso, constataram-se efeitos da falta de convívio sobre críticas externas à produção no trabalho e o escore geral de produtividade. A carga horária de trabalho semanal demonstrou impactar a produtividade. As associações foram positivas e de alta magnitude entre aumento de tarefas na pandemia com todos os fatores da ESAT. Os fatores de satisfação tiveram índices de correlação positivos, variando de fracos a moderados, com as dimensões da ESAT. Os fatores da EST se relacionaram de forma moderada, positiva e negativamente, com a produtividade. Com base no exposto, conclui-se que mudanças nas características do trabalho em função da pandemia impactaram em comportamentos da amostra investigada. Além disso, a produtividade demonstrou ser uma variável promissora em pesquisas no contexto laboral. Sugere-se que profissionais de gestão de pessoas levem em consideração os resultados encontrados ao propor ações de avaliação de desempenho no cenário (pós-)pandemia. Palavras-chave: comportamento no trabalho, desempenho profissional, contentamento no trabalho. *moniquearantesguimaraes@gmail.com*

199938

RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE E AUTOEFICÁCIAS NO CONTEXTO DA CARREIRA: ESTUDO COM DIFERENTES AMOSTRAS E MEDIDAS

Lorena Rodrigues da Costa

Gustavo Henrique Martins

Ana Paula Salvador

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

(Universidade São Francisco)

Autoeficácia e adaptabilidade de carreira são construtos autorregulatórios aplicados ao contexto da carreira. Contudo, ainda não há consenso na literatura sobre como esses construtos se relacionam. O objetivo deste estudo foi verificar a correlação entre adaptabilidade de carreira medida pela Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS) e autoeficácia, medida por meio de três instrumentos. Para este estudo foram utilizadas quatro amostras independentes. Os participantes da amostra 1 foram 174 estudantes do 8º semestre de Psicologia de uma universidade particular de Brasília. A amostra 2 foi composta por 230 estudantes universitários concluintes de diferentes cursos de uma universidade particular de São Paulo. A amostra 3 teve participação de 351 adultos trabalhadores de diversos estados brasileiros. Por fim, a amostra 4 foi representada por 237 estudantes dos três anos do ensino médio de uma escola pública de São Paulo. As amostras 1 e 2 avaliaram a Escala de Autoeficácia Profissional, a amostra 3 a Escala de Autoeficácia Ocupacional e a amostra 4 a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional. De forma geral, todas as correlações foram positivas com magnitudes moderadas e fortes ($0,59 \leq r \leq 0,30$) entre as quatro dimensões da CAAS e os três instrumentos que avaliaram autoeficácia. Especificamente, notou-se que a Preocupação se correlacionou mais fortemente com autoeficácia para escolha profissional, por sua vez, Controle, Curiosidade e Confiança apresentaram maior correlação com autoeficácia ocupacional. Por fim, a autoeficácia profissional apresentou as maiores correlações com Confiança (amostra 1) e Controle (amostra 2). Portanto, conclui-se que a autoeficácia e a adaptabilidade de carreira são construtos correlacionados positivamente, contudo ainda se configuram construtos distintos. Além disso, contrariando o conceito teórico da dimensão Confiança da adaptabilidade de carreira que apontava esta como a dimensão mais condizente com a autoeficácia, todas as dimensões da adaptabilidade demonstraram relações parecidas com a autoeficácia.

Palavras-chave: orientação vocacional, estudantes universitários, avaliação psicológica.

lorenacosta1508@gmail.com

200796

ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES DESEMPREGADOS

Ana Luísa Costa Cardoso

Leonardo de Oliveira Barros

(Universidade Federal da Bahia)

Em 2021, o desemprego passou a atingir 14,8 milhões de brasileiros, chegando ao índice de 14,7%, o maior já registrado pela Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua, pesquisa desenvolvida pelo IBGE desde 2012. Destaca-se que o desemprego promove perdas materiais e psicossociais que são prejudiciais à saúde mental e ao bem-estar dos trabalhadores, estando associado ao maior relato de sintomas depressivos, de ansiedade e de estresse. Diante desse cenário,

a adaptabilidade de carreira, enquanto a capacidade que um indivíduo apresenta para lidar com as transições profissionais, torna-se uma competência extremamente relevante, podendo contribuir para o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento. O objetivo deste estudo foi analisar as relações entre adaptabilidade de carreira e aspectos de saúde mental de trabalhadores em situação de desemprego. Participaram 155 pessoas com idade média de 30,99 anos (DP = 10,56), sendo a maioria composta por mulheres (79,4%), brancos(as) (43,2%), oriundas da região nordeste (56,8%), com ensino médio completo (46,5%) e desempregados há mais de um ano e meio (41,9%). Os participantes responderam à Escala de Adaptabilidade de Carreira, Escala de Ansiedade, Depressão e Estresse (DAAS-21) e a um questionário demográfico. A coleta ocorreu em formato online mediante concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os dados foram analisados por meio do software SPSS com estatísticas descritivas e inferenciais. Resultados iniciais obtidos por meio de análises de correlação de Pearson indicaram correlação negativa e fraca entre a dimensão Preocupação e o estresse. O Controle apresentou correlações negativas, fracas e moderadas com a ansiedade, depressão e estresse. A Curiosidade apresentou correlações negativas e fracas com a ansiedade e a depressão. Por fim, a Confiança esteve negativamente correlacionada, em magnitude fraca, com a depressão. De modo geral, os resultados indicam que, para a amostra de trabalhadores desempregados estudada, maiores níveis de adaptabilidade de carreira estão associados a menores impactos psicológicos negativos. A adaptabilidade de carreira pode atuar como fator protetivo para a saúde mental dos trabalhadores. Nesse sentido, reforça-se a importância da atuação em Orientação Profissional e de Carreira com esse público, tema pouco abordado no cenário nacional.

Palavras-chave: desemprego, saúde mental, justiça social

analucrds@gmail.com

200964

RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E ESTRESSE EM TRABALHADORES

Caio Andrade Matos

Leonardo de Oliveira Barros

(Universidade Federal da Bahia)

A adaptabilidade de carreira está ligada à capacidade do indivíduo de lidar com as atividades do seu desenvolvimento de carreira utilizando assim os recursos ambientais presentes no momento. Essa capacidade é composta por 4 dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. Dimensões estas que estão ligadas ao processo de tomada de decisão acerca da carreira. No Brasil, segundo informações da PNAD Contínua do segundo trimestre de 2020, 36,9% dos trabalhadores ocupados estavam em situação de informalidade, ou seja, em trabalhos que não contam com a seguridade das leis trabalhistas. Em relação à saúde mental, cabe à psicologia compreender como as mudanças laborais contribuem para o adoecimento, as particularidades de cada modalidade de trabalho e quais

alternativas podemos adotar para aumentar a presença de fatores que auxiliam a promoção de saúde mental e prevenção do adoecimento no trabalho. O objetivo deste trabalho foi analisar as relações entre adaptabilidade de carreira, estresse e coping em uma amostra de trabalhadores formais e informais. Participaram da pesquisa 116 trabalhadores, com idade média de 33,59 anos (DP = 9,71), sendo 72,4% mulheres, maioria negros (54,4%), atuantes no mercado formal (59,5%) e da região nordeste (61,2%). Os participantes responderam a um questionário demográfico, Escala de Adaptabilidade de Carreira e a Escala de Estresse Percebido (PSS10). Os instrumentos foram respondidos em formato online após a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os dados foram analisados no software SPSS sendo empregadas estatísticas descritivas e inferenciais. Os resultados preliminares obtidos por meio de correlação de Pearson indicaram que a dimensão Preocupação não esteve correlacionada com nenhum indicativo de estresse. Por sua vez, o coping percebido esteve positivamente correlacionado, em magnitude fraca à moderada, com Controle, Curiosidade e Confiança. O distress percebido esteve negativamente correlacionado com Controle e Curiosidade, com magnitudes fracas à moderadas. Por fim, o fator geral de estresse da PSS10 apresentou correlações negativas e moderadas com Controle, Curiosidade e Confiança. Através dos resultados a relação positiva entre coping percebido e as dimensões Controle, Curiosidade e Confiança nos indicam que é importante para o indivíduo saber das suas capacidades de enfrentamento e como isso se relaciona às suas habilidades de controlar seu desenvolvimento de habilidades e o seu ambiente como forma de se preparar para o seu futuro, assim como a curiosidade e confiança para se arriscar em novos papéis no trabalho e desenvolver os seus planos. Além disso, a relação negativa entre as dimensões de Controle e Curiosidade e distress percebido indicam que estabelecer estratégias para o desenvolvimento dessas aptidões é necessário para diminuição do sofrimento relacionado ao trabalho. As correlações negativas entre o fator geral de estresse e as dimensões de Controle, Curiosidade e Confiança também reafirmam a necessidade destas habilidades serem trabalhadas como forma de promover maiores níveis de saúde mental para o trabalhador. Conforme visto nos resultados é fundamental a promoção e desenvolvimento das competências comportamentais necessárias para o processo de adaptação como forma de aumentar os níveis de saúde mental em diferentes formas de trabalho, principalmente em um contexto de flexibilização das leis trabalhistas e das frequentes mudanças de carreira.

Palavras-chave: Informalidade, adaptabilidade, saúde mental
caioamatos01@gmail.com

204054

RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA, AUTOCONSCIÊNCIA PRIVADA, ATITUDES DE CARREIRA E EMPREGABILIDADE

Natália Baptista

Mônica Sparta

Daniela Boucinha

Manoela Ziebell

Rosana Halinski

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)

As últimas décadas foram caracterizadas por profundas mudanças no mundo do trabalho. Inovações tecnológicas, globalização da economia, mudanças nos processos produtivos, surgimento de novas relações de trabalho tornaram o mundo do trabalho mais instável e imprevisível, reduziram o volume do emprego estrutural e afetaram a linearidade das trajetórias de carreira. Dos trabalhadores é exigida maior flexibilidade e proatividade para lidar com essa nova realidade, caracterizada pelo aumento de momentos de transição de carreira, muitos deles não normativos. Um dos conceitos mais investigados atualmente nos campos da Orientação Profissional e de Carreira é o conceito de adaptabilidade de carreira, definido como a prontidão e os recursos que um indivíduo possui para lidar com transições de carreira, sejam elas previsíveis/normativas ou imprevisíveis/não normativas. O presente trabalho tem como objetivo apresentar resultados preliminares de um estudo em andamento que pretende identificar variáveis antecedentes e consequentes da adaptabilidade de carreira. Em um primeiro momento, foi avaliada a relação da adaptabilidade de carreira com variáveis sociodemográficas e com as variáveis autorreflexão, insight, atitudes de carreira sem fronteiras, atitudes de carreira proteana e empregabilidade percebida. Participaram do levantamento 303 trabalhadores brasileiros, 64,5% mulheres, com idades entre 19 e 67 anos ($M=33,58$; $DP=11,03$) e com níveis de escolaridade que vão do ensino médio à pós-graduação (31,8% superior completo; 30,1% médio completo). Para a coleta de dados, foram utilizados instrumentos validados para a população brasileira e a coleta foi realizada de forma on-line. Os resultados indicaram correlação positiva entre adaptabilidade de carreira e autorreflexão ($r=0,233$; $p<0,01$), insight ($r=0,452$; $p<0,01$), atitudes de carreira sem fronteiras ($r=0,255$; $p<0,01$), atitudes de carreira proteana ($r=0,365$; $p<0,01$) e empregabilidade percebida ($r=0,518$; $p<0,01$). Os achados preliminares estão de acordo com o descrito na literatura. Futuras análises estatísticas poderão verificar a pertinência do desenvolvimento de um modelo de equação preditiva para adaptabilidade de carreira com base nas demais variáveis avaliadas no estudo.

Palavras-chave: adaptabilidade, autoconsciência, autorreflexão, insight, atitudes de carreira, carreira sem fronteiras, carreira proteana, empregabilidade

natalia.baptista@acad.pucrs.br

204105

O EFEITO MODERADOR DA ORIENTAÇÃO AO FUTURO NA RELAÇÃO ENTRE EXPLORAÇÃO DE SI E IDENTIDADE VOCACIONAL

Indianara Sehaparini

Gabriel dos Reis Rodrigues

Lisarb do Amaral Ribeiro

(Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

Vinicius Coscioni (Universidade de Coimbra)

Marco Antônio Pereira Teixeira (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

No aconselhamento de carreira, clientes apresentam demandas relacionadas à identidade vocacional – isto é, a visão clara e estável a respeito dos objetivos, habilidades e interesses profissionais. Nas situações em que clientes possuem baixa clareza a respeito da identidade vocacional, orientadores de carreira incentivam o comportamento exploratório de si como forma de desenvolver o senso identitário. A exploração de si é definida como uma busca para conhecer melhor as características pessoais e interesses. Contudo, há situações em que a exploração de si pode não beneficiar o desenvolvimento da identidade vocacional, o que torna importante a identificação de variáveis moderadoras desta relação. Este estudo tem como objetivo identificar o efeito moderador da orientação ao futuro na relação entre exploração de si e identidade vocacional. Entende-se por orientação ao futuro a disposição pessoal que explica diferenças individuais no impacto do futuro psicológico sobre o comportamento presente. Hipotetiza-se que as relações entre exploração de si e identidade vocacional terão maior magnitude entre indivíduos com baixa orientação ao futuro. A hipótese fundamenta-se na expectativa de que indivíduos mais orientados ao futuro já tenham se engajado em comportamentos de exploração de si no passado, de modo que novos comportamentos exploratórios produzirão menor impacto. Participaram deste levantamento online de corte transversal 138 universitários, entre 18 e 53 anos ($M = 24,98$; $DP = 6,69$), predominantemente do gênero feminino (77,5%). Os participantes responderam à Medida de Identidade Vocacional; à subescala orientação ao futuro, do Inventário de Perspectiva Temporal; e à subescala exploração de si, da Escala de Exploração Vocacional para Universitários. Foi realizada uma análise de moderação na ferramenta PROCESS versão 3.5.3, no software IBP SPSS versão 20. A interação entre orientação ao futuro e exploração de si foi significativa, indicando a presença de moderação ($B = -0.129$, $p = 0,013$). O intervalo de confiança de 95% a partir de bootstrapping ($n = 5000$ reamostragens) evidenciou um efeito de interação B entre $-0,229$ e $-0,0279$. Para melhor compreender o efeito, a variável moderadora foi dividida em três partes, adotando pontos de corte de 16% para inferior, 64% para mediano e 84% para superior. Observou-se que para valores de orientação ao futuro mais baixos (16% inferior), o efeito de exploração de si em identidade vocacional foi significativo e positivo ($B = 0,178$, $p = 0,011$), variando entre 0,041 e 0,315 em um intervalo de confiança de 95% a partir das reamostragens. Quando os níveis de orientação ao futuro eram medianos ou altos, a relação entre exploração de si e identidade vocacional não foi significativa ($p > 0,05$). Os resultados indicam, que o efeito de exploração de si em identidade vocacional parece ocorrer em indivíduos com baixos níveis de orientação ao futuro, o que corrobora a hipótese do estudo. Sobre implicações práticas, os resultados revelam que clientes menos orientados ao futuro tendem a se beneficiar de comportamentos exploratórios de si, considerando-se como desfecho a maior clareza

da identidade vocacional. Para clientes mais orientados ao futuro, comportamentos de exploração de si parecem não produzir ganhos na clareza da identidade vocacional. Nestes casos, outras modalidades de intervenções podem produzir melhores resultados tais como o planejamento de carreira com foco em objetivos específicos, manutenção ou transição de carreira. Para estes clientes, talvez não haja um dilema sobre interesses pessoais, mas sim perante a construção de objetivos e sentidos específicos de aspectos vocacionais e de carreira. Estudos futuros de desenho longitudinal podem investigar a relação entre as variáveis aqui citadas ao longo do tempo. Estudos específicos ao contexto de aconselhamento de carreira podem contribuir para a aplicabilidade dos achados deste estudo na prática profissional.

Palavras-chave: orientação ao futuro, exploração de si, identidade vocacional, perspectiva temporal futura

indianara.sehparini@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 9

200514

ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE MULHERES NEGRAS: RELAÇÕES COM AUTOESTIMA E POSITIVIDADE

Leonardo de Oliveira Barros

Andreza Nathielly Batista Reis

(Universidade Federal da Bahia)

Mulheres negras (pretas ou pardas) apresentam características próprias no seu processo de inserção no mercado de trabalho, dado a natureza diversa dos diferentes estigmas que recaem sobre elas. Nesse sentido, sua saúde mental também é afetada de maneiras específicas, dada a interseção de aspectos como gênero e raça em um país de amplo passado colonialista. De acordo com o IBGE, mulheres negras são as que mais atuam no mercado informal, recebem os menores salários quando comparadas aos homens brancos e negros e as mulheres brancas, bem como têm a maior carga de trabalho doméstico. Desse modo, esta pesquisa teve por objetivo verificar as relações entre adaptabilidade de carreira, autoestima e positividade em mulheres negras. Participaram 165 mulheres negras, sendo 65,5% autodeclaradas pretas e 34,5% como pardas, com idade média de 33,55 anos (DP = 9,86), 57,9% atuando no mercado formal e de maioria da região nordeste (65,1%). As participantes responderam de forma online à Escala de Adaptabilidade de Carreira, Escala de Autoestima de Rosenberg, Escala de Positividade e um questionário demográfico. Os dados foram submetidos a estatísticas descritivas e inferenciais no software SPSS. Os resultados preliminares indicaram correlações positivas, variando entre fracas à moderadas, entre a positividade e os quatro fatores da adaptabilidade de carreira. Por sua vez, a autoestima apresentou correlações positivas e

fracas com as dimensões controle e curiosidade. Análises de diferenças de médias indicaram que mulheres que trabalham no mercado informal apresentaram maiores médias em preocupação e controle, proprietárias do próprio negócio ou empresa tiveram maiores médias em confiança. As mulheres em situação de desemprego apresentaram menores níveis de adaptabilidade de carreira em todas as dimensões. Com base nos dados obtidos foi possível perceber a autoestima e a postura positiva frente à vida estão associadas ao desenvolvimento da adaptabilidade de carreira. Também foi possível notar a influência da situação laboral dessas mulheres nos níveis de adaptabilidade de carreira, reforçando a importância da compreensão das variáveis demográficas para desenvolver ações específicas para cada grupo, bem como contribuir para o desenvolvimento do trabalho decente. Ressalta-se que os aspectos positivos do funcionamento humano não devem ser utilizados como justificativas para as desigualdades sociais, mas sim como um dos meios para fortalecer as discussões de promoção da justiça social.

Palavras-chave: raça; gênero; justiça social; psicologia positiva

leonardobarros_job@hotmail.com

197750

RELAÇÕES RACIAIS E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: AFRONTAMENTOS E CONSTRUÇÃO DA CARREIRA DE PESSOAS NEGRAS NA PSICOLOGIA

Vilmar Pereira de Oliveira

Através dessa comunicação busca-se argumentar a respeito de como a identidade racial e o racismo estrutural se constituem como categorias analíticas importantes para examinar e orientar o desenvolvimento da carreira de pessoas negras, desde a construção da escolha profissional na juventude à inserção no mercado de trabalho ou no contexto acadêmico (pós-graduação e/ou docência). Trata-se da apresentação do recorte de uma pesquisa que se debruçou sobre as trajetórias de pessoas negras graduadas e pós-graduadas em Psicologia (mestrado e doutorado). O estudo foi realizado em uma perspectiva que buscou articular o campo da Orientação Profissional e de Carreira com a Psicologia Social, a Teoria Crítica da Raça e as epistemologias descoloniais. A metodologia da prática investigativa consistiu na produção de narrativas ficcionais, através de relatos colhidos em entrevistas biográficas e observações in loco. Entre os resultados verificou-se que entraves sociais tais como o racismo e as desigualdades de oportunidades de vida dificultaram a presença de referidos sujeitos/as na Universidade, fazendo, inclusive, com que se vissem impossibilitados ou desacreditados de poder ocupar esse espaço devido à sua cor e/ou situação financeira. Os/as informantes compartilharam as suas experiências quanto à entrada no ensino superior, mostrando como a escolha pela Psicologia, que na falta de uma Orientação Profissional não foi tão planejada, aos poucos foi adquirindo sentido e se tornando uma ferramenta importante para lidar com as opressões. Os/as participantes denunciaram que ao chegar à Universidade foram pressionados/as por não deterem um

específico capital intelectual e cultural, e por não disporem dos mesmos recursos que os demais (não ter dinheiro para comprar livros ou participar de congressos, não ter computador ou aparelho de DVD para ver filmes e fazer as tarefas, não saber ler textos em língua estrangeira, entre outras vivências que representam as desigualdades materiais e o desencontro entre o meio acadêmico e a realidade socioeconômica de cada um deles/as). Os/as entrevistados/as apontaram ainda como é ser uma pessoa negra em uma paisagem majoritariamente branca, desvelando a baixa representatividade no corpo docente e discente, mas igualmente quanto aos conteúdos estudados, deparando-se com uma ciência e/ou com um ambiente de formação pouco implicados com as questões raciais, todavia muito influenciados por matrizes colonizadas/eurocentradas. Como efeito desse processo observou-se que parte desses sujeitos/as buscaram se aproximar de perspectivas mais sociais da Psicologia, as quais o debate acerca das relações raciais vem sendo realizado. Defende-se que essa constatação, no entanto, não deve ser reduzida como uma preferência teórica, mas cabe ser avaliada como um aspecto que afeta a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, já que no espaço da graduação as afasta de alguns campos mais hegemônicos da profissão (e que, em algumas situações, como, por exemplo, em um concurso para docente, pode culminar em competição entre pares). Alguns episódios de racismo ao longo do desenvolvimento de carreira foram descritos, bem como as estratégias para afrontá-los, dimensões que obtiveram maior sofisticação na pós-graduação, onde, seja no mestrado mais ainda no doutorado, os problemas e enfrentamentos ficaram mais complexos. A desqualificação do currículo e da produção científica dos/as participantes (vista, quando versava acerca de temáticas relacionadas à negritude, como militante e pouco acadêmica), as dificuldades vivenciadas nos processos seletivos (que em geral se balizavam por experiências distintas das que fizeram parte dos itinerários desses sujeitos/as) os conflitos na relação com o/a orientador/a, o impacto de ser estudante-trabalhador na pós-graduação e os desafios para a afirmação de uma identidade negra em uma arena de embranquecimento foram alguns dos pontos que fizeram com o que autor do estudo argumentasse pela inclusão da Orientação Profissional e de Carreira como parte das ações afirmativas destinadas a essa população.

Palavras-chave: relações raciais, orientação profissional e de carreira, psicologia

psi.vilmar@gmail.com

199865

OS IMPACTOS DO RACISMO NOS TEMAS DE VIDA E NA CARREIRA DE UNIVERSITÁRIOS NEGROS

Caio Gracco Lima Ancillotti

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

O racismo é um dos fenômenos estruturantes da sociedade brasileira, impactando, sobretudo, a vida da população negra, causando-lhe prejuízos em diferentes âmbitos, inclusive acadêmico e profissional.

Diante disso, o presente estudo objetivou identificar como o racismo se presentifica na vida e na carreira de universitários negros de uma Instituição Pública de Ensino Superior brasileira situada na região sudeste, adotando como referencial a Teoria de Construção da Carreira e, em especial, um de seus pilares: os temas de vida. Sua operacionalização envolveu a realização de 27 entrevistas narrativas com graduandos autodeclarados negros, cujo roteiro incluiu uma pergunta disparadora (“Conte-me, por favor, a história de sua carreira”) e a solicitação de que fossem contemplados na narrativa, se possível, relatos desde a infância, dos sonhos e das eventuais mudanças de interesse profissional. O material obtido foi submetido a uma Análise de Biografias e Narrativas do tipo temática, e a sistematização dos dados possibilitou a elaboração de três narrativas, que contemplaram os aspectos mais frequentemente mencionados nas respostas dos entrevistados e se diferenciaram, sobretudo, pelo contexto socioeconômico vivenciado por cada um dos personagens. Os resultados indicaram a existência de três temas de vida vinculados ao racismo, nomeados pelos pesquisadores como: “Experiências com o Racismo” (TV1), “Conscientização sobre o Racismo” (TV2) e “Manejo ao Racismo” (TV3). A análise dos resultados permitiu compreender que, embora existam distinções entre as vivências dos universitários negros, motivadas, sobretudo, pela origem socioeconômica e pelas oportunidades disponíveis, o racismo emerge como um fenômeno expressivo para a vida e a carreira de todos os personagens, tornando-se notório para eles em diferentes etapas de suas trajetórias, mas recebendo maior destaque no Ensino Médio e Superior (TV2). Já seus impactos influenciam os temas de vida dos discentes negros de dois modos: promovendo a inferiorização e a restrição das possibilidades dos sujeitos (TV1), ao embasar concepções equivocadas a respeito de suas capacidades, sobretudo intelectuais, ou os mobilizando a estabelecer meios de manejar seus danos (TV3), que envolvem ações individuais e coletivas, como a escolha de profissões entendidas como mais acessíveis à população negra e vinculação aos grupos existentes na universidade. Tais achados indicam que o negro, antes, durante e potencialmente após a inserção universitária, faz escolhas considerando, direta ou indiretamente, os efeitos do racismo, buscando atingir suas aspirações pessoais e profissionais. Nessa perspectiva, é possível identificar que a aproximação a indivíduos ou grupos que discutam as questões raciais representa uma forma de manejo frequentemente adotada pelo grupo, bem como a reorientação dos objetivos profissionais, que tendem a se distanciar da iniciativa privada, entendida como reprodutora das desigualdades raciais, e a se concentrar em oportunidades que permitam a incorporação da discussão étnico-racial, como o trabalho em instituições educacionais públicas. Ante o exposto, é possível concluir que os efeitos do racismo nos âmbitos educacional e profissional não devem ser analisados dissociadamente, tendo em vista que o fenômeno se manifesta de forma generalizada. Salienta-se, ainda, que muitos dos danos provocados pelo racismo não são explícitos, de modo que os combater exige políticas públicas específicas. Entre elas, sugere-se que as instituições de Ensino Superior incentivem as organizações coletivas, como o Movimento Negro e o Estudantil, que se configuraram como recursos importantes ao fortalecimento da identidade racial e à permanência no curso de graduação.

Palavras-chave: racismo, carreira, temas de vida, estudantes universitários

caio.ancillotti@gmail.com

199866

OS EFEITOS DO RACISMO NA ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE UNIVERSITÁRIOS NEGROS

Caio Gracco Lima Ancillotti

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

As correntes atuais de investigação sobre o percurso profissional dos indivíduos, como a Teoria de Construção da Carreira (TCC), por exemplo, concedem cada vez mais importância ao contexto, entendendo-o como um dos elementos decisivos para a adequada compreensão sobre o desenvolvimento da carreira. Nessa perspectiva, sabendo-se que o racismo é um dos fenômenos centrais à formação da sociedade brasileira, produzindo diversos prejuízos aos negros, esta pesquisa teve por objetivo compreender como os universitários negros constroem suas carreiras e se adaptam à influência do racismo, adotando como referencial a TCC e, em especial, um de seus conceitos: a adaptabilidade. Para tanto, foram realizadas 27 entrevistas semiestruturadas com graduandos autodeclarados negros de uma Instituição Federal de Ensino Superior localizada no Sudeste. O instrumento utilizado dispunha de questões que contemplavam a influência do racismo nos seguintes âmbitos: escolha do curso de graduação, ingresso no Ensino Superior, vivências universitárias e expectativas relacionadas à carreira. O material obtido compôs um corpus textual, submetido, posteriormente, a uma Classificação Hierárquica Descendente, desenvolvida por meio do software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires (IRaMuTeQ). Os resultados da análise indicaram a existência de cinco classes, nomeadas pelos pesquisadores como: “Apoio de Indivíduos Próximos”, “Suporte dos Grupos de Pertença”, “Controle”, “Confiança” e “Preocupação”, que descreveram os impactos do racismo na construção da carreira dos participantes e as ações de enfrentamento adotadas por eles. Os resultados indicaram que o contexto social exerce forte influência na trajetória dos graduandos negros, impactando a capacidade de controlarem a própria carreira, visto que se trata de um processo mediado por outros indivíduos, que tendem a ser influenciados ou beneficiados pela estrutura racista em vigor na sociedade, trabalhando, consciente ou inconscientemente, para mantê-la. Essa limitação no controle aumenta a preocupação dos estudantes com o futuro, desencadeando, em contrapartida, um sentimento de confiança baseado na crença de que, apesar das dificuldades, é possível atingir as ambições profissionais, que envolvem, no caso dos entrevistados, a transformação da realidade de pessoas com vivências similares às deles. Por outro lado, frente às limitações produzidas pelo racismo, os universitários tendem a recorrer a indivíduos próximos, como seus familiares e amigos, ou a grupos de pertença estabelecidos na instituição, como o coletivo negro, para obterem suporte emocional e apoio no enfrentamento aos efeitos, sobretudo psicológicos, da desigualdade racial. Por último, cabe ressaltar que a dimensão “curiosidade” da

adaptabilidade de carreira não esteve presente no discurso dos entrevistados, o que pode sinalizar que o racismo dificulta a adoção de comportamentos exploratórios, possivelmente por restringir suas possibilidades de acesso a oportunidades acadêmicas e profissionais. Frente ao exposto, este estudo permite compreender quais são os principais efeitos do racismo na construção da carreira dos universitários negros pesquisados. Além disso, observa-se que as limitações motivadas pelo fator econômico também são aspectos decisivos nas perspectivas desse grupo populacional. Desse modo, torna-se indispensável a elaboração de políticas educacionais que permitam ao estudante a adequada dedicação ao curso de graduação, contribuindo para que ele tenha um maior controle sobre sua carreira e que tome decisões após explorar as múltiplas possibilidades profissionais, fazendo escolhas que reflitam, assim, seus desejos e não sua necessidade de subsistir.

Palavras-chave: racismo, carreira, adaptabilidade de carreira, estudantes universitários.

caio.ancillotti@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 10

200675

PLANTÃO EM ORIENTAÇÃO E REORIENTAÇÃO PROFISSIONAL - UMA EXPERIÊNCIA EM EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

Ártemis Marques Alvarenga

Renata Silva Beraldo

(Unifenas – Varginha)

Na atualidade, as pessoas encontram dificuldades em decidir com convicção qual caminho seguir. Aos jovens, soma-se a imaturidade dos nativos digitais, com menos anseio de buscar a independência financeira, como afirma Twenge (2018). A imaturidade atrasa e dificulta a escolha profissional, aumentando o número de jovens despreparados para iniciar o ensino superior ou entrar no mercado de trabalho. O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Anísio Teixeira revela que 56% dos estudantes que ingressaram em um curso superior acabaram desistindo ou trocando de graduação. Esses dados podem ser confirmados nos sites do Ministério da Educação e do INEP. O dinamismo e as oscilações do mercado de trabalho, o aumento da longevidade, a inexistência de algumas profissões no intervalo de uma geração e o prazer em mudar têm sido o cenário para que profissionais migrem para diferentes áreas de atuação. Diante desse contexto, a Psicologia oferece a Orientação e Reorientação Profissional. Aquela, destinada a jovens estudantes, essa àquele que deseja fazer sucessivas escolhas ao longo da vida profissional. O Plantão em Orientação e Reorientação Profissional, um dos projetos de Extensão do curso de Psicologia da Unifenas, campus Varginha, com suas técnicas, dinâmicas e testes pode ser um auxílio para o jovem e o adulto na construção de um projeto de vida que contribua para sua empregabilidade e para sua realização pessoal. O objetivo principal do projeto é auxiliar o

público que procurar voluntariamente pelo Plantão a adquirir competências-chave para um desenvolvimento positivo na carreira profissional. O Plantão tem sido divulgado nas redes sociais da Unifenas, da aluna extensionista e da professora orientadora do projeto. Além desses meios virtuais, divulgou-se também em grupos de whatsapp, cuja finalidade é divulgar vagas de emprego e assuntos relacionados ao tema. Para os dois meios de divulgação, foi elaborado um post no Canva com os serviços oferecidos: dicas de entrevista de emprego, auxílio na elaboração de currículos, gestão de tempo, auxílio na identificação de habilidades e pontos fortes, informações sobre mercado de trabalho e/ou remoto. Não foi possível divulgar nas escolas públicas e particulares do ensino médio ainda porque essas, devido ao distanciamento social imposto pela Pandemia, não estão recebendo os alunos presencialmente. A cada semana, são abertas 5 vagas para atendimento, agendados pela extensionista. Todos os encontros são realizados remotamente, pelo Google Meet, com o e-mail institucional da extensionista. O projeto de Extensão tem duração de um ano e de março a junho foram atendidas 19 pessoas e foram realizados 22 atendimentos - três pessoas necessitaram de um segundo atendimento. Dentre a população atendida, 5 eram do sexo masculino e 16 do sexo feminino. Com relação aos motivos da procura pelo Plantão, 5 procuravam ajuda para o currículo e entrevista de emprego, 5 se relacionavam a demandas de transição de carreira, 2 se relacionava à dúvidas com a primeira escolha profissional, 2 queiram melhorar a atividade que já desempenhavam, 1 queria informações sobre como procurar estágio na área de formação, 1 procurou informações sobre o mercado de trabalho remoto, 3 casos diziam respeito a estresse no ambiente de trabalho e problemas emocionais, que foram encaminhados à Clínica Escola da universidade. Foram realizados também dois grupos sobre Reorientação Profissional, em que se trabalharam questões de empregabilidade, escolhas profissionais e conflito entre gerações no trabalho.

Palavras-chave: plantão, extensão universitária, orientação profissional, reorientação profissional
artemisalvarenga@hotmail.com

204027

ADAPTAÇÃO DO MINHA HISTÓRIA DE CARREIRA PARA USO NA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DE CARREIRA ON-LINE

Mônica Sparta

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)

As atividades de campo dos estágios supervisionados em psicologia foram fortemente impactadas pela pandemia da Covid-19. No mês de março de 2020, as atividades de atendimento ao público no Serviço de Atendimento e Pesquisa em Psicologia (SAPP), serviço-escola do curso de Psicologia da PUC do Rio Grande do Sul, foram suspensas. Apenas no início do mês de setembro, após a publicação das recomendações do Conselho Federal de Psicologia (CFP) sobre o atendimento on-line de estagiários, as atividades de campo puderam ser retomadas através da modalidade on-line. Neste momento, o

Núcleo de Psicologia da Carreira e do Trabalho (NuPsiCT) do SAPP enfrentou o desafio de adaptar ao ambiente on-line as atividades de orientação profissional e de carreira. Inicialmente, foram desenvolvidos protocolos para atendimentos individuais; depois, foram criados os protocolos para atendimentos em grupo. O presente trabalho tem como objetivo fazer o relato da experiência do NuPsiCT no desenvolvimento de um protocolo de intervenção em orientação profissional e de carreira em grupo na modalidade on-line. O primeiro desafio enfrentado pela equipe do NuPsiCT foi o de criar um processo de intervenção que pudesse resgatar alguns elementos importantes dos atendimentos em grupos presenciais, que é enriquecido pelo uso de técnicas e dinâmicas de grupo. A ideia era a de que pudessemos provocar algum tipo de experiência no orientados, que estimulasse a discussão e a reflexão. Optamos por adaptar o instrumento Minha História de Carreira (MHC), exercício autobiográfico para planejamento de vida/carreira desenvolvido por Savickas e Hartung com base no modelo de aconselhamento para construção de vida/carreira (life design counseling for career construction). As atividades propostas pelo instrumento, divididas em três partes – contar minha história, ouvir minha história e realizar minha história – foram transpostas para formulários da plataforma Google Forms. O processo de intervenção foi planejado para atender a grupos com cerca de 6 integrantes e utilizar atividades síncronas e assíncronas. É prevista a realização de três encontros com 1h30min de duração. Espera-se trabalhar em cada encontro uma das três partes do MHC, cujos respectivos formulários devem ser enviados aos orientados para serem preenchidos com antecedência. É prevista também a realização de uma entrevista individual final para cada integrante do grupo. A adequação do instrumento e o desenvolvimento do protocolo de intervenção estão prontos. A implantação ainda não foi realizada, mas está prevista para ter início no mês de agosto de 2021.

Palavras-chave: orientação profissional e de carreira, on-line, minha história de carreira, life design, teoria da construção de carreira

monica.sparta@gmail.com

202136

O ATENDIMENTO PARA UNIVERSITÁRIOS: MODELO E EXPERIÊNCIAS DO NÚCLEO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DA USP

Yara Malki

Andréa Knabem

Débora Amaral Audi

Izaura da Fonseca Magno

Ana Paula Gomes Esposito

Camila Tereno Romão

Guilherme de Oliveira Silva Fonçatti

Maria da Conceição Coropos Uvaldo

Marcelo Afonso Ribeiro

(Universidade de São Paulo)

O Núcleo de Orientação Profissional (NOP) dedica-se, desde 2005, ao estudo, à pesquisa e ao atendimento de alunos da Universidade de São Paulo (USP) que apresentem demandas relacionadas à escolha de curso realizada, além de planejamento de carreira e entrada no mercado de trabalho. Está vinculado ao Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional (LABOR) do Instituto de Psicologia (IP) da USP e também fornece consultoria e realiza oficinas em unidades de ensino da universidade. Ao longo dos anos, o NOP especializou-se em um modelo de atendimento individual voltado à crise pontual do aluno com seu curso. Este se desenvolve com duração média entre 3 a 5 sessões que levam de uma a uma hora e meia de duração, variando em função das questões e das dinâmicas apresentadas pelo universitário. O modelo de atendimento estrutura-se em três eixos: Acolhimento; Busca por Esclarecimento e Elaboração do Plano de Ação. Acolher é a atitude empática, humanizada e não julgadora do orientador, que buscará de forma verdadeira dar voz e legitimidade para as emoções e sentimentos do orientando, tentando traduzi-los em palavras. Essa atitude é conscientemente cultivada na equipe do NOP e constitui a atmosfera por meio da qual a ajuda poderá ser prestada, por isso ele acontece durante todo o processo. Acolher, em nossa compreensão, é também levar luz sobre os dados de realidade do mundo universitário e do mercado de trabalho, buscando proporcionar uma visão ampliada sobre a crise que o estudante universitário está passando. Por ajudar a desfazer crenças e noções distorcidas, fornece amparo e alívio ao aluno, sendo uma forma ativa de acolhimento. Buscar esclarecer é efetivar uma investigação propositiva com o objetivo de clarificação e apropriação pelo aluno dos motivos de queixa, visto que eles quase nunca são claros e conscientes para ele, por vezes contando com barreiras psíquicas de resistência para serem entendidas. As perguntas norteadoras são: “como você escolheu o curso?” e “ao que se deve a crise com essa escolha agora?”. Percebemos ser essa uma tarefa essencial do atendimento da crise e um dos fatores mais importantes para que as sessões ocorram em tempo mais ágil do que ocorreria sem ela. A etapa de organização do Plano de Ação é o último objetivo almejado, ainda que esses planos sejam abertos a revisões futuras. Como produto concreto desse modelo de intervenção, espera-se que o aluno consiga sair com um plano de ação a ser implementado em curto, médio e longo prazo. O modelo construído pelo NOP para o atendimento com universitários possui base na psicanálise e na psicologia social crítica. Como parte da rotina do atendimento ao final de cada caso é aplicado um formulário de avaliação o grau de satisfação sobre os objetivos propostos. Os resultados dessa avaliação indicam que as expectativas foram atendidas, inclusive superadas; que o atendimento ajudou a entender o momento de crise e possibilitou recursos e condições para dar os próximos passos, até para além do âmbito acadêmico. Trata-se de um modelo em construção e o que temos aprendido até o momento é que não basta para o aluno entrar em um curso, é preciso que ele construa um significado para ele. Que a rede para essa construção vai do âmbito pessoal ao social mais amplo, passando pelo

familiar e pelo institucional (unidade de ensino), e que esse processo sofre diversas obstruções e distorções em uma ou mais dessas instâncias. No final, o conflito individual é tanto uma questão pessoal quanto a expressão particular de fenômenos sociais mais amplos. Quando o orientador pode acolher e esclarecer os nós dessa rede, o aluno saiu mais fortalecido em seu projeto universitário.

Palavras-chave: universitários; aconselhamento de carreira; orientação profissional de carreira (OPC); serviços para universitários; psicanálise

yara.malki.psi@gmail.com

200926

EXPECTATIVAS DE CARREIRA EM INGRESSANTES BRASILEIROS NO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO

Maria José Martins

Camila Alves Fior

Os estudantes formulam expectativas em diversos âmbitos sobre as experiências acadêmicas, inclusive sobre a carreira. Tais antecipações, por mobilizarem comportamentos e escolhas impactam o envolvimento nas atividades formativas e mediam a adaptação, o sucesso, a permanência e a trajetória ocupacional dos discentes. Considerando que o contexto de enfrentamento sanitário devido a pandemia de Covid-19 trouxe alterações no ensino superior, com destaque para o fato dos estudantes terem suas trajetórias educacionais marcadas por novas configurações decorrentes do ensino remoto, mudanças também são observadas nas condições vinculadas ao desenvolvimento de carreira. O presente trabalho é parte de um estudo longitudinal sobre transição acadêmica para o ensino superior e traz um recorte visando compreender as expectativas de carreira de 20 ingressantes com perfis e percursos escolares anteriores heterogêneos, sendo 13 do sexo masculino, com idades variando entre 17 e 27 anos e cujo ingresso em uma instituição pública brasileira ocorreu pelo vestibular tradicional e por processos envolvendo as ações afirmativas. A investigação atendeu as exigências éticas vinculadas às pesquisas com seres humanos e os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas individuais e ocorreram de forma presencial, no momento da matrícula dos calouros e antes da suspensão das atividades presenciais e migração para o ensino remoto. O tratamento dos dados foi realizado por meio de análise de conteúdo temática. Dos resultados destaca-se que os ingressantes apresentam perspectivas positivas, elevadas e de longo prazo para as alusões de formação e desenvolvimento de carreira agrupadas em três categorias: a) anseios de confirmação da escolha de curso no qual estão incluídas as expectativas de que a vivência no ensino superior ratifique a carreira escolhida, evitando sofrimentos vinculados à insatisfação com a mesma; b) aquisição de competências com elevada qualidade por meio do capital humano e aparato material da instituição e suporte para o ingresso no mercado de trabalho, e que carregam anseios sobre uma estabilidade na carreira e no exercício de ocupações pautadas em empregos; c) possibilidade de concretização de

projetos pessoais e familiares, com destaque para as expectativas vinculadas à mobilidade social e que possam transformar as histórias de exclusão de grupos em situações de vulnerabilidade social e econômica. Verifica-se a extensão dos anseios de carreira de ingressantes e que se relacionam ao bem-estar e satisfação durante e após a formação universitária, percebida como essencial para o sucesso profissional. Discutem-se, ainda, os impactos trazidos aos estudantes e instituições de ensino superior pela atual conjuntura de saúde pública do país, sendo que os desafios inerentes à vida universitária foram intensificados e limitações foram interpostas à concretização de expectativas acadêmicas, mesmo as consideradas realistas, demandando intervenções que auxiliem aos estudantes na educação superior remota. Sugere-se às instituições o estreitamento no diálogo com os discentes por meio de ações desde a matrícula e ao longo do primeiro semestre, período em que as experiências diretas vão auxiliar na reformulação de anseios mais realísticos a partir dos recursos pessoais e institucionais disponíveis. Neste sentido, o planejamento de atividades curriculares poderia aproximar os graduandos desde o início do curso a aspectos técnicos e éticos da atuação profissional favorecendo a construção de experiências para o desenvolvimento de carreira. Implicações pedagógicas e institucionais a partir dos dados agregados com essa investigação podem auxiliar diferentes agentes, tais como coordenadorias de curso e corpo docente, núcleos de apoio aos graduandos em ações de recepção e suporte na construção da carreira dos estudantes. Para futuros estudos sugere-se a continuidade no acompanhamento de tal grupo de estudantes a fim de verificar como as expectativas vinculadas à carreira modificam-se no decorrer da experiência no ensino superior, com destaque para as particularidades vividas no ensino remoto emergencial.

Palavras-chave: expectativas, desenvolvimento profissional, aspirações na carreira, estudantes universitários, universidades

martinsmjm2088@gmail.com

202391

ACONSELHAMENTO DE CARREIRA COM ADULTOS/AS: EXPERIÊNCIAS DO NÚCLEO DE ACONSELHAMENTO DE CARREIRA DO SOP-USP

Andréa Knabem

Marcelo Afonso Ribeiro

Ana Paula Pires Serra

Juan Tomás Arregui

Karina Alexandra Fattori

Luciana Aparecida Beliomini

Maria Celeste Couceiro Gama de Almeida

Paula Moraes Figueiredo

Tatiana Angelotto

(Universidade de São Paulo)

O Núcleo de Aconselhamento de Carreira (NAC) é um serviço de atendimento voltado para adultos/as com mais de 25 anos que estejam em processo de (re)construção de suas carreiras nos mais variados momentos (início, meio e final de carreira, bem como aposentadoria e momentos de ruptura da trajetória de vida de trabalho) e não sejam universitários. Tem como finalidade a construção e reconstrução conceitual e de tecnologias psicossociais das práticas em Orientação Profissional e de Carreira (OPC) e realiza grupos de estudos sobre temas relacionados a esta modalidade de intervenção em OPC com adultos. Está vinculado ao Serviço de Orientação Profissional (SOP) e Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional (LABOR) do Instituto de Psicologia (IP) da Universidade de São Paulo (USP). A equipe é constituída por estudantes e egressos da graduação e pós-graduação (lato sensu e stricto sensu) que se reúnem semanalmente com um/a supervisor/a para discutir os diversos casos e tomar decisões na sequência dos atendimentos. Os atendimentos individuais normalmente são desenvolvidos entre seis e dez sessões de uma hora, variando em função das questões e das dinâmicas das pessoas atendidas, sendo que após alguns meses do encerramento é realizado um encontro de acompanhamento. O objetivo do trabalho de AC realizado no NAC é de que o/a participante, ao final do processo, seja capaz de elaborar um projeto de vida alinhado com um plano de ação baseado em suas possibilidades e limitações, como recursos materiais, tempo e rede de apoio social. O perfil do público atendido tem sido composto por, em média, em termos de sexo, 60% de mulheres e 40% de homens, em termos de escolaridade, 75% com formação superior ou pós-graduação, 20% com ensino médio e 5% sem ensino médio completo; e, em termos de vínculo com o trabalho, 45% de desempregados/as, 40% de empregados/as, autônomos/as ou microempreendedores/as, e 10% de trabalhadores/as informais, sendo que 5% não deram esta informação. Destacamos que desde o início a marca principal do atendimento com adultos/as é a diversidade, a heterogeneidade e a complexidade das trajetórias de vida de trabalho, demandas e estratégias de construção das carreiras. O modelo construído no NAC se define por ser um processo gradativo e contínuo de construções, desconstruções e reconstruções realizado por via da coconstrução, como recomenda o paradigma do life design em OPC e os diálogos interculturais, reconstruído para o campo da OPC. Assim buscamos conhecer e compreender a vida cotidiana e os sentidos do trabalho produzidos pelos/as próprios/as pessoas atendidas para entender o que seria uma carreira, e com o compromisso ético-político de tentar auxiliar todos/as de formas diferentes para tornar possível a construção de trajetórias de trabalho decente. Os fundamentos teóricos estão baseados na lógica da ontologia relacional, na narrabilidade, na ideia da carreira como projeto e trajetória de vida de trabalho e na concepção da pessoa atendida como sujeito de escolhas, de discursos e de direitos. Os fundamentos técnicos são o foco no processo, construção da consciência crítica, estratégia comunitária e validação discursiva. Os resultados dos atendimentos e pesquisas realizadas pelo grupo apontam a necessidade da proposição de intervenções que privilegiem tanto a mudança pessoal quanto social; as mudanças subjetivas, narrativas ou identitárias são insuficientes para uma boa parte das pessoas, a

comunidade de origem das pessoas atendidas precisa ser incluída nas práticas em AC, que o diálogo intercultural deve fazer parte das ações básicas em AC, e que devemos buscar princípios de emancipação como objetivos de nossas práticas, entre eles, desenvolvimento da consciência crítica e do conhecimento situado.

Palavras-chave: aconselhamento de carreira, orientação profissional de carreira (OPC), adultos

aknabem@gmail.com

COMUNICAÇÃO ORAL – SESSÃO 11

200225

DESCRIÇÃO DA EDUCAÇÃO PARA CARREIRA NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO DISTRITO FEDERAL

Beatriz Rios Zanetti

A carreira dos indivíduos passou de uma jornada bastante linear (educação, trabalho e aposentadoria) para um caminho menos óbvio com transições entre empresas, profissões e contextos culturais. Isso exige que, para manter sua empregabilidade, o indivíduo assuma mais responsabilidade pelo desenvolvimento e gestão da sua carreira. Essa mudança foi acompanhada por mudanças históricas, econômicas e políticas que influenciaram os valores, atitudes e comportamentos em relação ao trabalho e à vida em geral. Isso facilitou formas mais flexíveis de atender a demanda e o fornecimento de trabalho, criando fenômenos como a economia gig. Como consequência, a competitividade e a volatilidade da disponibilidade de empregos aumentam, o que pode contribuir para o aumento da desigualdade de renda e para a precarização das condições de trabalho. Isso requer que os trabalhadores tenham uma mentalidade de aprendizagem ao longo da vida para manter a empregabilidade durante as transições que passarão. Além disso, cria a necessidade de práticas para apoiá-los, pois nem todos estão equipados para se engajar constantemente em qualificação ou requalificação. Inclusive, alguns não têm condições estruturais de realizar tal feito, mesmo que a demanda por habilidades cognitivas avançadas e socioemocionais seja premente. A educação para carreira é uma modalidade de orientação profissional e de carreira conduzida em contextos educacionais para preparar os indivíduos para desenvolver e gerenciar sua carreira ao longo da vida. Atualmente, ela tem papel fundamental pois apoia os indivíduos a desenvolverem os conhecimentos, habilidades e atitudes de que necessitam para passar pelas muitas transições de carreira nesse contexto. Estudos observaram que apenas 1,2% das publicações brasileiras de 2006 a 2010 sobre orientação profissional e de carreira era referente à educação para carreira e que em pesquisas empíricas publicadas no Brasil de 2010 a 2014 nenhum dos estudos era sobre educação para carreira. Isso reafirma a importância de estudos nessa área. Portanto, esta pesquisa teve como objetivo descrever a educação para carreira oferecida a alunos da graduação de 10 instituições de ensino

superior da região do Distrito Federal. Adotou-se um design de pesquisa não experimental e descritivo, com coleta de dados qualitativa realizada por meio de entrevistas semiestruturada com perguntas sobre: a presença de educação para carreira, sua definição e currículo, a formação do pessoal encarregado por ela, e do seu processo de implementação e avaliação. As instituições indicaram o colaborador responsável pela educação para carreira para participar da entrevista. O software MAXQDA versão 2018.2 foi utilizado para analisar os dados por meio de análise temática com base em um framework de educação para carreira e análise de conteúdo com base na teoria fundamentada. Os resultados mostram a heterogeneidade das definições de educação para carreira, de seus objetivos e organização. Elucidou-se o papel crucial dos professores, o uso predominante de estrutura extracurricular e uma maior adoção da abordagem pedagógica em contextos opcionais e presenciais. Os relacionamentos com alumni, empregadores e a comunidade foram destacados como oportunidades, e desafios como o ritmo de mudança do mercado de trabalho e a condição financeira dos alunos foram citados. As informações sobre a avaliação das intervenções foram escassas, indicativo de uma possível vulnerabilidade das práticas. Conclui-se que as perspectivas das instituições sobre educação para carreira ilustram a influência das megatendências no sistema educacional e nas expectativas quanto à carreira dos alunos. Recomenda-se a adoção de uma definição compartilhada de educação para carreira, um passo para o aprimoramento das práticas de implementação e avaliação, assim como para a igualdade equitativa de oportunidades considerando as especificidades dos alunos. Para pesquisas futuras sugere-se uma ampliação da amostra, combinando múltiplas fontes de dados, e incluindo a perspectiva de alunos, professores e do mercado de trabalho.

Palavras-chave: carreira, educação para carreira, ensino superior

beatrizr.zanetti@gmail.com

199699

TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE-TRABALHO: ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E SOFRIMENTO PSÍQUICO

Marina P. Segnini dos Santos

Yvette Piha Lehman

(Universidade de São Paulo)

Este trabalho pretende discutir resultados preliminares da pesquisa de doutorado intitulada Transição Universidade – Trabalho: estratégias de enfrentamento, realizada no Departamento de Psicologia Social e Trabalho, no Instituto de psicologia, da Universidade de São Paulo, sob supervisão da Profa. Dra. Yvette Piha Lehmann. A passagem entre a formação e a inserção no mundo do trabalho é um campo que vem, nos últimos anos, informando a necessidade de pesquisas científicas tanto na área de orientação profissional e carreira, como na área da psicologia e psiquiatria. Pesquisas recentes informam sobre a saúde mental de graduandos e pós-graduandos e constataam aumento nos índices

de depressão, síndrome do pânico, ideação suicida e suicídios entre jovens em processo de formação profissional. O atual contexto do mercado de trabalho trás desafios no processo de inserção no mundo profissional, mesmo àqueles oriundos das melhores universidades. O objetivo dessa pesquisa é contribuir para a análise do campo científico que articula saúde mental, trabalho, orientação profissional e de carreira buscando compreender a experiência subjetiva dos graduandos no processo de transição universidade – trabalho e identificar as estratégias de enfrentamento e fatores sofrimento psíquico. O referencial teórico da psicodinâmica do trabalho que destaca a importância do trabalho para a subjetividade/saúde mental se mostra relevante para analisar as narrativas dos graduandos sobre suas experiências na passagem da formação para o mundo do trabalho. Assim como, a produção científica que articula psicanálise e orientação profissional e de carreira de universitários oferece constructo teórico para a análise dos dados dessa pesquisa. A pesquisa é de método misto: qualitativo-quantitativo. Uma primeira etapa foi qualitativa por meio de entrevista semiestruturada junto aos alunos dos últimos anos de graduação que procuraram o Núcleo de Orientação Profissional, do Instituto de Psicologia, da USP de 2018 a 2021. As entrevistas foram registradas, transcritas e analisadas segundo o método de análise de conteúdo proposto por Pereira (1998). A pesquisa quantitativa utilizada como instrumento de validação dos dados encontrados na pesquisa qualitativa e como um método de coleta de dados em maior escala sobre saúde mental e enfrentamento do processo de formação em contexto de pandemia. As análises qualitativas apontam para construções de estratégias de enfrentamento da transição universidade-trabalho como: construção de redes dentro da universidade, a importância dos estágios para definição da área de atuação, as trocas de informações entre colegas e professores e a inserção em projetos de pesquisa e extensão como uma alternativa de se manter conectado a universidade nesse momento. A análise das narrativas também informa sobre um processo de luto em relação a condição estudante universitário uspiano o que ela representa do ponto de vista social e identitário, assim como um sentimento de solidão no desafio individual de construir um projeto profissional. Aspectos como a vivência de um descompasso entre o processo de formação e o fazer cotidiano do trabalho, o enfrentamento de preconceitos de raça e gênero também emergiram nas entrevistas. A pesquisa quantitativa reiterou os aspectos acima citados e trouxe informações sobre os desafios de graduar-se em tempos de pandemia. 88% dos respondentes do questionário afirmaram que um dos maiores desafios da pandemia é não encontrar os colegas e 74,7% disseram que é não frequentar o campus. Preliminarmente é possível afirmar que o enfrentamento do real do trabalho e a transição entre uma identidade de estudante para a de profissional atravessam a subjetividade dos graduandos e podem desencadear uma crise e manifestações de sofrimento patológico. Assim como os dados oriundos da pesquisa quantitativa permitem afirmar que a falta da presença no campus e as interações sociais entre colegas impostas pela pandemia engendram sofrimentos.

Palavras-chave: transição universidade-trabalho, sofrimento psíquico, psicodinâmica do trabalho, psicanálise

marsegnini@gmail.com

199897

PLANEJANDO A TRANSIÇÃO DE CARREIRA: AVALIANDO A ORIENTAÇÃO COM GRADUANDOS DE PSICOLOGIA SOBRE INSERÇÃO PROFISSIONAL*Thiago Venturelli de Almeida**Sérgio Dias Cirino**Delba Teixeira Rodrigues Barros*

(Universidade Federal de Minas Gerais)

A criação e desenvolvimento de uma trajetória profissional em um mundo em constante transformação faz ser comum que inseguranças surjam ao enfrentar momentos de transições profissionais. A graduação faz parte da trajetória de carreira do profissional e é durante este período que o psicólogo graduando irá delinear seu percurso ocupacional. Ao final desse período de formação e iminente transição para o mercado é comum que surjam angústias e questões reflexivas sobre este período. Identificada a recorrente angústia dos estudantes de Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) próximos à conclusão do curso, é criada uma disciplina de reflexão e orientação sobre a trajetória e as possibilidades de inserção no mercado não acadêmico, ou na continuidade de uma carreira acadêmica dos alunos. Este estudo teve como objetivo geral compreender, a partir de uma pesquisa documental, as experiências dos alunos nesta disciplina. Como graduandos de Psicologia pensam suas carreiras e quais aspectos são importantes na construção de intervenções para este público. Para tanto, pretendeu-se: descrever e analisar as respostas dos alunos que responderam um formulário ao término do semestre, relativas à uma autoavaliação do processo realizado; e identificar fatores que contribuem para o processo de orientação durante a formação destes graduandos. Para a realização do trabalho foi utilizado o modelo qualitativo de pesquisa, com o intuito de descrever, compreender e explicar o fenômeno a partir da análise das respostas. Sendo assim foi desenvolvido um formulário on-line, respondido ao final da disciplina, que procurava avaliar a percepção dos alunos acerca do processo, além de uma autoavaliação sobre o envolvimento pessoal. O formulário também apresentava as informações referentes aos cuidados éticos do estudo. Para a análise dos resultados foram utilizadas técnicas de análise do tipo categorial temática segundo Bardin. Os resultados analisados foram da disciplina realizada durante o primeiro semestre de 2017, o que permitiu a composição de um banco de dados composto por 49 avaliações respondidas e autorizadas para uso da pesquisa. A partir da criação do banco de dados foram levantadas informações sobre os respondentes por meio de consulta de dados públicos em plataformas virtuais, tais como Lattes, LinkedIn e Facebook. O objetivo deste levantamento era investigar a trajetória profissional e melhor traçar o perfil destes egressos. Um dos resultados em relação a trajetória destes alunos pós-formatura, demonstram que os índices sobre os campos de atuação se mantêm similares a outros estudos, com

a atuação clínica sendo privilegiada e uma busca por qualificação após a formatura. Em relação a análise das respostas dos alunos sobre a disciplina, foram divididas quatro categorias: avaliação do conteúdo; da proposta; dos facilitadores; e a sua contribuição para as reflexões de carreira. Os dados indicam que a proposta teve êxito em seu objetivo de auxiliar os alunos nesse momento de reflexão e planejamento de carreira. Foi caracterizado como processo relevante e pertinente, sendo bastante elogiado alguns aspectos como a utilização de profissionais convidados ao longo do processo, mas criticado pelo período de oferta da disciplina, já que era realizada com alunos próximos de formar. A realização da disciplina como um processo de orientação foi algo de extrema relevância, com resultados positivos, vistos através das respostas dos alunos. Compreender como os graduandos vivenciam esse momento é fundamental para se pensar estratégias de intervenção que minimizem efeitos negativos dessa transição. A oficina auxiliou os alunos, inclusive aqueles que já haviam construídos planos concretos, a ter maior clareza e segurança para dar os próximos passos. Uma investigação com os egressos respondentes da oficina seria interessante, também, para investigar o impacto da disciplina no momento de transição e trajetória inicial de suas atuações profissionais.

Palavras-chave: planejamento de carreira, formação do psicólogo, trajetória acadêmica, graduação

tventurellia@outlook.com

201740

O JOVEM FORMANDO E O MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE SUA INSERÇÃO NA PANDEMIA

Rita Helena Gonçalves Nani

Ana Flávia da Silva Moreira

Luciana Sousa Lima

A pandemia do novo COVID-19 trouxe consigo diversos efeitos no mercado de trabalho, dentre eles um aumento não só na taxa total de desemprego, mas especialmente na taxa de desocupação entre a população jovem no Brasil (IBGE, 2020). Dentro desse contexto de desafios, é preciso considerar que, anteriormente à crise sanitária, o cenário do mercado de trabalho já não se mostrava muito favorável ao jovem, especialmente a partir da Reforma Trabalhista assinada pelo governo federal em 2017. Segundo Bridi (2020), com essa reforma, o Brasil flexibilizou os contratos de trabalho, desregulamentou o processo laboral e trouxe a responsabilização individual pelo desemprego. Além disso, Bridi (2020) cita a aprovação da Emenda do Teto dos Gastos pelo governo no final de 2016, que, com a suspensão de obras públicas e de programas que ajudavam na criação e formalização de empregos, provocou consequências sobre o mercado de trabalho. Ou seja, percebe-se que como a oferta de empregos já estava em queda, os jovens formandos estavam encontrando dificuldade para conseguirem trabalhos

antes mesmo da pandemia. O jovem já se deparava com um ambiente volátil, competitivo e de difícil inserção por conta da desproporcionalidade entre a demanda e a real oferta de trabalho - aspectos que foram intensificados em consequência da pandemia. O período pandêmico também propiciou mudanças nas formas de trabalho a serem ofertadas, ampliando consideravelmente a utilização do home office e outras formas de trabalho remoto. Ademais, nota-se também uma demanda vinda do mercado de trabalho de que seus ingressantes sigam um modelo de profissionais com nível de escolaridade avançado e que possuam habilidades e experiências bastante variadas e sofisticadas – características dificilmente presentes em um jovem recém-formado. Tem-se, então, a busca de um profissional que seja flexível, seja ativo na procura de novas qualificações, seja dinâmico em suas atividades e tenha habilidades interpessoais. Dessa forma, os jovens acabam tendo que, em uma etapa ainda inicial de suas trajetórias profissionais, responsabilizarem-se ainda mais por sua própria empregabilidade, investindo em educação e no desenvolvimento de habilidades que sejam desejáveis para as empresas e contratadores. Isto posto, a questão que permanece é: aonde, como e quando o universitário irá trabalhar esses aspectos que se tornam tão importantes para que ele possa galgar melhores possibilidades? Pensando nisso, este trabalho buscou explorar e propor reflexões acerca do momento de inserção no mercado de trabalho por parte dos jovens que estão se formando ou irão se formar ao longo do período pandêmico, considerando também as responsabilidades das instituições formadoras de promover ações para o desenvolvimento desses futuros profissionais. Se entendemos que oferecer um espaço de acolhimento e planejamento de carreira para esses jovens é fundamental, o que falta para os gestores e educadores ofertarem esse serviço? Mais ainda: as práticas de ensino que vêm sendo usadas pelas universidades estão preparando os jovens para esse novo desenho de carreira, com percursos mais flexíveis e novas relações e formas de trabalho, especialmente em um momento de redução de ofertas laborais? Percebe-se que nesse momento de ensino online e híbrido, garantir a possibilidade de troca e vínculos entre o jovem e a universidade é algo que traz ganhos para ambas as partes: para as universidades, no sentido de diminuir o índice de evasão e aumentar o reconhecimento da qualidade dos profissionais formados pela mesma e, para os universitários, a oportunidade de serem acolhidos e se sentirem mais seguros nessa trajetória, além de trabalhar aspectos importantes para sua empregabilidade. Dessa forma, fica a pergunta: o que falta para essa conexão entre o mundo do ensino e o mundo do trabalho acontecer, visto os diversos ganhos envolvidos nessa relação?

Palavras-chave: jovens formandos, mercado de trabalho, pandemia

rita_nani@hotmail.com

196535

SAÚDE MENTAL, SATISFAÇÃO COM A VIDA E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO EM ESTUDANTES DA PÓS-GRADUAÇÃO

Samantha de Toledo Martins Boehs

Larissa Viapiana

Ana Paula Carvalho Moreira

(Universidade Federal do Paraná)

A motivação para ingressar na pós-graduação ocorre geralmente pelo desejo de ampliar conhecimentos e de tornar-se docente do ensino superior. Entretanto nem sempre essa realidade é verdadeira sendo que a alta procura por cursos de mestrado e doutorado pode estar ocorrendo também como estratégia de alongamento da escolarização que ocorre devido as dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Independente do motivo pelo qual ocorre a procura por cursos de pós-graduação stricto sensu alguns fatores costumam fazer parte da realidade de mestrandos e doutorandos influenciando na saúde mental dos estudantes. O presente estudo, de natureza quantitativa, teve como objetivo mensurar os níveis de bem-estar psicológico e satisfação com a vida dos estudantes de pós-graduação de uma Universidade Federal brasileira antes e após a realização de um grupo de apoio psicológico oferecido a mestrandos e doutorandos da instituição. Participaram da pesquisa 35 estudantes de pós-graduação da instituição que responderam as escalas de satisfação com a vida e de bem-estar psicológico antes e após a participação em um grupo de apoio psicológico com a duração de 12 horas de atividades distribuídas em quatro encontros. Os resultados indicaram aumento estatisticamente significativo nos níveis de Satisfação de Vida e de Bem-estar Psicológico após a intervenção. Ao se considerar as dimensões de Bem-Estar Psicológico, isoladamente, aquelas que se referem aos fatores que dependem diretamente da vontade e ação dos estudantes apresentaram aumento nos escores (relações positivas com os outros, crescimento pessoal e propósito), enquanto que as dimensões não significativas podem estar mais relacionadas a fatores que se referem ou são influenciados pelo ambiente externo e estão fora do âmbito de controle dos pós-graduandos, como, por exemplo, autonomia e domínio sobre o ambiente. Além das escalas, ao final do programa os participantes preencheram um formulário de avaliação da intervenção, que demonstrou que a maioria deles considerou-se muito satisfeito com o atendimento às suas queixas ou problemas. Ainda que seja necessário olhar para a instituição como um todo e para as políticas que regem a pós-graduação no Brasil os resultados apresentados tanto nos formulários de avaliação do serviço quanto nas Escalas de Satisfação de Vida e de Bem-Estar Psicológico permitem perceber que o grupo de apoio psicológico realizado serviu como alternativa para estimular o fortalecimento da saúde mental dos mestrandos e doutorandos, auxiliando-os na busca pelo bem-estar e equilíbrio da vida durante o período de realização da pós-graduação. Enfatiza-se a necessidade da propagação de estratégias que auxiliem a prevenção do sofrimento mental dos estudantes de pós-graduação.

Palavras-chave: saúde mental, satisfação com a vida, bem-estar psicológico, estudantes, pós-graduação

profsamantha.toledo@gmail.com

199772

PROJETO ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA ONLINE VOLTADA PARA UNIVERSITÁRIOS

Gisele Cristina Resende

Armando Celio Bendelak Amoedo Júnior

Jonathan Koity Ando da Costa

Mayra Ingrid de Souza Matos

Miriam Regina Cunha Dutra

Myrten Silva de Abreu

Priscila Carmo Marinho

Tayná Almeida Câmara

Kristine Renata Medeiros Alves

(Universidade Federal do Amazonas)

A Orientação Profissional e de Carreira (OPC) é uma área de atuação do psicólogo e tem por objetivo auxiliar pessoas a escolherem e tomarem decisões sobre profissões e carreiras em diferentes momentos da vida. O Projeto Orientação de Carreira para Universitários, desenvolvido na Universidade Federal do Amazonas (UFAM) pela Faculdade de Psicologia surgiu da demanda de estudantes que procuraram as coordenações de seus cursos e relataram estar insatisfeitos e com dúvidas em relação ao curso e a carreira escolhida, o que acarretava ansiedade e dificuldade de concentração e até mesmo evasão e baixo rendimento acadêmico. A partir dessa demanda, a Faculdade de Psicologia elaborou o projeto de intervenção vinculado ao estágio supervisionado desde o ano de 2019. O objetivo do projeto é possibilitar aos estudantes universitários a clarificação sobre a carreira profissional escolhida para favorecer o amadurecimento individual para o planejamento da carreira. Os procedimentos metodológicos adotados no primeiro semestre do ano de 2021 foi de atendimento online e realização de encontros grupais com recursos da Tecnologia da Comunicação e Informação (web conferência pelo aplicativo Google Meet, aplicativo de mensagem e e-mail), pois houve a suspensão das atividades presenciais na universidade, devido a pandemia de Covid-19. Foram realizados cinco encontros, com a frequência semanal e com duração de uma hora e trinta minutos pelo aplicativo Google Meet, o público atendido foi de estudantes universitários de diferentes cursos que se inscreveram a partir do convite publicado no site da universidade, que esclarecia que os encontros focariam na reflexão acerca do momento vivencial de construção de carreira, no autoconhecimento e no conhecimento do curso e perspectivas futuras, principalmente em tempos em que o mercado de trabalho sofre mudanças e em contexto de pandemia. Os encontros foram coordenados por estudantes finalistas do curso de Psicologia da Universidade, que passaram por treinamento e supervisão semanal (com professora e psicóloga mestranda) para planejar e avaliar a intervenção. As temáticas trabalhadas a cada encontro foram (i) Expectativas, planos e metas para a

vida (quem sou eu, onde estou e onde quero chegar? E a construção da Árvore dos Sonhos); (ii) Autoconhecimento (meus valores, minhas habilidades e competências, e interesses profissionais); (iii) Realidade Socioprofissional (o curso universitário e minhas identificações, mercado de trabalho); (iv) elaboração de projeto de vida e carreira e currículo do futuro; (v) finalização/devolutiva e avaliação do processo. Nos grupos foram utilizados métodos e técnicas da área da psicologia (dinâmicas de grupo, diálogos, redações e preenchimento de escalas) que favoreceram o cumprimento dos objetivos do projeto e a interação grupal. Os resultados da ação de intervenção foram: (i) reflexão sobre o curso escolhido e as perspectivas futuras (ao final do projeto percebeu-se que os estudantes da graduação expressaram suas dúvidas, compartilharam experiências e elaboraram os projetos de vida e carreira para permanecer na universidade com satisfação pessoal), (ii) formação para atendimento online (os estagiários/psicólogos em formação desenvolveram a criatividade e trabalharam respeitando os critérios éticos, apesar dos desafios impostos pelas tecnologias, sendo o principal a conexão de internet. Apesar dos desafios, o processo foi rico e com experiências inovadoras para os estudantes participantes, estudantes finalistas do curso de psicologia, psicóloga/mestranda e para a professora supervisora.

Palavras-chave: orientação profissional e de carreira, universitários, atendimento online

giseleresende@ufam.edu.br

199912

RODAS DE CONVERSA E CARREIRA: DIÁLOGOS REMOTOS ENTRE UNIVERSITÁRIOS E O MUNDO DO TRABALHO

Marilda A. Dantas Graciola

Maria José Martins

Adriane Martins Soares Pelissoni

Juliana Barbosa Consonni

(Universidade Estadual de Campinas)

Com a pandemia da Covid-19, iniciada no Brasil em 2020, inúmeros desafios surgiram para a educação do ensino superior. A formação universitária abrange múltiplas e imbricadas dimensões no desenvolvimento dos estudantes, que no atual contexto de ensino remoto se intensificaram. Nesta direção, as instituições buscaram adaptações para atender as demandas dos matriculados, tanto nas questões de ensino quanto de aprendizagem e carreira. Se por um lado, o isolamento social demandou a exploração intensa dos recursos digitais, requisitando adaptações rápidas dos envolvidos, por outro lado, o uso das tecnologias, como o meio de comunicação e mediação, possibilitou algumas vantagens. Podem-se citar: reunir um número maior de pessoas num mesmo ambiente virtual, superar fronteiras, estreitar distâncias geográficas, explorar recursos tecnológicos, dentre outros. O objetivo deste trabalho é apresentar e discutir relato de experiência do serviço de apoio ao estudante para o desenvolvimento

de carreira junto a universitários de uma instituição de ensino superior pública brasileira no modelo remoto. O serviço de apoio ao estudante que dentre os setores de assistência e permanência, possui a orientação educacional, cujo foco é promover atividades extracurriculares de processos de aprendizagem e desenvolvimento de carreira, realizou diversas atividades no modelo remoto. Em destaque, foi implementada a modalidade “Rodas de Conversas”, visando promover diálogos e compartilhar experiências entre estudantes sobre a transição da universidade para o mundo do trabalho e potencializar o percurso acadêmico, como forma de fortalecimento da identidade profissional. Foram realizadas 13 rodas, durante 2 semestres, por meio da plataforma Google meet, com a participação total de 659 estudantes de diferentes cursos e semestres, com inscrição espontânea, a partir de divulgação prévia pelo e-mail institucional. Cada roda teve duração média de 1h30, sendo gravadas com o consentimento dos envolvidos para disponibilização posterior nas redes sociais e página da instituição. As temáticas das rodas abordaram: a realização de estágios, intercâmbios, atividades extracurriculares diversas, experiências e trajetórias de carreira de alumni, funcionamento e início de startups, uso de redes sociais com foco em empregabilidade, início de carreira e outros. As rodas de conversas foram organizadas e mediadas pelas profissionais do setor (psicólogas e pedagogas), tendo em média 3 convidados cada, que eram graduandos, profissionais e alumni de diferentes áreas do conhecimento. Os convidados, ao dar o aceite em participar da roda, recebiam uma sugestão de roteiro semiestruturado para compor sua apresentação, conforme os objetivos da temática e, posteriormente, se reuniam para um briefing com a equipe organizadora, antes da realização da roda. A estrutura do evento foi efetivada em fases de: abertura/aquecimento, apresentação dos convidados, exposição do tema, discussão/perguntas e fechamento. As atividades foram avaliadas pelos participantes via questionário digital e, indicaram percepção ampliada de oportunidades para atuar na carreira, bem como necessidades de aprimoramento pessoal e técnico. A proposta da atividade contribuiu ainda para: a) busca e exploração de diversas oportunidades e campos de atuação profissional e acadêmica, b) conhecimento de diferentes experiências em processos seletivos e estratégias de participação; e, c) promoção de conexão entre pessoas e profissionais de áreas semelhantes ou não. O setor de orientação educacional considerou as “rodas de conversas” remotas pertinentes para o desenvolvimento de carreira dos universitários, principalmente em período de distanciamento social. Sugere-se o envolvimento de outros órgãos acadêmicos da instituição para promover novas intervenções como meio de fortalecimento e intersectorialidade. Ressalta-se a necessidade de continuar promovendo intervenções interativas, dinâmicas, atrativas e que possam contemplar diferentes áreas do conhecimento, em especial as não tradicionais e com menores oportunidades de acesso, como forma de impactar e apoiar os graduandos na elaboração de expectativas profissionais e planejamento de carreira com sentido.

Palavras-Chave: carreira, universitário, orientação, trabalho

marildag@sae.unicamp.br

200339

**RELAÇÃO ENTRE RECURSOS DE CARREIRA E CAPITAL PSICOLÓGICO EM UNIVERSITÁRIOS:
UM ESTUDO SOBRE MECANISMOS EXPLICATIVOS***Pâmela Fardin Pedruzzi**Mariana Ramos de Melo**Júlia Mulinari Peixoto**Alexsandro Luiz de Andrade*

(Universidade Federal do Espírito Santo)

Inúmeros são os desafios que universitários enfrentam atualmente no país no processo de transição entre vida acadêmica e mercado de trabalho, como o alto índice de desocupação e as constantes mudanças nos arranjos de trabalho. Recursos de carreiras e o capital psicológico são exemplos de construtos utilizados nesse contexto. Recursos de carreira se referem a características do indivíduo que auxiliam no desenvolvimento profissional. Já capital psicológico diz respeito a um estado mental individual que articula crenças de eficácia, otimismo, esperança e resiliência. O presente trabalho teve como objetivo avaliar relações diretas e indiretas entre Recursos de Carreira (RC) e suas dimensões (Capital Humano, Contexto, Motivacional e Comportamentos de Gerenciamento de Carreira) com Capital Psicológico (CP), Adaptabilidade de Carreira (AC) e Empregabilidade (EMP). Os participantes foram obtidos de forma não randômica por meio de amostragem por conveniência, formados por estudantes universitários vinculados a Instituições de Educação Superior localizadas no estado do Espírito Santo. Dois estudos foram conduzidos por meio de estatísticas descritivas, análises fatoriais confirmatórias (software JASP), teste de hipótese da diferença entre médias amostrais e processos de mediação (MACRO PROCESS-SPSS). No Estudo 1, foi investigada a relação entre CP, RC e EMP em uma amostra de 289 universitários. Foram testados cinco modelos de mediação, em que CP se configurou como variável independente, EMP como variável resposta, e RC e suas dimensões como variáveis intervenientes. No Estudo 2, foi investigada relação entre CP, AC e RC em uma amostra de 144 universitários. Foram também testados cinco modelos de mediação, em que CP se configurou novamente como variável independente, RC e suas dimensões como variáveis respostas, e AC como variável interveniente. De maneira geral, os índices de ajuste das estruturas internas dos instrumentos utilizados para a mensuração dos construtos se mostraram satisfatórios. Dentre os principais resultados, é possível apontar que Instituições de Educação Superior (IES) de natureza privada vêm desenvolvendo melhor aspectos individuais nos universitários que auxiliam no desenvolvimento profissional e de carreira, como exemplos: envolvimento e confiança na carreira, adaptabilidade, otimismo e resiliência. No Estudo 1, pela análise dos modelos de mediação, constatou-se que CP impacta positivamente a Emp percebida pelos estudantes de forma direta e também indireta, via RC. Especificamente, ao verificar as dimensões de RC como intervenientes na relação, os resultados indiretos foram significativos e positivos para as dimensões Capital Humano, Motivacional e

Comportamentos de Gerenciamento de Carreira. Apenas para a dimensão Contexto de RC, o efeito indireto não foi significativo. No Estudo 2, pelos modelos propostos, constatou-se que CP impacta positivamente RC dos estudantes de forma direta e indireta, por meio da mediadora AC. Novamente, ao verificar especificamente as dimensões de RC, verificou-se que o efeito indireto por meio de AC foi significativo apenas para as dimensões Motivacional e Comportamentos de Gerenciamento de Carreira. Conclui-se que, juntamente ao capital psicológico dos estudantes (eficácia, otimismo, esperança, resiliência), recursos de carreira relacionados ao capital humano, motivação e gerenciamento de carreira funcionaram como mecanismos explicativos e devem ser desenvolvidos nos universitários para impacto positivo nas percepções de empregabilidade. Já recursos de carreira relacionados ao contexto, incluindo suporte organizacional, desafios no trabalho e suporte social, devem ser priorizados em políticas e práticas a nível institucional/ organizacional/empresarial, uma vez que não se comportam como mediadores entre capital psicológico e empregabilidade percebida. Ainda, juntamente ao capital psicológico, habilidades de adaptabilidade de carreira (preocupação, controle, curiosidade, confiança) também funcionaram como mediadoras e devem ser desenvolvidas para impacto positivo em recursos de carreira relacionados a motivação e o gerenciamento da carreira.

Palavras-chave: carreira, capital psicológico; universitários

pamfardin@hotmail.com

200346

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E AUTORREGULAÇÃO DA APRENDIZAGEM EM ÁREAS STEM: UMA PROPOSTA DE INFUSÃO CURRICULAR

Marilda A. Dantas Graciola

Maria José Martins

Jaime Hideo Izuka

Daniel Iwao Suyama

Cláudia Angélica do Carmo Reis

Soely Ap. Jorge Polydoro

Adriane Martins Soares Pelissoni

Juliana Barbosa Consonni

(Universidade Estadual de Campinas)

Para além dos constantes desafios na educação superior brasileira, em 2020 a pandemia por Coronavírus explicitou barreiras extras e exigiu novas abordagens à permanência estudantil. O planejamento de atividades para a integração de ingressantes ao ensino superior deve considerar as múltiplas dimensões da adaptação acadêmica. No âmbito dos componentes curriculares, que reúne aspectos acadêmicos e sociais da experiência universitária, tem-se um espaço privilegiado para auxiliar os estudantes no desenvolvimento de suas carreiras. Neste sentido, a Universidade Estadual de

Campinas promoveu ações para atender às diferentes necessidades de seus discentes. Dentre as medidas, houve a adaptação de propostas já existentes, como a disciplina eletiva Oficinas de Autorregulação da Aprendizagem, desenvolvida desde 2013, com turmas heterogêneas em idades, gênero, áreas do conhecimento e cursos. No ensino presencial, ocorria de forma híbrida e em justaposição curricular, sendo duas horas de vivências presenciais e duas horas em atividades on-line. Este trabalho visa a descrever os resultados de uma inovação no oferecimento desta disciplina no contexto do ensino remoto emergencial, com ações de apoio nos âmbitos de carreira e estudo a estudantes ingressantes. Para tanto, associou-se intervenção em construção de identidade profissional e autorregulação da aprendizagem por infusão curricular na área de Exatas, com estudantes de Engenharia de Manufatura e de Produção. Esta iniciativa contou com a parceria entre a coordenadoria de curso, estudantes veteranos, a área de Orientação Educacional do Serviço de Apoio ao Estudante, o grupo de pesquisa Psicologia e Educação Superior da Faculdade de Educação e o Espaço de Apoio ao Ensino e Aprendizagem. A proposta teve condução e participação de professores dos cursos, uma orientadora educacional, estudantes veteranos e uma pós-graduanda em estágio docente. Destacam-se as atividades: estabelecimento de objetivos, gerenciamento de tempo, estratégias de aprendizagem, resolução de problemas, trabalho em equipes, temas que foram integrados às etapas do desenvolvimento de um projeto ao longo do semestre, realizado em grupos, visando construir uma solução em Engenharia no campo das Tecnologias Assistivas. Para o desenvolvimento da disciplina foi utilizado o Programa “Cartas do Gervásio ao seu Umbigo” e para o desenvolvimento do projeto foi empregada a plataforma de prototipagem eletrônica de hardware livre (Arduino). Foram realizados encontros semanais síncronos e atividades de prática reflexiva de modo assíncrono. Cada encontro iniciava-se com uma atividade de quebra-gelo, seguida pela introdução ao tema e apresentação dos objetivos para a semana, leitura da carta, discussão em pequenos grupos e finalizava-se com discussão e síntese compartilhada. Durante a aula, a utilização de ferramentas gratuitas agilizou o compartilhamento das atividades e a interação entre os grupos, uma vez que todas as apresentações eram disponibilizadas em um painel coletivo. A disciplina foi avaliada por 31 participantes, que tiveram 100% de participação nos encontros síncronos, indicando alta satisfação (média de 8,85 em escala de 1 a 10) e que os temas abordados no semestre contribuíram para a vida universitária e profissional, com destaque para: Estudo e preparação para avaliações (escala de 1 a 5, média de 4,60); gerenciamento do tempo e redução da procrastinação (média de 4,55); e resolução de problemas (média de 4,60). Os discentes acreditam que usarão as estratégias aprendidas nessa disciplina no próximo semestre (média 4,5), indicando a generalização a outros contextos de estudo e aprendizagem do curso e carreira. Ressalta-se a importância do aprimoramento da autorregulação da aprendizagem no ensino superior como estratégia para a adaptação ao curso, fortalecimento de crenças de autoeficácia e identidade profissional. A experiência de parceria indica um caminho relevante na promoção do desenvolvimento de carreira e da autorregulação da aprendizagem nas áreas STEM, bem como no desenvolvimento profissional docente.

Palavras-chave: universitários, autorregulação da aprendizagem, ensino remoto emergencial, stem, desenvolvimento de carreira, infusão curricular

marildag@sae.unicamp.br

200350

AVALIAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS EM ESTUDANTES DE ODONTOLOGIA COMPARADO AO PERFIL DO EGRESSO

Ana Luísa Freitag

Gustavo Mateus Becchi

Maurício Fernando Nunes Teixeira

(Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES)

A Educação no Ensino Superior tem como propósito disseminar conhecimento científico, assim como desenvolver habilidades técnicas e atitudinais para futuramente os estudantes exercerem uma profissão. Evidencia-se a importância do trabalho de acompanhamento profissional e de carreira desde o início da graduação; assim como a responsabilidade atribuída à Universidade em desenvolver e preparar os estudantes para o mercado de trabalho e a realidade profissional. Desse modo, este relato de experiência apresenta uma intervenção realizada pela equipe de carreiras de uma Universidade do sul do Brasil com estudantes do curso de Odontologia. Objetivo: avaliar as competências comportamentais dos estudantes matriculados no primeiro e quinto módulo do curso de Odontologia no primeiro semestre de 2021 a fim de comparar com o perfil de egresso requerido no Projeto Pedagógico do Curso (PPC). Para esta intervenção, realizou-se um momento de conversa com cada turma, respectivamente, para aplicação de uma ferramenta comportamental autoaplicável de forma eletrônica. Para os estudantes do primeiro módulo, o encontro foi em formato virtual, e com os estudantes do quinto módulo do curso em formato presencial, seguindo os protocolos da Covid-19. Os encontros foram conduzidos por uma psicóloga e um estagiário de Psicologia do serviço de carreiras, com a presença dos docentes responsáveis por cada turma, e duração média de duas horas em cada momento. Inicialmente levantou-se os dados individuais dos estudantes e após reuniu-se os resultados em grupos: Grupo 1 - estudantes do primeiro módulo do curso; Grupo 2 - estudantes do quinto módulo do curso. Os dados foram analisados por estatística descritiva. Resultados: A ferramenta virtual constrói um mapa comportamental de cada estudante que a responde, dividindo-os entre perfis predominantes: analistas; comunicadores; executores e/ou planejadores. As competências requeridas para os estudantes desenvolverem durante a formação se referem a um perfil profissional mais realista; comunicador; condescendente; com habilidades sociais; que tende a consultar outras pessoas antes de se posicionar, opinar ou tomar decisões; empreendedor; que valorizam o planejamento, a exatidão e a qualidade da execução mais do que a velocidade; sensível e com autocontrole emocional. Em relação ao perfil, o Grupo 1 mostrou estar 88% correspondente ao perfil desejado para o egresso de

Odontologia. Já o perfil do Grupo 2 apresentou 92% de correspondência ao perfil desejado para o egresso do curso. Deste modo, conclui-se que este curso, nesta instituição, está caminhando para assertividade no desenvolvimento do perfil profissional dos estudantes. Ainda assim, nota-se a necessidade da continuidade desta intervenção e a importância do olhar atento dos profissionais da Psicologia diante da formação profissional.

Palavras-chave: perfil comportamental, perfil profissional

ana.freitag@univates.br

200371

EXPLORAÇÃO DE CARREIRA E ENFRENTAMENTO DE PROBLEMAS POR UNIVERSITÁRIOS: ANÁLISE DE EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS

Mariana Ramos de Melo

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

Alexsandro Luiz de Andrade

(Universidade Federal do Espírito Santo)

O comportamento exploratório vem sendo estudado na temática de novas significações de carreira. Porém, na literatura, há falta de evidência empírica sobre os mecanismos de mediação por meio dos quais a exploração de carreira afeta carreira e resultados de trabalho. Consequentemente, o conhecimento de como a exploração de carreira leva a resultados positivos na carreira ainda permanece limitado. Além disso, pesquisas vêm destacando o impacto que o contexto exerce para facilitar ou dificultar planos e desenvolvimento da carreira. Em relação a barreiras percebidas, embora algumas descobertas revelem efeitos positivos, geralmente estas são exploradas como uma condição prévia negativa que atrapalha o desenvolvimento da carreira. Nesse sentido, indaga-se: as barreiras de carreira percebidas especificamente no contexto atual vêm sendo percebidas como “desafios”, com possíveis efeitos positivos, ou como “impedimentos”, com possíveis efeitos negativos? A partir destas lacunas, esta investigação objetivou analisar os efeitos diretos e indiretos, via autoeficácia (AE), satisfação com a carreira (SC) e barreiras de carreira contextuais (BC), da exploração de carreira contextual (EC) no enfrentamento de problemas (EP) por universitários da área de Negócios e Administração. A pesquisa foi do tipo survey, natureza quantitativa e descritiva, e contou com a participação de 163 universitários que já haviam concluído o mínimo de 50% do curso. As IES em que os estudantes estavam vinculados se localizavam nos estados de MG e ES. Os dados foram coletados de forma on-line e presencial. As análises envolveram estatísticas descritivas, modelagem de equações estruturais e processos de mediação. Ressalta-se que AE englobou crenças dos estudantes nas próprias capacidades frente às atividades da formação superior; BC incluíram Falta de Suporte, Restrição de Oportunidades, Discriminação Étnica e Discriminação Sexual; e, EP incluiu Enfrentamento Funcional (EF) com tentativas diretas de lidar com problemas, e Enfrentamento Não Funcional (EnF),

que dificulta o enfrentamento de problemas. Anteriormente aos testes explicativos, foram avaliadas as propriedades psicométricas das escalas utilizadas. De forma geral, os índices de ajuste das estruturas internas dos instrumentos utilizados para a mensuração dos construtos se mostraram satisfatórios e a consistência interna foi verificada, com valores também satisfatórios. Os resultados relativos ao relacionamento das variáveis revelaram que as maiores correlações foram entre autoeficácia e exploração de carreira contextual, e autoeficácia e enfrentamento funcional de problemas. Quanto ao teste dos modelos condicionais, foram verificados efeitos significativos e positivos de EC sobre AE, SC e EP/EF; AE sobre EP/EF; e SC sobre EP/EF. Constatou-se que EC não teve efeito direto significativo sobre BC, e estas não tiveram efeito direto significativo sobre EP/EF, mas sim efeito significativo e positivo sobre EP/EnF. Para análise de variáveis intervenientes, foi verificado modelo significativo de mediação dupla paralela (10.000 Subsamples Bootstrap; PROCESS MODEL 4) de EC sobre EP/EF por meio de AE e de SC, apresentando $R^2=32,63\%$ em EP/EF. Conclui-se que a exploração de carreira favorece o aumento da autoeficácia, da satisfação com a carreira e do enfrentamento funcional de problemas. Detalhadamente, verificou-se que a exploração de carreira apresenta efeitos positivos para o enfrentamento funcional de problemas por meio da autoeficácia e da satisfação com a carreira. Ou seja, a autoeficácia e a satisfação com a carreira são dimensões que podem ser desenvolvidas, em conjunto com o comportamento exploratório, para alcançar resultados mais positivos na carreira pelos universitários. Adicionalmente, verificou-se que a exploração do ambiente não necessariamente aumenta o nível de percepção de barreiras contextuais pelos indivíduos. Estas, por sua vez, vêm impactando para o aumento do enfrentamento não funcional de problemas, o que significa um efeito negativo sobre o desenvolvimento profissional. Logo, pela literatura, considera-se que as barreiras de carreira no contexto atual podem estar sendo percebidas como impedimentos para o desenvolvimento na carreira.

Palavras-chave: carreira, enfrentamento, universitários

mariramos.melo@gmail.com

201919

EXPECTATIVAS E VIVÊNCIAS ACADÊMICAS DE ALUNOS DE INSTITUIÇÕES MILITARES DO ENSINO SUPERIOR

Livia Rosa de Araújo

Tereza Glaucia Rocha Matos

O processo de transição entre a escola e a universidade envolve diversas mudanças na vida dos jovens no Brasil. Esse momento é diretamente influenciado pelas expectativas dos adolescentes ao final do ensino médio e pelas vivências acadêmicas experimentadas ao iniciar o ensino superior. Entretanto, essa situação, que já é complexa, pode se tornar ainda mais delicada quando a transição vai de um ambiente civil para um ambiente militar, como acontece com os alunos do Instituto Tecnológico de

Aeronáutica e o Instituto Militar de Engenharia. A cada ano, há cerca de 11 mil inscritos no vestibular para o ITA, sendo ofertadas 110 vagas e 5 mil inscritos para o vestibular do IME, sendo ofertadas 98 vagas para os cursos de graduação. Dentre as vagas ofertadas por ambas as instituições, existe a possibilidade de o aluno optar pela carreira militar ou não. Assim, este trabalho se propôs a analisar a relação entre as expectativas dos alunos que se preparam para universidades militares e as vivências acadêmicas de alunos e ex-alunos de universidades militares. O método proposto consistiu na aplicação on-line dos Questionário de Expectativas Acadêmicas (QEA) e o de Adaptação Acadêmica no Ensino Superior (QEAS), bem como de entrevista semiestruturada com oito participantes dessas realidades. A ferramenta utilizada para a análise dos dados quantitativos foi o Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) e para os dados qualitativos, foi realizada uma análise de conteúdo de Bardin. Em relação às entrevistas, as temáticas definidas foram: expectativas acadêmicas e vivências acadêmicas. Estas foram subdivididas nos seguintes assuntos: motivos pelos quais escolheram vestibulares militares, rotina de estudos na preparação, expectativas em relação à universidade e ao curso, adaptação e treinamento militar, atividades extracurriculares e amizades, aulas e professores, notas e fatores estressores, oportunidades e carreira. Participaram da entrevista dois alunos em preparação para esses vestibulares, dois alunos que estudam em instituições militares, dois que desistiram da graduação nessas instituições e dois que se graduaram nessas instituições. Foram obtidas 119 respostas com os questionários. O fator de maior índice do QEA foi “perspectiva de sucesso profissional” e do QEAS foi “adaptação pessoal”. As categorias elencadas com base na fala dos participantes foram influência familiar, turmas olímpicas, sentir-se desafiado, afinidade com matérias exatas, rotina severa de estudos, trabalhar com engenharia, retorno salarial, ensino acadêmico, relações interpessoais, distância de casa, infraestrutura da IES, treinamento militares, entidades estudantis, trotes e tradições, formação acadêmica, docentes, avaliações de aprendizagem, adoecimento psíquico, estágios, transição universidade trabalho, autoestima profissional e carreira militar. Além disso, foi discutido também o fato de nenhuma mulher ter participado das entrevistas e a questão dos dois desistentes participantes da entrevista eram do curso da engenharia da computação. Conclui-se que as principais expectativas dos entrevistados estão relacionadas ao ensino acadêmico e as perspectivas de sucesso profissional. Em contrapartida, os alunos e ex-alunos das instituições militares apresentaram uma baixa avaliação em relação às aulas e aos professores e a sua carreira profissional, de modo geral, não está vinculada aos seus cursos de graduação. Assim, pode-se considerar que exista uma relação desequilibrada entre as expectativas e as vivências acadêmicas. Algumas limitações desse trabalho foram: a baixa quantidade de respostas nos questionários on-line, a falta da participação de mulheres nas entrevistas e o pequeno número de participantes da carreira militar, o que poderia trazer novas perspectivas para o estudo e possibilitar problematizações do assunto estudado.

Palavras-chave: expectativas acadêmicas, vivências acadêmicas, ensino superior, universidades militares.

liviarosaaraujo@gmail.com

203991

PROJETO PILOTO DE PROGRAMA DE APOIO À ESCOLHA DA ESPECIALIDADE MÉDICA NUMA FACULDADE DE MEDICINA

Gisele Curi de Barros

Mariana Passos de Souza

Luiz Ernesto de Almeida Troncon

Lucy Leal Melo Silva

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

A graduação em Medicina apresenta alguns momentos críticos para os estudantes. O início do curso, a transição do básico para o clínico, e os anos de internato são apontados como momentos desafiadores. Especialmente no período de final de curso, os estudantes podem viver dúvidas e incertezas em relação a escolha da especialidade médica. Programas que promovam apoio durante o processo de escolha da área para residência médica são escassos em nosso contexto, e podem ser de grande valia no auxílio aos estudantes diante do desafio de planejar sua carreira. Objetivo: relatar desenvolvimento de um projeto piloto de um programa de apoio à escolha da especialidade médica para estudantes do período de internato médico em uma faculdade pública do estado de São Paulo. Destacar as atividades implementadas, e seus resultados para os participantes. Participaram do projeto piloto 50 estudantes do 5º ano de Medicina, durante um período de seis meses no ano de 2019. O programa foi estruturado oferecendo atividades e recursos em quatro linhas de atuação: provisão de informações, por meio de educação à distância (plataforma Moodle), e através de palestras e rodas de conversa com profissionais de especialidades médicas variadas; aplicação de escala britânica, traduzida e validada (SCI59 versão brasileira - SCIB) para testar aptidões e atributos pessoais e recomendar escolhas; aconselhamento individual sob demanda para discussão dos resultados da escala; atendimento psicológico individual, também sob demanda dos participantes. Além disto, pensando em estratégias coletivas de suporte, de caráter não clínico, com finalidade de espaço para troca de experiências, o programa contou com a parceria da psicóloga do centro de apoio educacional e psicológico da faculdade, e com supervisão de uma docente do curso de Psicologia do campus. A partir de demandas dos estudantes para realização de uma atividade pontual, foi oferecida oficina com o tema “Dialogando sobre vida e carreira médica”. O programa foi bem avaliado pelos estudantes, sobretudo em relação ao provimento de informações através das palestras e rodas de conversa em pequenos grupos, consideradas o ponto mais importante da atividade. O uso da escala possibilitou maior conhecimento de áreas afins e áreas não indicadas para escolha da residência, promovendo reflexões e revelando aptidões. Sobre a oficina, após sua divulgação houve a inscrição de apenas cinco estudantes. Entretanto, ela não se realizou, pois os estudantes tiveram dificuldades em comparecer

devido à carga horária excessiva, como aulas noturnas ou plantões. A dificuldade com horários e com a sobrecarga de trabalho foi um aspecto destacado pelos estudantes em relação à participação integral no programa. Esta foi uma experiência pioneira no contexto brasileiro das escolas médicas, com avaliação predominantemente positiva. Trata-se de tema importante que requer investimento das instituições formadoras, bem como um planejamento amplo e diversificado de atividades, se possível ajustadas à carga horária curricular.

Palavras-chave: escolha de carreira, especialidade médica, projeto piloto, apoio psicológico, avaliação de programa

gicuri2@hotmail.com

204305

IDENTIDADE E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DE UNIVERSITÁRIOS: ANÁLISE DE REDES SEMÂNTICAS

Luara Carvalho

Elisa Ribeiro

Marcelo Cunha

Luciana Mourão

Vivências laborais durante o curso de graduação podem ser marcantes na trajetória dos universitários. O objetivo deste estudo foi avaliar, por meio da análise de redes semânticas, o papel das experiências de trabalho sobre os sentidos que os universitários atribuem à identidade profissional. A amostra foi composta por 2.291 estudantes (60% mulheres), divididos em três grupos: universitários que trabalham em uma área relacionada ao curso; universitários que trabalham em uma área não relacionada ao curso; e universitários que não trabalham. As redes semânticas desses grupos foram compostas por palavras evocadas a partir do prime identidade profissional. Optamos por trabalhar com a rede crítica, obtida a partir da análise dos índices incidência fidelidade dos pares de palavras com o apoio do software Gephi. Os resultados evidenciam que a experiência de trabalho guarda relação com a construção de sentido dos universitários acerca da identidade profissional, de tal sorte que três redes distintas se formaram para esses grupos. A rede de quem trabalha fora da área foi a única que integrou palavras com teor negativo e as redes semânticas de quem não trabalha e de quem trabalha na área, embora com palavras nem sempre coincidentes, apresentam uma macroestrutura semelhante. Assim, as experiências de trabalho exercem relevante papel sobre os sentidos que os universitários atribuem à identidade profissional. A pesquisa revela que quando os alunos experimentam o papel dos trabalhadores além sua área de formação, eles usam mais palavras de conteúdo negativo ao refletir sobre sua identidade profissional. O oposto acontece quando eles experimentam o papel de trabalhadores em sua área de estudo. À guisa de conclusão, cabe a reflexão de que a identidade profissional se encontra em construção no período da formação universitária, com destaque para as

possíveis contribuições advindas das experiências laborais. As redes críticas dos grupos com diferentes experiências de trabalho apontam para sentidos distintos atribuídos à identidade profissional, ainda que todos estejam em processo de formação. Portanto, o presente estudo contribui para o campo de estudos em identidade profissional no âmbito teórico e metodológico. No âmbito teórico, observamos que os sentidos centrais associados à identidade profissional de universitários tendem a privilegiar competências e valores mais abrangentes e transversais às profissões do que competências específicas de uma determinada categoria profissional. Além de avançar nos debates sobre vantagens e desvantagens de trabalhar concomitantemente à formação, com destaque às tensões geradas quando o trabalho não é consonante com a área de formação. No âmbito metodológico, o estudo inova ao privilegiar a rede crítica como eixo central de significado de redes semânticas. Essa estratégia revelou-se como profícua, principalmente quando atrelada a teorias que privilegiam a narrativa como eixo de compreensão de fenômenos psicossociais. Tais resultados podem subsidiar as decisões dos gestores acadêmicos, seja no que se refere à proposta curricular dos cursos de graduação, seja na implementação de estratégias pedagógicas diferenciadas de acordo com as experiências de trabalho dos universitários. Portanto, os principais avanços para área referem-se ao aprofundamento do debate sobre as vantagens e desvantagens de trabalhar simultaneamente com a graduação, com ênfase nas tensões geradas quando o trabalho não está de acordo com a área de formação.

Palavras-chave: identidade profissional, análise de redes semânticas, experiência profissional, universitários

luaracarvalhomotta@gmail.com

COMO EU FAÇO

COMO EU FAÇO – SESSÃO 1

199738

INTERVENÇÃO INDIVIDUAL ON-LINE EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COM ADOLESCENTES DE UM COLÉGIO PÚBLICO

Ednéia Peres

Amanda Herrera

Caroline Lopes

Celina Tanaka

Diana Nakao

(Universidade Estadual de Londrina)

A Orientação Profissional e de Carreira tem o objetivo de auxiliar os indivíduos quanto à primeira escolha profissional ou à re-escolha ou readaptação profissional. Sob o enfoque da Análise do

Comportamento, a Orientação Profissional implica na modelagem de classes comportamentais relacionadas à escolha e à decisão profissional. O programa de Orientação Profissional, baseado no referencial teórico da Análise do Comportamento, utiliza um conjunto de procedimentos de intervenção que possibilita ao participante lidar com os aspectos centrais da tomada de decisão. O presente trabalho buscou oferecer um programa de Orientação Profissional baseado no Modelo criado e proposto por Moura (2001) e utilizado e adaptado por Ivatiuk (2004), que orientasse jovens na escolha profissional, adaptado à condição imposta pela Pandemia do Coronavírus, em versão on-line. No presente estudo, houve a adaptação para intervenção individual, o que o diferencia dos programas aplicados pelas autoras citadas. Participaram cinco adolescentes estudantes de um colégio público e quatro estagiárias do curso de Psicologia da UEL. Os encontros foram via plataforma on-line, uma vez por semana, com duração aproximada de 1 hora e meia. O número de encontros variou de acordo com a necessidade de cada participante, porém com média de 7 encontros. Segue a descrição de cada encontro: 1°): dinâmica de integração “Exercício de Confiança” (Fritzen, 1993), com o objetivo de iniciar o vínculo entre orientadora e orientando; explicação do funcionamento e objetivo da Orientação Profissional, seguido do relato sobre as expectativas para a Orientação e aplicado o questionário de pré-intervenção. Ao final, realizou-se o exercício das “Frases Incompletas” (adaptado de Lucchiari, 1993), a fim de iniciar o procedimento de autoconhecimento do participante; 2°): retomou-se a etapa de autoconhecimento com a atividade do Curtograma (adaptado por Moura, 2001); 3°): realizou-se a conexão entre o autoconhecimento trabalhado nas primeiras sessões e o conhecimento das profissões, por meio da atividade “De olho no seu potencial” (Moura, 2001) ; 4°): retomou-se a pesquisa das profissões, discutidos aspectos positivos e negativos, relacionando as características pessoais do participante e seus interesses. Realizou-se o Exercício de Critérios para Escolha Profissional (adaptado de Neiva, 2003), o qual auxilia o orientando a pensar e discriminar características do trabalho que seriam satisfatórias para si; 5°): aplicou-se o Exercício de análise de critérios de escolha, o qual relaciona os valores pessoais às profissões de interesse. Em seguida, a orientadora auxiliou o participante na entrevista a profissionais, com um roteiro de entrevista; 6°): discutiu-se a entrevista e, em seguida, aplicou-se o jogo dos cartões, por meio do site wordwall.net, criado pelo grupo de estagiárias, o qual levanta questões de autoconhecimento, conhecimento do mercado de trabalho e reflexões acerca de como o participante se imagina no futuro; 7°): fez-se um resumo sobre o processo da orientação e discutiu-se as escolhas que o participante ainda terá que fazer ao longo de sua vida profissional. Em seguida realizou-se uma atividade adaptada do Exercício do Porta-Retrato e, por fim, solicitou-se que o orientando respondesse três formulários (adaptados de Moura, 2001). Como resultados com os participantes do Programa, os relatos verbais durante os encontros e os dados dos questionários apontam que parece ter havido aumento de conhecimento de características pessoais, como interesses e habilidades, aumento de conhecimento das características das profissões e seleção das mesmas, restringindo o número de opções para cada participante, bem como relatos de sentimentos de maior segurança em relação à escolha. Todos os participantes avaliaram o Programa

e o desempenho das estagiárias com a avaliação máxima de satisfação. Sugere-se mais estudos envolvendo a intervenção em OPC com base nos procedimentos da Análise do Comportamento e em colégios públicos.

Palavras-chave: Orientação profissional e de Carreira; Intervenção on-line; adolescentes

edneiahayashi@yahoo.com.br

199848

INTERVENÇÃO GRUPAL EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NOS TEMPOS DE PANDEMIA

Alana Onitsko Ferreira

Hugo Ferrari Cardoso

(Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP)

A alta taxa de transmissão do coronavírus fez com que a população buscasse formas e recursos para se adaptar rapidamente e de diversas maneiras, sendo o isolamento social como um dos métodos mais eficientes indicado pelas autoridades relacionadas à saúde. Frente a esse contexto, surgiu a demanda por buscar alternativas para a continuidade de determinadas atividades, como o trabalho em home office, as reuniões por videoconferência, as vendas por entrega, e dentre várias outras, a urgência de manter ativos os serviços educacionais. Manifestou-se, então, a necessidade de adaptar as intervenções – seja em âmbito profissional ou acadêmico – para o caráter remoto. O objetivo deste trabalho é relatar as experiências de um processo de orientação profissional (OP) que tinha como foco primário ser realizado de forma presencial, mas, em decorrência da pandemia, vem ocorrendo de forma remota e que faz parte de uma pesquisa de mestrado acadêmico da primeira autora. O público-alvo dessa pesquisa consiste em dez estudantes pré-universitários, maiores de idade. A duração dos grupos foi de sete encontros, com um encontro semanal de uma hora e meia. A divulgação dos grupos de OP ocorreu por meio de redes sociais e grupos de vestibulandos da região de Londrina-PR. Foi solicitado o apoio de alguns cursos pré-vestibulares na divulgação, mas poucos atenderam a esse pedido. Os estudantes que demonstraram interesse preencheram um formulário contendo informações sobre disponibilidade de horários e acesso à internet. As atividades propostas, com o objetivo de ampliar o repertório de autoconhecimento, tomada de decisões e conhecimento da realidade profissional, assim como o termo de consentimento livre e esclarecido, foram adaptados para serem realizados e preenchidos em smartphones e computadores. A transmissão de vídeos também ocorreu de forma facilitada, em que os integrantes tinham acesso, em tempo real, aos links para que todos pudessem assistir de forma simultânea. A proposta dos grupos de orientação profissional demandou uma participação ativa e comprometimento, entretanto, quando é considerado o estabelecimento de vínculos iniciais por meio de reuniões em plataformas on-line, percebeu-se certa dificuldade na aproximação entre os integrantes. Essa dificuldade foi notada ao se comparar o início dos encontros, em que os integrantes sequer ligavam a câmera dos seus dispositivos e suas falas eram curtas e

breves, mas, ao final dos encontros de orientação profissional, pôde-se perceber uma maior desenvoltura e conexão entre os participantes, incluindo trocas de conversas entre eles e não apenas com a mediadora. Houve a necessidade de alguns remarques, seja em solicitação de alguns participantes, seja de algum imprevisto ocorrido, e esses aconteceram com flexibilidade e facilidade da parte de todos os envolvidos. Os resultados preliminares apontaram que o objetivo do processo de OP vem sendo alcançado e que os desafios impostos pela pandemia da COVID-19 atingiram os estudantes em suas jornadas de estudo, mas também em suas perspectivas de futuro em relação à escolha de carreira. A adaptação dessa intervenção para o caráter remoto também se mostrou desafiadora para a formação do vínculo entre os participantes, porém, adaptar e reinventar as formas de conduzir os encontros se mostraram demandas essenciais para próximas experiências.

Palavras-chave: intervenção, pandemia, online.

alanaonitsko@gmail.com

199913

ESTUDO DE CASO DO PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA PERSPECTIVA DO ENFOQUE SOCIOCOGNITIVO

Carla Tereza Netto-Silva

Edgar Pereira Júnior

O adolescente se depara com dilemas que podem resultar em diferentes necessidades de escolha, dentre elas a escolha profissional. Este processo decisório está calcado na formação dos interesses e das expectativas de desempenho e dependem da integração entre o indivíduo, o ambiente e o comportamento. Este contexto pode desencadear sentimentos como receio, medo de errar ou arrependimento, ocasionando, portanto, tensão para o indivíduo e uma percepção distorcida de sua autoeficácia. Partindo deste ponto de vista, como o trabalho tem um papel central na vida das pessoas, a Orientação Profissional com o enfoque sociocognitivo toma uma proporção estratégica, pois utiliza como base para direcionamento e condução do processo de orientação o indivíduo de forma proativa e capaz de fazer suas escolhas, pois se torna agente do seu próprio desenvolvimento e intencionalmente responsável perante seu destino. Assim, o objetivo deste trabalho é realizar um estudo de caso de um processo de Orientação Profissional que busca potencializar o cliente para que seja protagonista de sua vida, sabendo realizar escolhas de forma proativa e intencional, partindo da proposta de condução que se subsidia nos conceitos da teoria sociocognitiva. Este processo de Orientação Profissional estudado foi realizado em 12 sessões, subdivididas nas seguintes etapas: diagnóstico, autoconceito, critérios para escolha, realidade profissional e tomada de decisão. O participante deste estudo é denominado PVB, tem 17 anos, residente da cidade Mauá, no estado de São Paulo, estudante do ensino médio em escola pública. Durante o processo foram utilizados, além da entrevista, testes psicológicos e outras técnicas como atividades de apoio para o diagnóstico de

autoeficácia, construção do autoconceito, mapeamento das crenças sobre as profissões, de forma a elucidar o impacto do meio, as crenças sobre status social das profissões e o mercado de trabalho, auxiliando assim a tomada de decisão que poderá ocorrer em outros contextos. No momento do diagnóstico da autoeficácia, fatores pessoais do cliente e do meio onde ele está inserido foram investigados com intuito de direcionar a percepção das características pessoais e dos contextos dos quais ele se relaciona. De forma fluída o autoconceito ocorreu com os instrumentos de autopercepção, das experiências pessoais e acadêmicas, trazendo luz ao cliente e às suas experiências de aprendizagem, tanto de sucesso, como de insucesso. Neste caso, como se trata de um adolescente, a experiência escolar e as áreas de interesse auxiliaram na identificação de crenças construídas ao longo de sua vida, com relação às suas capacidades e interesses. Crenças estabelecidas sobre competências, profissões e carreira foram reforçados e desconstruídos no momento da reflexão sobre o processo de escolha, potencializando oportunidades e trazendo alternativas factíveis de forma alinhada às expectativas de resultados do cliente com o mercado de trabalho e suas condições socioeconômicas e motivacionais. Com a autopercepção sobre seus padrões de escolha atrelados à pesquisa sobre as profissões de interesse foi realizado um balanço para análise objetiva dos caminhos profissionais identificados. Para finalizar o trabalho, o cliente foi convidado a realizar um quadro decisório, integrando os fatores pontuados nas fases anteriores, determinando suas prioridades, dicotomizando e hierarquizando critérios e correlacionados suas aspirações e probabilidades concretas de realização. Desta forma foi possível que este indivíduo potencializasse sua capacidade de avaliar, identificar e ordenar suas necessidades e valores para construir um projeto de carreira profissional com autoeficácia. Além disso, poderá transferir este processo para outros momentos de escolha em sua vida.

Palavras-chave: Autoeficácia, Sociocognitivo, Escolha Profissional, Orientação Profissional
carlatnsilva@gmail.com

202569

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA, RECURSOS TECNOLÓGICOS E DESAFIOS NA PANDEMIA: COMO FAZEMOS NA SEMEAR

Amanda Espagolla Santos

Marcela de Moura Franco Barbosa

(Semear – Clínica em Psicologia)

A orientação profissional e de carreira possui diversas linhas teóricas a serem seguidas para auxiliar o processo de intervenção com o cliente. Na Semear Clínica em Psicologia, consultório particular localizado em Ribeirão Preto, interior de São Paulo, as intervenções realizadas se baseiam, sobretudo, em dois referenciais: a Teoria Social Cognitiva de Carreira e o Paradigma Life Design. A construção da carreira ocorre ao longo da vida e pode abarcar uma multiplicidade de papéis e possibilidades de

atuação. Em diferentes momentos das trajetórias a pessoa pode necessitar de atendimento de profissionais especializados. Durante a pandemia não foi diferente, porém houve desafios em relação aos atendimentos e foi necessária criação de estratégias alternativas. Assim, a tecnologia está sendo utilizada pela Semear como meio de captação de cliente e via informativa ao público em geral. OBJETIVO. Esta apresentação objetiva compartilhar nossa estratégia de conectar informações relevantes referentes à escolha, carreira e mundo do trabalho tanto aos clientes quanto aos demais seguidores de nossas redes sociais. PROCEDIMENTOS. Com a possibilidade de atendimento remoto durante a Pandemia, a clínica expandiu seu público para além da cidade de Ribeirão Preto. Assim, a tecnologia é tida como o principal recurso, sendo utilizado o Google Meet para atendimento e a rede social instagram como proximidade ao público. Nessa direção, de agosto a outubro de 2020, período em que abrem as inscrições de alguns vestibulares, realizamos um projeto de lives - recurso muito utilizado na pandemia para informações e conexão de pessoas - via instagram, gratuita e aberta a todo o público para além de estudantes, com o intuito de levar informação e promover bate-papos com 39 profissionais de diversas áreas do conhecimento, desde profissões tradicionais a outras promissoras, visando aproximar pessoas de realidades de diferentes campos ocupacionais, ampliando a compreensão dos processos de escolhas, desafios, possibilidades, cotidiano e gerando um espaço para esclarecimentos de dúvidas sobre ocupações e carreiras. Ainda, houve duas lives com psicólogas, orientadoras profissionais e pesquisadoras de renome na área, sendo uma de abertura sobre a arquitetura do trabalho, das profissões e da carreira na atualidade com ênfase na justiça social e a outra de fechamento sobre construção de carreira no século XXI, totalizando 41 lives. Os profissionais foram escolhidos a partir de networking realizado durante nossa época de graduação e da atualidade, além de indicação de terceiros. O roteiro de entrevista (semiestruturada) abordou perguntas sobre: (a) o que é o curso; (b) como foi a escolha; (c) trajetória dentro da universidade, experiência e vivências; (d) como está sendo a construção de carreira; (e) possíveis áreas de atuação, as mais promissoras demandas pelo mercado de trabalho; (f) como será o futuro da profissão, sob ponto de vista do entrevistado; (g) habilidades importantes para o profissional da área; e (h) dicas para quem tem interesse na área. RESULTADOS. As dúvidas do público eram voltadas à grade curricular, oportunidades que a universidade e o curso oferecem, experiências de estágio, possibilidade de intercâmbio e as maiores dificuldades dentro do curso, da área e da transição para o mercado de trabalho. Ao longo das semanas, houve crescimento no engajamento das lives e seguidores na página da Semear, trazendo novos clientes para a clínica. As lives obtiveram 6391 visualizações e hoje fazem parte de nossa intervenção em diferentes etapas da vida, sendo direcionadas aos clientes como meio informativo, a fim de anotarem pontos positivos, negativos e dúvidas para serem debatidas e pensadas no processo de escolha. Devido ao sucesso e número de pessoas alcançadas e ajudadas com esse projeto, a segunda edição está sendo delineada para trazer profissões não abordadas no ano anterior. Palavras-chave: orientação profissional, escolha de carreira, tecnologia, pandemia
aespagolla@usp.br

202896

OFICINA DE SENSIBILIZAÇÃO PARA O PROJETO DE VIDA NO PRIMEIRO ANO DO ENSINO MÉDIO*Janara de Camargo Matos*

A nova BNCC (Base Nacional Comum Curricular) de 2018, insere na parte diversificada o componente complementar denominado Projeto de Vida, o qual tem como foco trabalhar com o aluno, ao longo dos três anos do ensino médio, seu autoconhecimento (quem sou), seus desejos e sonhos (quem quero ser) e as influências e tendências do mundo atual (o meu papel no mundo). É incontestável que esses pilares são essenciais para uma vida adulta feliz e de sucesso. Os alunos que estão chegando ao ensino médio, tiveram pouco ou nenhum contato com atividades deste tipo e que trabalhassem esses assuntos. Portanto, é necessário que ele compreenda o Projeto de Vida sendo ferramenta e apoio para seu crescimento como ser humano atuante. O objetivo da oficina é sensibilizar os alunos do 1º ano do Ensino Médio (geralmente ainda sem contato com o componente Projeto de vida) quanto à relevância do componente para seu desenvolvimento pessoal e profissional. Considerando que o componente curricular Projeto de Vida seja iniciado no 1º ano do Ensino Médio, os alunos chegam a este momento sem entender seu significado e desdobramentos para o além do “ser mais uma disciplina”. Para tanto, esta oficina pode ser um bom recurso de transformação desta ideia. De início, o professor-orientador apresenta o componente enfatizando a necessidade da participação ativa dos alunos, bem como, neste momento, desenrolam-se os acordos de sigilo e não julgamento. Esclarece que todo o processo, neste caso, é mais importante do que o produto final (que seria a nota). Em seguida, explica que o projeto de vida abrangerá momentos de reflexão e conversas para que se possa: a) conhecer melhor a si mesmo; b) conhecer as influências que sofrem; c) conhecer as possibilidades e interesses para realizar escolhas conscientes ao longo da vida. A partir de uma adaptação da técnica de Neiva e Spaccacherche (2009), o professor-orientador inicia as atividades mostrando um meme famoso da internet onde fotos de um cachorrinho apresentam as seguintes percepções: “como eu me vejo”, “como minha mãe me vê”, “como a sociedade me vê”, e “como sou na realidade”. Ao entregar uma folha de sulfite para cada aluno, pede-se que escrevam ou desenhem essas percepções. Aqueles que desejarem, são convidados a compartilhar. O professor-orientador enfatiza alguns dos pontos fortes (qualidades) citados e pede que cada aluno pense e escreva qual qualidade possui, ou pode ser desenvolvida, para alcançar um desejo pessoal ou profissional. Encaminha-se então, para o final da oficina, onde o orientador comenta sobre a importância do autoconhecimento para a amplificação das qualidades que já possuímos e conhecimento daquelas que precisamos adquirir. Também comenta sobre as expectativas que a sociedade e família têm com relação as profissões, e como lidar com isso. É importante lembrar, que neste primeiro encontro, haja uma exploração das forças e qualidades citadas pelos alunos. Pontos

fracos e dificuldades devem ser abordados em momentos posteriores, já que se trata de encontros semanais (aulas) ao longo do ano letivo. Com a aplicação da oficina, percebe-se nos alunos o entusiasmo para os próximos encontros de Projeto de Vida. Os momentos de compartilhamento de reflexões são ricos, pois trazem a abertura ao jovem para ser ouvido, sem ser julgado. Retornos em frases como “foi muito legal”, “gostei, porque fez a gente pensar sobre nós mesmos” são citadas ao final da aula. Com esta atividade inicial, espera-se que o componente curricular, inserido no novo Ensino Médio, seja visto como um potencializador de competências socioemocionais intensamente necessárias para uma vida plena e requeridas no mundo do trabalho.

Palavras-chave: projeto de vida, sensibilização, oficina, BNCC

janaramatos@hotmail.com

197286

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL ON-LINE E TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA): ESTUDO DE CASO

Lara Helena de Souza Frasson

Lucas Armstrong Duenhas

Rafaela Roman de Faria

O processo de Orientação Profissional (OP) para indivíduos com TEA é de extrema relevância, no entanto, ainda uma intervenção pouco explorada, mensurada e divulgada como possibilidade de transformação social no contexto brasileiro. Frente ao cenário, considerando o aumento no número de diagnósticos no Brasil e no mundo, faz-se necessário um agir adaptando a OP para apoiar também essa população. A partir disso, esse trabalho tem como objetivo compartilhar dados do processo Orientação Profissional (OP) realizado de forma individual e remota (online) com uma adolescente de 15 anos diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista leve (TEA nível I), no momento da intervenção ela cursava o segundo ano do Ensino Médio em uma escola privada regular. A OP para pessoas com TEA deve potencializar o autoconhecimento e o conhecimento da realidade profissional (cursos, áreas de atuação e mercado de trabalho), facilitando assim o processo de tomada de decisão em relação a carreira profissional, além de preparar o jovem para inserção no ambiente de trabalho, incluindo as características do transtorno, como por exemplo, a dificuldade de projeção para o futuro. No estudo de caso em questão, foram realizadas sete (07) sessões de 50 minutos cada, com o objetivo de facilitar o processo de escolha, capacitar a jovem para que pudesse conhecer suas características pessoais, habilidades, interesses, valores e necessidades (autoconhecimento), assim como os possíveis campos de atuação. Para tal, utilizou-se como instrumentos: 1. roteiro de entrevista inicial semiestruturada, 2. minha história de carreira: exercícios autobiográficos para o planejamento de vida/carreira; 3. questionário de expectativas; 4. autoavaliação de competências; 5. curtigrama; 6. balança das profissões e 7. Questionário de busca autodirigida – SDS (Self-Direct Search). A partir da

intervenção personalizada, dos resultados coletados durante a OP e dos dados da avaliação pós-intervenção, verifica-se diminuição da incerteza acerca do futuro profissional, aumento do autoconhecimento, maior clareza sobre áreas e profissões e, por fim, a tomada de decisão sobre a escolha profissional com segurança e consciência. Nas palavras da orientanda: “Antes do processo não me preocupava muito com isso, demorei bastante para querer pensar nisso, não acho que seja a escolha mais importante da minha vida. Colocavam muita lenha na fogueira para isso e não dei muita bola, quero fazer algo que me deixa feliz. Já tinha me decidido na medicina por N motivos. Durante o processo me senti angustiada por ter que pesquisar várias profissões e saber que terei que escolher apenas uma e abrir mão das outras que gosto. Agora sinto que vou escolher uma profissão, mas que independente de qual seja vou usar minhas habilidades para isso, vou me esforçar, não importa o que serei, desde que eu esteja lá e faça algo bom.”

Palavras-chave: Orientação profissional, autismo, adolescentes, escolha profissional
 lara.frasson@hotmail.com

COMO EU FAÇO – SESSÃO 2

199778

COACHING DE CARREIRA: UMA METODOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Jéssica Pierazzo de Oliveira Rodrigues

Observa-se crescente demanda por serviços que visam o desenvolvimento profissional. No processo de coaching, destaca-se, a importância da autoanálise e do uso de estratégias para a identificação de quais competências são interessantes para o desenvolvimento pessoal e profissional, quais já estão estabelecidas e podem ser utilizadas como potencial diante das situações e a consciência sobre o perfil do cliente (traços, autoconceito, motivações e valores). Um dos maiores desafios enfrentados por especialistas que trabalham com desenvolvimento profissional é criar meios de orientar indivíduos a ter projetos de carreira compatíveis. Assim, programas de orientação profissional, como o coaching, tornaram-se uma alternativa de apoio a esses profissionais na superação desses desafios. Este relato de experiência objetiva descrever como a prática de coaching pode contribuir com reflexões direcionadas à avaliação do perfil e dos cenários profissionais, assim como, enfatizar a importância de evidências para o desenvolvimento da pessoa na construção de sua carreira. Os atendimentos são destinados a adultos e realizados na modalidade individual, online ou presencial. Utilizam-se ferramentas de coaching, indicações de leituras, filmes e documentários para gerar reflexões e materiais que incentivam a aprendizagem além da avaliação de perfil comportamental. Ao final das sessões sugerem-se tarefas para prática de novos comportamentos. Realiza-se acompanhamento próximo com o cliente para monitoramento de resultados e prazos. O processo se organiza em 12

sessões, quinzenalmente, com a duração de 1h30. Nos atendimentos online utiliza-se o Skype para vídeo chamadas, permitindo contato em tempo real e o compartilhamento da tela, apresentando materiais e ferramentas. Na modalidade online é orientado sobre sigilo, privacidade e condições mínimas necessárias, conforme Resolução do CRP. Realiza-se uma sessão inicial, pré-atendimento, para verificação das demandas do cliente e a avaliação da elegibilidade para o programa. Após avaliação e aceite, agenda-se a data para início e encaminhamento do link da avaliação de perfil comportamental, por meio da metodologia DISC, e outras teorias comportamentais. Após aplicação da ferramenta e apuração dos dados, emite-se um relatório com as características do cliente, tendências e níveis em determinadas competências. Na primeira sessão efetiva-se o contrato, definindo o funcionamento. Realiza-se a devolutiva da avaliação de perfil comportamental. Quanto maior a clareza sobre o perfil, maior facilidade para o alcance de metas. Observam-se muitas dificuldades nos clientes em relação ao autoconhecimento, o que gera oportunidade de verificar novos insights no processo. A segunda sessão é dedicada à definição do objetivo e das metas, com o registro do percentual obtido e o percentual a ser atingido no encerramento, além da definição de quais serão as evidências sinalizadoras que a meta foi atingida. Sete sessões são utilizadas para o desenvolvimento das competências e metas, intercalado com duas sessões de avaliação sobre o progresso, atualizando com os novos percentuais. Na última sessão compartilha-se o progresso alcançado e sinalizado por meio de gráficos e resultados objetivos. A prática mostra que esta modalidade de intervenção contribui para o desenvolvimento não apenas profissional, mas também pessoal. Os principais resultados verificados são: o aumento do autoconhecimento, autodesenvolvimento, melhor percepção de si, e das novas possibilidades do ambiente, gerando mudanças comportamentais que visam à adaptação. Postura proativa diante da definição de metas são observadas. Considera-se o planejamento e as ações, quando bem alinhadas, como estratégias efetivas para o alcance das metas. Destaca-se que as sessões devem ser customizadas conforme necessidade dos usuários do serviço. Ênfases no autoconceito e no autoconhecimento constituem repertórios assertivos para a autogestão, aquisição e lapidação de competências e são altamente recomendadas neste tipo de intervenção.

Palavras-chave: Coaching, desenvolvimento, competências, estratégias

contato@jessicapierazzo.com.br

199905

PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PARA REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: PROPOSTA DE INTERVENÇÃO BREVE COM DESEMPREGADOS

Paula Costa Santana

Marcos Henrique Antunes

(Universidade do Sul de Santa Catarina)

O desemprego é um fenômeno estrutural estreitamente associado a fatores de ordem social e econômica. A experiência do desemprego atinge pessoas em diferentes faixas etárias, ocasionando impactos no desenvolvimento pessoal e profissional, bem como sofrimento emocional, exigindo respostas no que diz respeito a recolocação no mercado de trabalho. Esse fenômeno presente expressivamente na realidade brasileira, acentuou-se ainda mais nos últimos meses devido à crise sanitária e, conseqüentemente, econômica, desencadeada pela pandemia da COVID-19. Perante esse panorama, este relato de experiência visa apresentar um programa de orientação para reinserção no mercado de trabalho, cujo público-alvo foram pessoas desempregadas. Tal programa aconteceu na modalidade de intervenção breve, por meio de oficinas temáticas conduzidas por alunos e professor do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, Campus de Balneário Camboriú/SC. O trabalho proposto ocorreu no primeiro semestre letivo do ano de 2021, estando integrado às ações de extensão universitária do projeto “Vida saudável e bem-estar” da Instituição de Ensino Superior citada. Em termos metodológicos, comunica-se que a intervenção em questão foi desenvolvida em três oficinas, com temáticas específicas, tendo a duração de aproximadamente duas e horas e trinta minutos cada. Tendo em vista a conjuntura pandêmica, optou-se por realizar as atividades integralmente através de plataformas digitais, cujo acesso foi disponibilizado gratuitamente a comunidade. Contou-se com a participação de 15 pessoas desempregadas com idades entre 20 e 60 anos. Na primeira oficina, teve-se como propósito discutir os aspectos psicossociais do desemprego e apresentar orientações pertinentes a confecção de currículos. Assim, na parte inicial desse encontro foram desenvolvidas atividades vivenciais e reflexivas para auxiliar os participantes a analisarem os significados e os impactos da experiência de desemprego em seu contexto de vida, ao passo que, na parte secundária do encontro, foram oferecidas informações práticas quanto a elaboração de currículo. A segunda oficina objetivou instrumentalizar os participantes acerca de processos seletivos, tendo sido tratadas questões relacionadas a autoconhecimento, apresentação pessoal, participação em dinâmicas de grupo e entrevistas de seleção individuais e/ou grupais. Na terceira oficina, a proposta de debate enfocou as estratégias de desenvolvimento pessoal e profissional permanente e, também, o tema do empreendedorismo. Para tanto, foram ofertadas informações e orientações aos participantes quanto a locais e instituições que realizam processos seletivos e encaminhamentos para recolocação no mercado de trabalho, bem como disponibilizam cursos de capacitação em várias áreas de atuação. Na sequência, contando com a participação de um convidado, realizou-se uma breve palestra sobre empreendedorismo, buscando problematizar significados, desafios e oportunidades acerca desse assunto na atualidade. De modo complementar ao percurso desenvolvido no programa, foi elaborado e disponibilizado aos participantes uma cartilha digital contendo orientações de cunho técnico-científico acerca de todos os assuntos abordados. Constatou-se que o programa possibilitou aos participantes o envolvimento nas temáticas tratadas, constituindo um espaço profícuo de orientação quanto a assuntos que desconheciam e/ou não haviam acessado numa perspectiva de análise com suporte técnico. Associado a isso, as atividades vivenciais propostas fomentaram um ambiente de reflexão em torno

dos significados construídos acerca do desemprego nas dimensões emocional e cognitiva, o que contribuiu para o reconhecimento de elementos que implicam sobre tal experiência, bem como de potenciais formas de enfrentamento, favorecendo o desenvolvimento de estratégias e respostas. Frente a esses dados preliminares, considera-se que essa modalidade breve de intervenção consolidou um contexto capaz de instrumentalizar os desempregados quanto a aspectos centrais de reinserção no mercado de trabalho, o que, por sua vez, influencia o desenvolvimento e a gestão de suas carreiras. Nesse sentido, pretende-se dar seguimento a esse programa desenvolvendo, inclusive, protocolos estruturados para avaliação e mensuração dos resultados alcançados.

Palavras-chave: trabalho, desemprego, desenvolvimento de programas

paulacosta.psico@gmail.com

200697

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COMO FACILITADORA NA RECONSTRUÇÃO DA AUTOIMAGEM, AUTOCONCEITO E AUTOESTIMA PROFISSIONAL DE INDIVÍDUOS JÁ INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

Renata da Silva Beraldo

Ártemis Marques Alvarenga

O aumento da expectativa de vida da população e a nova legislação para a aposentadoria brasileira modificou a realidade da diversidade etária atuando dentro das empresas pois podemos encontrar até quatro gerações com suas especificidades distintas não apenas convivendo no mesmo espaço, mas fazendo parte de uma equipe de trabalho e, portanto, podendo surgir muitos conflitos de gerações nesses ambientes. A angústia gerada por esses conflitos foi um dos motivos que levou dois adultos sendo um homem de 45 anos que atua como gestor em logística de uma multinacional e uma mulher de 44 anos, atualmente desempregada há um ano, graduada em Ciências Contábeis que construiu sua carreira no setor de Recursos Humanos a procurarem o atendimento no plantão de dúvidas de Orientação Profissional e de Carreira. A grande preocupação dos dois interessados centrava-se na crença de que, devido a sua idade e experiência, seria difícil competir no mercado de trabalho com a população mais jovem, mais atualizada e mais bem adaptada a utilizar as TICs (Tecnologia da Informação e Comunicação), tão necessárias à nova modalidade de trabalho. Foi realizado com os interessados uma intervenção em conjunto de Orientação Profissional e de Carreira composta por cinco encontros divididos por temáticas em: dois encontros de autoconhecimento, dois encontros de reflexões sobre o mercado de trabalho atual e mais um encontro sobre tomada de decisão. Para autoconhecimento foram usadas técnicas da linha do tempo, para que compreendessem os caminhos já trilhados e aprendizagem adquirida ao longo dessa caminhada; dinâmica do caminho cujo objetivo é o de identificar dificuldades, potencialidades e objetivos para o futuro; escala de forças de caráter da Psicologia Positiva de Noronha e Barbosa bem como a reflexão a partir dos resultados individuais desse

instrumento. Para os encontros sobre o mercado de trabalho, além da roda de conversa a partir das perspectivas dos participantes e apresentação de evidências de artigos publicados sobre o tema, incluindo a reflexão sobre as diferenças nas características geracionais e sobre como cada uma das gerações podem contribuir no trabalho em grupo, também foram utilizadas a escala de Âncoras de Carreira e Escala de Apego ao Trabalho. Para o encontro final foi realizado uma técnica projetiva intitulada “A viagem”, onde os participantes foram direcionados a elencar cinco sonhos e imaginar que cada um desses sonhos estaria dentro de uma mala. Ao longo de uma estória sobre percurso de viagem os participantes eram convocados a desistirem uma a uma de cada uma dessas mala (ou de cada um de seus sonhos). Ao término da estória foi feita uma reflexão sobre essas escolhas e os motivos que nos levam a desistir desses sonhos. Ao término do trabalho, como devolutiva, foi solicitado que os participantes partilhassem como a Orientação Profissional e de Carreira modificou suas percepções sobre si e sobre o futuro. A mulher referiu que ainda não se sentia muito segura com o futuro profissional, pois ainda não tinha conseguido um novo emprego, no entanto, se sentia mais confiante e com a autoestima profissional mais fortalecida. O homem, por sua vez, se apresentou muito motivado referindo que no início encontrava-se sem nenhuma percepção de crescimento dentro da empresa onde estava inserido, mas ao longo dos encontros foi aos poucos conseguindo enxergar outras possibilidades e se sente mais autoconfiante, o que, na percepção dele também foi evidenciado por seus colegas de trabalho. Dessa maneira, o processo de Orientação Profissional, proporcionou uma modificação na perspectiva profissional dos participantes mesmo sendo realizada de forma muito pontual e em poucos encontros.

Palavras-chave: Orientação de carreira, sentido do trabalho, conflito de gerações.

renatabera@gmail.com

204063

AS PRÁTICAS DE CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES

Maria Campos Varnieri

Debora Blumberg

A evolução do trabalho diz respeito às mudanças ocorridas ao longo dos anos na relação entre a pessoa e sua atividade laboral. Tais mudanças ocorreram devido às transformações nos processos industriais e de prestação de serviços ocasionados pela globalização e revolução tecnológica. A velocidade na troca de informações também ajudou a transformar o mundo dos negócios e os profissionais. Além disso, observou-se uma crescente diversificação e criação de novas profissões ou tipos de trabalhos a partir do qual as pessoas constroem suas carreiras. E estas novas possibilidades passaram a exigir diferentes competências. Atualmente os profissionais precisam assumir maior flexibilidade e adaptabilidade se comparado ao passado. E hoje é exigido do profissional que: mantenha a sua

empregabilidade/trabalhabilidade; e crie as próprias oportunidades, ao invés apenas de conquistar um emprego. Significa que a carreira pertence à própria pessoa, dando aos profissionais uma maior autonomia. Surge nos espaços de trabalho a concepção do profissional como protagonista de sua carreira. O protagonismo, assim, passou a ser enfatizado dentro das empresas de modo a, em alguns casos, parecer ser única e exclusivamente responsabilidade do indivíduo. O que se percebe é a forte necessidade do indivíduo ser mais protagonista e ir buscar sua carreira dentro deste espaço. Tal ênfase parece deixar o papel da empresa mais esvaziado, o que possibilita o questionamento: Qual é o papel das empresas no desenvolvimento de carreira dos indivíduos? Hoje em muitas empresas, o tema carreira gera inquietação principalmente em como sensibilizar os colaboradores para o papel e responsabilidade que possuem. Ao mesmo tempo, observa-se profissionais inquietos, porque muitas vezes desconhecem “para onde podem ir” dentro do contexto organizacional em que estão inseridos. Deste embate, surgem diversos questionamentos: O que na prática a pessoa que está em uma organização pode fazer para alcançar o que deseja como carreira? Como a empresa pode participar e auxiliar nesta jornada? Qual é o papel da área de RH neste contexto? Escolhemos nos deter e aprofundar o debate sobre as contribuições da empresa na carreira de seus colaboradores. Quais possibilidades práticas existem para trabalhar o tema no contexto corporativo. Sem deixar de sensibilizar os colaboradores para o seu papel nas próprias decisões. Abordaremos o papel do RH e suas possibilidades de ações como principal intermediário dos interesses entre indivíduo e empresa. Enquanto profissionais da área de RH, compartilharemos nossas experiências práticas com o tema carreira dentro das organizações e como entendemos ser possível trabalhar esta questão. Entendemos que não passa apenas por uma única solução. E sim uma soma de programas e iniciativas voltadas tanto ao colaborador, quanto às lideranças. Estamos falando de uma série de mecanismos que a empresa adota e que tem a ver com carreira. Workshops, treinamentos, programas de desenvolvimento, seleção interna, avaliação de competências e rodadas de feedbacks, são exemplos de onde o tema pode ser trabalhado e incorporado à cultura do negócio. A partir da nossa experiência, entendemos que a carreira transcorre por toda a jornada do profissional dentro da organização. Portanto, em todos os momentos dela é possível trabalhar o tema: desde o momento em que ele entra em contato com a empresa, ainda durante o processo seletivo, até o momento de sua saída, seja por aposentadoria (em alguns casos) ou por desligamento voluntário ou não. Intencionamos trazer o que observamos de resultado prático. A transição de carreira para outra área do negócio; especializar-se em certos temas dentro da própria área de atuação; desenvolver-se para liderança e gestão; até mesmo deixar a empresa por entender que não há mais match com seus interesses e motivações, são exemplos de alguns resultados observados ao longo desta experiência.

Palavras-chave: organizações, práticas, iniciativas, ações, possibilidades, carreira

mariavarnieri@hotmail.com

COMO EU FAÇO – SESSÃO 3

200789

PROGRAMA ONLINE SOBRE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA E PARA UMA VIDA LONGEVA*Juliana Seidl**Cristineide Leandro-França*

(Longeva)

Entre os meses de setembro e novembro de 2020, um Programa Online de Educação para Aposentadoria/Vida Longeva foi ofertado aos servidores públicos de um órgão de telecomunicações da esfera federal com o objetivo geral de promover o planejamento consciente e uma tomada de decisão segura e voluntária para vivência de uma aposentadoria bem-sucedida por parte desses servidores. Já os objetivos específicos foram: 1. apresentar os fatores que levam a uma aposentadoria bem-sucedida e um envelhecimento ativo com saúde e qualidade de vida; 2. explicar o sentido e o significado do trabalho na construção da identidade do indivíduo e a importância do autoconhecimento para tomada de decisões difíceis; 3. descrever os critérios legais para a aposentadoria segundo a legislação vigente; 4. revelar estratégias de cuidado à saúde mental e física durante a pandemia; 5. promover estratégias para a criação e o fortalecimento de relações interpessoais; 6. conhecer crenças e comportamentos que facilitam a organização financeira; 7. elaborar um projeto de vida para uma aposentadoria com propósito. O formato do Programa foi continuado, composto por 7 (sete) encontros de 2 (duas) horas cada, totalizando 14 (catorze) horas em grupo. Além disso, ao final do Programa, cada participante foi contemplado com 1 (uma) hora de atendimento individual com uma das consultoras para discussão de demandas específicas. Participaram do Programa 18 servidores de diferentes estados, especialmente Brasília e São Paulo. A idade variou de 54 a 71 anos ($M = 59,0$, $DP = 4,60$). A plataforma utilizada para condução do Programa foi o Zoom, com o uso do Mentimeter em alguns momentos para criação de enquetes, envio de respostas anônimas e fomento da discussão com o público. Neste relato de experiência, compartilharemos a estrutura, técnicas e exercícios adotados bem como os ganhos e as dificuldades vivenciadas com as ferramentas virtuais escolhidas. A pandemia representou uma prévia da vivência da aposentadoria para algumas pessoas que nunca antes haviam trabalhado em casa e que consideravam esta como uma opção para o pós-carreira. A mistura de papéis profissionais e pessoais no mesmo ambiente físico trouxe ganhos para alguns e desafios para outros. Deste modo, serão compartilhadas as principais demandas dos trabalhadores maduros durante o curso, como, por exemplo, a percepção de estarem recebendo menos trabalho em função das dificuldades com a tecnologia, o que reflete uma manifestação de etarismo por parte dos gestores. E, por fim, serão compartilhados também os novos formatos que vêm sendo solicitados pelos órgãos públicos federais para abordagem deste tema, como palestras gravadas abertas a todos os

colaboradores, seguidas de rodas de conversa síncronas com públicos específicos. Aumenta a responsabilidade do indivíduo em gerir sua própria carreira e planejar sua aposentadoria, como descreve o modelo da carreira proteana. Espera-se que o compartilhamento da experiência auxilie outros profissionais a planejarem suas intervenções com mais segurança e criatividade.

Palavras-chave: curso online, aposentadoria, pós-carreira, longevidade

juliana@longevapsi.com.br

203981

ORIENTAÇÃO DE CARREIRA EM FASE DE PRÉ-APOSENTADORIA: APLICAÇÃO DE UMA PROPOSTA DE ATENDIMENTO INDIVIDUALIZADO

Amanda Maiochi Simões (Universidade Metodista de Piracicaba),

Edgar Pereira Júnior (ORIENTA Escolha Profissional e Desenvolvimento de Carreira)

O momento da aposentadoria afeta tanto o indivíduo como também aqueles que o cercam, uma vez que dedicar-se quase que exclusivamente à identidade de trabalhador acaba, em muitos casos, deixando em segundo plano o desempenho dos demais papéis sociais. Tendo em vista o papel da Orientação de Carreira (OC) como um meio pelo qual o indivíduo pode resgatar sua história de vida, desenvolver o autoconceito, reestabelecer relações intrapessoais, projetar e aumentar a sua expectativa de vida, o estudo em questão teve por objetivo descrever e avaliar a execução de uma proposta de OC para auxiliar seus participantes no planejamento para este novo momento em suas vidas pessoais e profissionais. Tal processo foi estruturado para aplicação em onze encontros individuais, cada um com duração de 50 minutos, divididos em dois módulos, sendo o primeiro módulo reflexivo focado em questões relacionadas ao autoconhecimento, enquanto o segundo módulo buscou trazer informações sobre o significado do trabalho e da aposentadoria na contemporaneidade e assim como a construção de objetivos e metas para a fase de vida envolvida. O público-alvo era formado por pessoas que estavam prestes a entrar no período de aposentadoria, de ambos os gêneros e de faixa etária entre 45 e 60 anos. Assim, participaram do programa uma mulher de 57 anos, e um homem de 45 anos, ambos em vias de se aposentarem. A partir da aplicação do processo de OC nestes dois casos foi possível constatar uma ressignificação do período da aposentadoria, além do desenvolvimento da consciência de cada participante sobre seu projeto de vida e autoria da própria história. Ressalta-se, porém, a importância de maiores estudos e estratégias particulares nessa demanda da área de OC ainda pouco explorada.

Palavras-chave: Psicologia do trabalho, orientação de carreira, aposentadoria, projeto de vida

amandams.psicologa@gmail.com

COMO EU FAÇO – SESSÃO 4

200368

VALIDAÇÃO DISCURSIVA: UMA ESTRATÉGIA DE INTERVENÇÃO COM PESSOAS SOCIOCULTURALMENTE VULNERABILIZADAS

Marcelo Afonso Ribeiro

(Universidade de São Paulo -SP)

Desde que Frank Parsons declarou que a orientação profissional e de carreira (OPC) deveria estar intrinsecamente ligada a um projeto político de mudança social, autoras/es têm enfatizado a importância de uma prática de OPC mais socialmente comprometida, tanto no Norte global, quanto no Sul global, mas a maioria não aborda essa questão de forma direta e prática, embora haja um consenso que o compromisso social e político tem um papel fundamental no processo de OPC. Definimos compromisso social e político como a intenção e um conjunto sustentado de ações articuladas ao longo do tempo por agentes sociais para servir aos fins sociais (por exemplo, diversidade e justiça social). Entre as principais críticas dirigidas à OPC pela falta de comprometimento social e político de suas práticas está o fato de ser uma estratégia individualizada, não reconhecer a diversidade e ter dificuldade em atender aos segmentos vulnerabilizados da sociedade. Assim, um grande desafio colocado à OPC é unir o crescimento pessoal e social, incluindo ambos em uma estratégia emancipatória gerando não apenas mudanças pessoais, mas também sociais, de forma psicossocial. Objetivos: Diante deste desafio, propusemos uma estratégia intermediária a ser incluída nos settings de OPC para promover mudanças sociais e individualizadas que possibilitem a construção de carreiras para os segmentos mais vulneráveis da sociedade, buscando gerar reposicionamento e reconhecimento social, denominada de validação discursiva. Procedimentos: Incluímos a validação discursiva como estratégia em um processo de OPC com pessoas socioculturalmente vulnerabilizadas (por exemplo, trabalhadoras/es informais, mulheres negras pobres e jovens LGBTQIA+) e avaliamos sua eficácia pela análise das mudanças na narrativa pessoal através do Sistema de Codificação de Momentos Inovativos (IMCS). Concebemos a validação discursiva como a estratégia por meio da qual o/a orientador/a tenta validar o conhecimento pessoal do/a orientando/a sobre si mesma/o e sobre seus contextos, a fim de ajudá-la/o a construir um projeto de carreira e tomar decisões relativas à vida de trabalho. Em primeiro lugar, problematizamos as estruturas do mundo do trabalho e os discursos sociais dominantes. E depois reconhecemos e validamos a trajetória de trabalho do/a orientando/a como uma carreira por meio de um processo de negociação com os contextos apresentados pela/o orientando/a que deve ser mediado pela/o orientador/a. Esta ação não pode ser realizada apenas pela/o orientador/a, mas exige apoio comunitário e ação conjunta com a comunidade do/a orientando/a, transcendendo os limites da relação dual ou grupal tradicionais da OPC. Nesse sentido, é um trabalho conjunto entre orientador/a, orientando/a e comunidade da/o orientando/a para promover mudanças sociais e individualizadas de

forma narrativa e objetiva. Resultados: Nos processos de OPC em que a validação discursiva foi incluída, questões como preconceito, culpa de gênero (dificuldade de articular os papéis de mãe, companheira e trabalhadora), vivência de uma posição social desvalorizada e/ou estigmatizada, e trajetórias de vida de trabalho não vistas como carreiras, foram narrativamente construídas, desconstruídas e reconstruídas por meio da validação discursiva. Utilizando o IMCS, os resultados mostraram que momentos inovativos emergiram como resultado do uso da validação discursiva, destacando algumas dimensões do processo de mudança durante a OPC, entre elas: a validação da trajetória de vida de trabalho como carreira, a reconstrução dos significados sobre papéis sociais e atividades de trabalho, e a estimulação de pessoas das relações sociais das/os orientandas/os a refletirem sobre suas trajetórias de trabalho em uma ação conjunta com suas comunidades de origem, promovendo a ampliação comunitária da OPC, tornando-se uma prática mais comprometida socialmente, por envolver pessoas das relações sociais das/os orientandas/os em um processo de reflexão sobre suas trajetórias de vida de trabalho. Concluindo, os resultados demonstraram o surgimento de momentos inovadores nas narrativas das/os orientandas/os e reposicionamento social. Palavras-chave: carreira; vulnerabilidade; justiça social; orientação de carreira; interculturalidade
marcelopsi@usp.br

200707

COMO O MÉTODO AUTOBIOGRÁFICO PODE APOIAR A SUA CARREIRA

Adriana Bezerra Lima Gondim

O objetivo deste resumo é apresentar brevemente a dinâmica e os princípios norteadores de um método desenvolvido a partir da minha experiência como coach e aconselhadora biográfica para uma gestão eficaz de carreira e vida. Os fundamentos utilizados foram os propostos pela Dra Gudrun Burkhard e pautados nos preceitos da Medicina Antroposófica, que traz uma visão holística sobre as leis biográficas humanas comuns a todos seres humanos. A retrospectiva biográfica é um método de apoio ao autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, usando como instrumento a própria biografia. Por meio desta pesquisa, é possível obter uma compreensão ampliada de quem somos, dos desafios que carregamos, do significado das nossas crises, do que nos impede e do que nos impulsiona para realizar nossas ações. Promove, assim, reflexões para nos reconectarmos com quem somos e os caminhos que desejamos trilhar. Conhecer as leis biográficas comuns a todas as pessoas ajuda a estabelecer referências para o nosso desenvolvimento individual. No entanto, cada biografia é única, tem sua beleza, suas dores e suas conquistas, e requer um olhar cuidadoso, com reverência e respeito. Como o processo é conduzido. A retrospectiva biográfica com objetivo de carreira é realizada com enfoque na linha da autoeducação e autodesenvolvimento nas grandes etapas da vida, uma vez que, nessa perspectiva, a carreira é uma jornada contínua e não um determinado período da vida. A

condução do processo por um Aconselhador Biográfico permite a criação de um ambiente favorável para compartilhar questões profundas, de maneira acolhedora e construtiva. Na dinâmica dos encontros, todas as atividades são planejadas para estimular a integração do Pensar, Sentir e Querer. O cliente se dedica a relatar os principais marcos que contribuíram para formação da sua individualidade nas principais fases da vida, divididas em períodos de sete em sete anos, conhecidos por setênios. O número de encontros pode variar, considerando a faixa etária do cliente, com duração de uma hora. O público-alvo são pessoas acima de 28 anos, que buscam se conhecer e repensar suas escolhas de vida e profissão. Em síntese, uma pausa para pensar em carreira requer uma reflexão mais profunda e ampla sobre talentos, vocação, missão e propósito de vida. O maior ganho é a possibilidade de assumir o comando da própria jornada de forma mais consciente e fazer escolhas confiantes para sua vida! "Onde as necessidades do mundo e os seus talentos se cruzam, aí está a sua vocação." - Aristóteles

Palavras-chave: Gestão prática de carreira, biografia, carreira, carreira e vida, gerenciamento e desenvolvimento de carreira

adrianagondim@evolute.net.br

204067

UMA TÉCNICA DE INVESTIGAÇÃO NOS PROCESSOS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COM BASE NA ENTREVISTA PSICODRAMÁTICA

Ana Carolina Azevedo

No campo de práticas em Orientação Profissional, o autoconhecimento e a conexão com a biografia do sujeito são elementos fundamentais e estruturantes no processo de tomada de decisão. Acessar a história pessoal e seus marcos significativos, possibilitam ao orientando rever o que tem produzido sentidos e significados nas suas narrativas de vida e compreender a relação destes elementos com suas escolhas de carreira, além de promover o protagonismo do orientando na construção do seu projeto de escolha. Este trabalho tem por objetivo apresentar uma técnica de intervenção na etapa investigativa dos processos de Orientação Profissional e de Aconselhamento de Carreira, com base em alguns princípios que norteiam a entrevista psicodramática desenvolvida por Rojas Bermudez (1997), tendo o psicodrama como referencial teórico e metodológico. A entrevista psicodramática foi constituída pelo autor, psiquiatra e psicodramatista, como parte integrante da avaliação diagnóstica inicial do paciente nos contextos da psicoterapia psicodramática e da socioterapia, como a terapia de casais, famílias e grupos organizacionais. Originalmente, a técnica tem por objetivo acessar o trajeto de vida do paciente, no palco psicodramático, através de recordações mentais, desde o nascimento até o presente, solicitando-se à pessoa que destaque os marcos significativos de sua trajetória, com referência à idade e as emoções despertadas em cada situação destacada e, posteriormente, expresse

corporalmente o que vivenciou em cada cena. O objetivo é compreender os elementos intrínsecos e significativos para o sujeito, em cada cena de vida destacada, como os temas trazidos, as pessoas envolvidas e os aspectos emocionais emergentes em cada situação. Com base nesta técnica, foi possível desenvolver algumas adaptações para o campo da Orientação Profissional, no qual a entrevista não é realizada necessariamente no cenário psicodramático, nem com expressões corporais representativas. A princípio, o orientador delimita dois pontos numa folha de papel A4, um na margem superior esquerda, que corresponde ao nascimento e o outro na margem superior direita, que corresponde ao ponto final da vida, a sua morte, trabalhando-se com a trajetória em formato de U. Ao orientando é solicitado a delimitação do momento presente e ele trabalhará elegendando as recordações mais significativas neste intervalo de vida. Em cada marco destacado, o orientando descreve verbalmente a sua idade e a representatividade do conteúdo vivido. No que se refere a representação espacial dirigida ao futuro, é possível explorar as expectativas do indivíduo em relação às construções de vida, seus propósitos e objetivos. A utilização da referida técnica tem se mostrado com um excelente potencial investigativo, realçando aspectos da história de vida do indivíduo, conteúdos emocionais nos ciclos de vida, vínculos socioafetivos, papéis sociais desenvolvidos, formas de funcionamento pessoal, elucidando características da identidade do orientando, à semelhança das abordagens narrativas para a construção de carreira. Tem sido também efetiva nos processos individuais e grupais, como técnica de auto apresentação, facilitando a inclusão ao processo e a conexão com elementos que ampliam o autoconhecimento

anacarolina@orientaprofissional.com.br

204471

TÉCNICA VINHETAS ÂNCORAS: UM INSTRUMENTO PARA REFLETIR SOBRE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS

Mara de Souza Leal

Lucy Leal Melo-Silva

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

O Senna é um instrumento de autorrelato brasileiro, utilizado para a mensuração de competências socioemocionais em larga escala no contexto escolar. Desenvolvido pela equipe de investigadores do Instituto Ayrton Senna (IAS), o instrumento foi delineado com vistas a apoiar o desenvolvimento de políticas públicas na área da educação. Por se tratar de uma medida de autorrelato, apresenta como desvantagem a possibilidade de respostas enviesadas, influenciadas, por exemplo, pela desejabilidade social. Uma das estratégias utilizadas para evitar o referido viés consiste na utilização de vinhetas-âncoras, que são um conjunto de itens que apresentam a descrição de pessoas hipotéticas, que se encontram em diferentes níveis, em relação ao construto avaliado. A maneira como o aluno responde as vinhetas-âncoras permite a correção de respostas inconsistentes e, conseqüentemente, a obtenção

de resultados mais fidedignos. Este estudo objetiva descrever o uso da técnica vinhetas, em uma intervenção desenvolvida no contexto de delineamento do Programa Edu-Car, objeto do doutorado da primeira autora. O programa objetivou promover o desenvolvimento de competências socioemocionais e de carreira em estudantes do ensino básico. A intervenção foi realizada em uma sessão do módulo socioemocional, da qual participaram 15 estudantes do segundo ano do ensino médio de uma escola pública, sendo 71% do sexo feminino e 29% do masculino, de uma cidade de médio porte, do interior de São Paulo. Foram utilizadas três das cinco vinhetas-âncoras do instrumento, relativas às dimensões conscienciosidade, abertura à experiência e extroversão, utilizadas como uma técnica elaborada pelas autoras que consistiu na solicitação ao aluno em assinalar com qual personagem de cada dimensão mais se pareciam e descrever quais as vantagens e desvantagens de se parecer com o referido personagem. As respostas foram analisadas quantitativamente, em relação à escolha do personagem por meio da frequência das respostas e qualitativamente em relação às vantagens e desvantagens por meio da análise de conteúdo. Em relação à vinheta-âncora de conscienciosidade, quase a totalidade dos participantes assinalaram que se parecem mais com a personagem Manoela, que tem uma noção de organização mas às vezes deixa o seu quarto bagunçado e tende a completar as lições em cima da hora (92,86%), dentre as vantagens de se parecer com este personagem destaca-se a noção de organização e responsabilidade, dentre as desvantagens destacam-se o acúmulo de tarefas e a perda de qualidade na execução destas. Quanto a vinheta-âncora abertura à experiência, verificou-se que 42,86% dos participantes assinalaram se parecer mais com a personagem Amanda, que tem muita imaginação, gosta de saber o porquê das coisas e gosta de inventar histórias e desenhar e, com o personagem Jorge, interessado em vários assuntos e que gosta de aprender, mas prefere ter uma rotina em seus trabalhos. Dentre as vantagens de se parecer com os referidos personagens destaca-se o ser criativo e ter mais conhecimentos, quanto as desvantagens, verifica-se o ser curioso demais e “avoado”, podendo fugir da realidade. Por fim, quanto a dimensão extroversão verificou-se que a maior parte dos alunos (50%) assinalou se parecer mais com o personagem Rodrigo, que é sociável mas prefere ficar na dele, não é de falar muito e gosta de jogar videogame com os colegas. Dentre as vantagens de se parecer com Rodrigo, os alunos destacaram a facilidade de fazer amizades e de convivência, como desvantagens o fato dele ser uma pessoa mais fechada, com dificuldade de se comunicar. Observou-se uma tendência na escolha por personagens que apresentam um meio termo quanto às características em relação aos polos positivos e negativos das dimensões avaliadas e que as características dos polos negativos se configuraram como vantagens em alguns casos. Discute-se a utilidade da técnica.

Palavras-chave: intervenção, ensino médio, socioemocional
marasleal@facenemossoro.com.br

COMO EU FAÇO – SESSÃO 5

200958

MEDCARREIRA: ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA TOMADA DE DECISÃO NA CARREIRA MÉDICA

Rafaela Roman De Faria

Felipe Jhony Zaranski Elias

Brayan Jorge Costa

A orientação profissional (OP) é um serviço que auxilia as pessoas nas decisões de carreira, facilitando o processo de desenvolvimento profissional e realização do projeto de vida. O processo de OP pode ser realizado em diferentes etapas da carreira, contudo nota-se crescimento das demandas de jovens adultos já inseridos no ensino superior. Essa crescente está relacionada com a necessidade de planejar a carreira durante a graduação, empreendendo ações que potencializam conquistas posteriores. Alguns cursos demandam escolhas de especialidades que impactam diretamente nos investimentos durante a formação, no estilo de vida e retornos do trabalho, destaca-se o curso de Medicina, que tradicionalmente indica a necessidade da escolha da especialidade médica, seja por meio da residência ou não. No entanto, são raras as instituições que oferecem programas de OP especializados, mesmo sabendo que entre os fatores de insatisfação profissional mais comuns na Medicina está a escolha de especialidade. Entendendo que o autoconhecimento e informação profissional facilitam a tomada de decisão, esse trabalho compartilha a experiência prática de um programa intitulado “MedCarreira”, destinado aos alunos do último ano do curso de Medicina. O objetivo do programa é facilitar as decisões de carreira dos estudantes, incluindo as opções de ingresso na residência ou não, assim como outros caminhos na carreira médica. Os encontros online ocorreram de forma síncrona, com frequência semanal e com tempo médio de 100 minutos. As intervenções foram realizadas de forma individual e em grupo, **tota**, os quatro encontros seguintes incluíram atividades de OP e, por fim, na última sessão realizou-se a devolutiva individual. Como forma de avaliação dos resultados, aplicou-se questionário pré e pós-intervenção, os dados iniciais obtidos (n=24) indicaram que 66,7% dos estudantes não haviam desenvolvido um plano de carreira estratégico. No momento da pesquisa pré-intervenção, 45,8% dos entrevistados estavam decidindo sobre a sua área de atuação, outros 45,8% estavam confusos e consideravam várias áreas como possibilidades, apenas 8,3% estavam decididos sobre sua área de atuação. Sobre as possibilidades de escolha, metade dos entrevistados se considerava ansiosa e em conflito, 16,7% se consideravam preocupados e 16,7% se consideravam tranquilos. As principais inseguranças citadas foram: medo das consequências das decisões, perder tempo por escolher a área errada, receber pouco, a rotina da especialização e a alta concorrência. Após intervenção, quando questionados sobre a autopercepção em relação ao processo de tomada de decisão na carreira, 100% dos entrevistados consideraram que “estão decidindo, mas agora com mais clareza”. No que se refere às expectativas individuais pós-intervenção, 60% consideravam que elas foram supridas e outros 40% disseram que “parcialmente”, alegando que a intervenção em grupo não

permitiu que alguns pontos fossem abordados e que seria interessante também explorar outras possibilidades de áreas das residências. Após a intervenção, todos os respondentes consideram-se tranquilos, mesmo sabendo que eles têm de tomar uma decisão e, em relação ao nível de autoconhecimento, 80% consideraram que melhorou durante o processo. Dentre as principais contribuições da intervenção, pode-se citar: maior autoconhecimento, maior incentivo para buscar mais informações sobre a carreira, encontrar similaridade entre aptidões individuais e competências necessárias para a especialidade, e maior segurança para a tomada de decisão. Sobre o nível de segurança, 80% consideram seguros para tomar a decisão e 20% se encontram com um nível de segurança mediano. Por fim, ao que se refere sobre o grau de satisfação frente às atividades de intervenção, 60% consideram-se “muito satisfeitos” e 40% “satisfeitos”, sendo que 100% deles consideraram que a Orientação Profissional contribuiu no processo de autoconhecimento e 80% consideraram que o MedCarreira ajudou no processo de escolha profissional.

Palavras-chave: carreira, medicina, residência médica

rafaelaicop@gmail.com

201277

PROGRAMA DE PLANEJAMENTO DE CARREIRA PARA FORMANDOS E RECÉM-FORMADOS DURANTE A PANDEMIA COVID-19

Luciane Leila Linden Gottschalk

Luana Angélica Rambo

(UNISINOS)

A transição universidade-trabalho é momento significativo e difícil de ser vivenciado, representando um dos primeiros movimentos de adaptação do estudante ao trabalho. Recém-formados costumam sentir-se confusos, inseguros e com medo, sem saber o que encontrarão pela frente. Cabe às universidades brasileiras fomentar programas que contemplem a saúde mental do universitário concludente. Sugere-se que tais programas abordem aspectos pessoais e contextuais dessa fase: autoeficácia, sentimentos de pressão, definição de objetivos profissionais, planejamento de carreira, exploração vocacional, recursos psicológicos, identidade com o papel de trabalhador e preparo para o mercado de trabalho. Este processo se torna ainda mais intenso quando se soma o contexto da Pandemia COVID-19, no qual há incertezas que podem gerar insegurança e maiores dificuldades na inserção profissional. Programas de planejamento de carreira podem promover maior clareza das direções preferenciais para a vida, favorecendo a tomada de decisão autônoma, e por consequência, a empregabilidade. O Programa de Planejamento de Carreira para Formandos e Recém-formados realizado pelo Unisinos Carreiras - serviço de gestão de carreiras da Universidade do Vale do Rio dos Sinos teve por objetivo propiciar a reflexão, além de técnicas e métodos para que

os participantes enfrentem com tranquilidade o momento de final de curso acadêmico, caracterizado pela transição universidade-trabalho. As técnicas adotadas fazem parte de uma metodologia denominada Coaching Cognitivo-Comportamental com impacto positivo sobre: maior clareza e autoconsciência, diminuição de ansiedade, aumento da autoeficácia e locus de controle, ampliação da exploração de carreira, tomada de decisão de carreira e planejamento de carreira. Os objetivos desse Programa de Planejamento de Carreira foram: a) Oferecer suporte aos universitários formandos ou profissionais recém-formados para a fase de transição Universidade-Mercado de Trabalho; b) Desenvolver exercícios para o desenvolvimento de carreira (decisão, exploração, autoeficácia, locus de controle e identidade de carreira); c) Diminuir a ansiedade e estresse típicos dessa fase de carreira; d) Criar o passo a passo de um plano de carreira. Foram realizadas cinco sessões em grupo, em formato on-line síncrono. Estrutura das sessões: 1ª sessão: Definição de objetivos com a participação no programa; Autoconhecimento: identificação de forças, fraquezas, necessidades e valores; 2ª sessão: Modificação de padrões autolimitantes: cognições, emoções e crenças; 3ª sessão: Exploração de carreira: balança decisional para avaliar alternativas; 4ª sessão: Tomada de decisão de carreira e planejamento: rota de ação para planejamento das ações; 5ª sessão: Superação da procrastinação: autoconsciência e monitoramento das ações de carreira. Em conclusão, o processo promoveu satisfação aos participantes, contribuindo para o planejamento da carreira significativamente, além da percepção de acolhimento no momento atual e apoio por parte da Universidade.

Palavras-chave: orientação profissional e de carreira, transição universidade-trabalho, planejamento de carreira on-line, covid-19 e planejamento de carreira

llinden@unisin.br

202062

MEU PRÓXIMO PASSO: UMA INTERVENÇÃO ONLINE PARA PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE UNIVERSITÁRIOS

Isabela Menezes

Pedro Henrique Minotto Serafim

Marco Antônio Pereira Teixeira

(Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

Considerando o contexto da pandemia do COVID-19 e as restrições ocasionados pelas medidas de isolamento social, fez-se necessário adaptar intervenções no contexto do aconselhamento de carreira para o contexto online. Por isso, tendo como base uma intervenção em grupo de planejamento de carreira que, anteriormente, ocorria na modalidade presencial, propomos uma adaptação dessa intervenção dentro do contexto remoto. O objetivo central desta intervenção é desenvolver nos participantes competências para elaboração de um plano de carreira, considerando fatores como

clareza de si, visionamento, estabelecimento de metas, rotas, antecipação de obstáculos e identificação da rede de apoio social. Tendo como base a Hope-Action Theory, a intervenção é construída para ocorrer em três encontros, visando contemplar o modelo do cata-vento que consiste nas etapas 1) autorreflexão, 2) clareza de si, 3) visionamento, 4) estabelecimento de metas e planejamento, 5) implementação e adaptação. Cada encontro tem duração de duas horas e, no máximo, 15 participantes por grupo. No primeiro encontro, a proposta é trazer uma reflexão com o objetivo de aumentar a capacidade narrativa e o reconhecimento das mudanças que ocorrem conforme as experiências que vão se construindo durante o processo de formação na graduação, bem como realizar uma atividade de psicoeducação em que construímos em conjunto os conceitos de Metas, Rotas e Agência e se apresenta o modelo do ciclo de Esperança da Hope-Action Theory. Na sequência, apresentamos ao grupo o Inventário de Habilidades, desenvolvido pelo Núcleo de Apoio ao Estudante/ Serviço de Orientação Profissional da UFRGS. Todas essas atividades são abertas para discussão e apresentação entre os integrantes do grupo durante o encontro. Entre o primeiro e o segundo encontro, é deixado como tarefa de casa para os participantes para que respondam ao Inventário Pessoal e que selecionem os demais itens no Inventário de Habilidades. O Inventário Pessoal é um questionário que busca identificar três atividades de trabalho ou estágio que o participante considera importante para sua carreira e indicar para cada uma dessas atividades o que aprendeu de conhecimentos e o que desenvolveu de habilidades, bem como indicar aspectos satisfatórios e insatisfatórios dessas atividades. Logo, para o segundo encontro, os participantes são questionados sobre a realização desse exercício de reflexão com seis questões norteadoras que direcionam a discussão do grupo. Após discussão e reflexões realizadas, solicitamos que os participantes selecionem três habilidades, instrumentos, objetos e locais do Inventário de Habilidades e que formem frases a partir dessas escolhas. Os participantes compartilham com o grupo essas frases e realizamos uma sessão de brainstorm de atividades de trabalho que se encaixam com essas frases, em que os participantes escolhem ao menos cinco delas para elencar como objetivos futuros. Para o terceiro encontro realizamos a definição de metas de longo, médio e curto prazo e sugerimos conjuntamente pelo menos três rotas para cada meta. Após trabalhamos para a identificação de rede de apoio para atingir essas metas, bem como a elaboração da matriz FOFA (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças). Esta intervenção ainda está sendo implementada como estudo piloto, por isso, a maior parte das informações obtidas são os feedbacks dos participantes, que relatam como os aspectos mais positivos da intervenção o desenvolvimento da clareza dos objetivos e que se sentem mais seguros em relação ao futuro.

Palavras-chave: planejamento de carreira, universitários, intervenção online

b93.menezes@gmail.com

203930

FAZENDO ESCOLHAS COM SENTIDO: UMA DISCIPLINA DE ORIENTAÇÃO DE VIDA E CARREIRA

Andréa Knabem

Lis Andrea Pereira Soboll

Adriana Patricia Egg-Serra

Cleverson Renan da Cunha

Miriese Guedes da Silva

Heitor Graton Roman

Ligia Müller Martins

(Universidade Federal do Paraná)

O desenvolvimento e integração individual envolvem confrontos; existir implica na consciência de tragédia inerente à condição humana, construída por insegurança, frustração e perdas irreparáveis, mas também pela consciência da esperança que resulta da liberdade de escolha, da autorrealização, da dignidade individual, do amor e da criatividade. A abordagem humanista-existencial, que trata de diferentes aspectos da vida com foco nas questões enraizadas na existência, é o fundamento da disciplina “Projeto de Vida e Carreira”. Por meio de uma abordagem dinâmica, pensamentos, emoções e atitudes do sujeito são questionados, expandindo a consciência da própria existência e centrando sua atenção em seu autovalor, suas vivências, escolhas, autorrealização e desejos, a partir de atividades que focam no autoconhecimento. Entende-se que essas reflexões devem estar na base de um planejamento não só de carreira, mas também de vida. A proposta é de uma disciplina transversal para os cursos de graduação da Universidade Federal do Paraná (UFPR), com os temas de identidade, relacionamentos e escolhas na vida pessoal e profissional. Entende-se que ao oportunizar espaço para reflexões acerca desses temas seja possível desenvolver não somente um planejamento de carreira, mas um projeto de vida mais profundo e abrangente. Fornecer um espaço de acolhimento e trocas significativas, e ferramentas de apoio que possibilitem aos participantes o desenvolvimento de um planejamento de vida e carreira por meio do ensino remoto é o objetivo geral da disciplina. Como objetivos específicos podemos elencar: 1) oportunizar reflexões sobre questões fundamentais da existência como a finitude, as relações, o sentido de vida, as escolhas e a liberdade com responsabilidade; 2) favorecer o diálogo entre os participantes proporcionando trocas significativas; 3) proporcionar autoconhecimento, reconhecimento da trajetória pessoal, mapeamento de relações significativas, escolhas e sonhos presentes e futuros; 4) oferecer ferramentas e estratégias de elaboração do projeto de vida e de carreira e 5) orientar projeto de vida e de carreira também nos conteúdos sobre inovação e empreendedorismo. A disciplina, de 60 horas (com 20 horas de atividades síncronas e 40 horas de atividades assíncronas), foi aberta, neste momento do ensino remoto da pandemia do Covid19, a estudantes de graduação, pós-graduação, docentes, técnicos administrativos e demais profissionais da comunidade interna e externa à universidade. Optou-se pelo modelo da sala

de aula invertida, metodologia ativa que consiste na inversão das ações tradicionais de ensino – com atividades de transmissão de conhecimento realizadas individualmente, de forma assíncrona, e encontros síncronos direcionados a atividades responsáveis por sua assimilação. Também são disponibilizadas ferramentas reconhecidas de autoconhecimento e planejamento. Todo o trabalho é concebido para guiar o participante desde um confronto gradativo com possibilidades e limitações internas e externas até uma abordagem direta da questão do sentido e planejamento de ações futuras, para a qual toda a disciplina e todas as atividades são essencialmente voltadas. Espera-se que os participantes possam se beneficiar de um espaço aberto à reflexão para construir um plano de vida e de carreira que encontre sentido nas vivências e experiências singulares no contexto existencial de cada um. Alguns resultados já têm sido observados por meio da participação e dos diálogos nos encontros síncronos, no entanto, por se tratar de um projeto em andamento, aguardamos sua conclusão para uma avaliação mais concreta. Observamos, no entanto, que os participantes têm encontrado, para além do objetivo central da disciplina, um espaço de acolhimento e trocas significativas que fortalecem as relações, componentes comprovados de cuidado em saúde mental, que têm se mostrado extremamente relevantes diante do cenário imposto pela pandemia, sendo um espaço para pensar temas como a finitude, as relações, o sentido de vida, as possibilidades de escolha, a liberdade com responsabilidade e as escolhas profissionais.

Palavras-chave: orientação profissional e carreira, universitários, disciplina planejamento de carreira, projeto de vida e carreira; sentido de vida

aknabem@gmail.com

203942

OFICINA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA ON-LINE NA PANDEMIA

Maria da Conceição Coropos Uvaldo

(Universidade de São Paulo)

Andréa Knabem

(Universidade de São Paulo e Universidade Federal do Paraná)

Marcelo Afonso Ribeiro

Arthur Serraino

Rodolfo Luis Almeida Maia

Tomaz Volpi Guimarães Piestun

Dani Vas

Dario Martinho de Lima

Eduardo Takayuki Katto

(Universidade de São Paulo)

Nos últimos anos observou-se uma demanda crescente dos estudantes da disciplina obrigatória Orientação Profissional I (OP I) do curso de Psicologia do Instituto de Psicologia da USP de vivenciarem atividades com enfoque nos próprios desenvolvimentos dos projetos de vida e de carreira, indo em além dos conhecimentos teórico-práticos. Não foi diferente no ano de 2020, pois mesmo no ambiente virtual, a leitura de que o futuro se mostrava mais incerto do que geralmente é que faltavam caminhos e estratégias para pensar sobre este futuro, resultando em uma angústia muito grande para a maioria dos estudantes. Com essa demanda em mente foi elaborada uma oficina on-line com os seguintes objetivos : proporcionar aos estudantes da disciplina espaço de reflexão sobre seus projetos futuros; apresentar as mudanças que a carreira de psicólogo/a sofreu desde sua regulamentação, a nível nacional e com maior interesse para São Paulo, destacando o contexto atual da pandemia; instigar a percepção da pluralidade de ocupações e percursos que a carreira possibilita; e discutir escolhas e possibilidades de mudança durante a vida profissional, em sua interação constante com aspectos da vida como um todo, a nível pessoal e coletivo. A plataforma escolhida foi o Google Meet. A oficina foi desenvolvida a partir dos relatos gravados das trajetórias profissionais de 3 ex-alunas do IP-USP com idades (cerca de 10 anos de diferença entre elas) e experiências diferentes. As escolhas e dúvidas que as entrevistadas tiveram em seus percursos profissionais foram base para a construção da oficina interativa, uma personagem fictícia, Sônia foi apresentada e a sua trajetória profissional como psicóloga construída a partir das escolhas do grupo nos momentos em que ela precisou tomar alguma decisão acerca de sua carreira. Eram apresentadas três opções diferentes, cada escolha era discutida com o grupo possibilitando reflexão e troca de informações entre os alunos e com os coordenadores, ao final, os vídeos das verdadeiras “Sônias” foram apresentados. As considerações e a avaliação dos estudantes indicaram que a operacionalização em ambiente virtual favoreceu o manejo das atividades grupais. As discussões e compartilhamento demonstrou a importância de trabalharmos as trajetórias e os contextos, os diferentes discursos difundidos sobre mercado de trabalho, empreendedorismo entre outros. Outro ponto interessante é que o dispositivo permitiu a percepção de que existem aspectos sociais, políticos e econômicos que configuram o contexto e as oportunidades do mercado de trabalho além das necessidades e desejos individuais na construção da carreira. Acreditamos que o momento da pandemia possibilitou a criatividade e a superação dos lugares comuns do fazer e do pensar em Orientação Profissional e de Carreira, neste sentido o dispositivo oficina utilizado se mostrou muito rico como disparador de discussões e percepções não usuais no curso de Psicologia. Contudo, ainda é necessário repeti-la com os ajustes necessários em diferentes contextos para verificar a pertinência e operacionalização da mesma como um dispositivo interessante a ser utilizado para os estudantes curso de Psicologia e de outros cursos.

Palavras-chave: orientação profissional de carreira (OPC), universitários, oficinas on-line, pandemia, psicologia.

mcuvaldo@usp.br

203990

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA GRUPAL ON-LINE: PERCEPÇÕES A PARTIR DE PRÁTICAS SUPERVISIONADAS*Edgar Pereira Júnior*

Como uma das consequências do período de distanciamento social imposto pela pandemia de COVID-19, observamos a emergência da construção de estratégias para a realização de atendimentos grupais de Orientação Profissional e de Carreira em plataformas on-line para diferentes demandas e a dificuldade de referências específicas para esta atuação. Destaca-se, neste trabalho, o impacto deste contexto na experiência do autor como supervisor de práticas do curso de graduação de Psicologia, envolvendo a mentoria de novas perspectivas para as intervenções na área. Assim, este estudo visa compartilhar percepções sobre duas práticas supervisionadas de Orientação Profissional e de Carreira realizadas em 2021 de forma remota, via plataforma do Google Meet, com grupos de orientação para a escolha profissional de alunos do Ensino Médio e para o planejamento de carreira de universitários, constituídas por estratégias que valorizassem não somente novas instrumentalizações técnicas, mas substancialmente o espaço para discussão sobre a constante necessidade de adaptação frente às transformações tecnológicas e sociais no mundo do trabalho do século XXI, tanto para os orientados, como para os próprios orientadores. Nas intervenções analisadas foram utilizados pressupostos subsidiados pelos paradigmas de Construção de Carreira e do Life Design; adaptação de técnicas aplicadas no formato presencial; construção de novas estratégias com apoio de aplicativos tecnológicos como Google Forms, Jamboard, Mentimeter e Youtube; ferramentas de gestão como 5W2H e SWOT; e conceitos advindos da concepção de mundo BANI (frágil, ansioso, não linear e incompreensível). A partir das práticas supervisionadas foi possível perceber que a Orientação Profissional e de Carreira realizada no formato grupal on-line permite, através de estratégias planejadas com alinhamento às perspectivas teóricas e metodológicas do século XXI, um processo eficaz, com espaço de reflexão crítica, engajamento interativo e postura ativa, auxiliando o indivíduo no autoconhecimento e na compreensão da vida de trabalho de maneira psicossocial, proporcionando o desenvolvimento da adaptabilidade frente às transformações contínuas do seu contexto, da consciência de sua identidade narrativa, da clarificação de ideias para seu projeto de vida e do sentido na tomada de decisão. Aos orientadores supervisionados as intervenções possibilitaram exercitar flexibilidade, criatividade e conhecimento sobre o novo contexto, com descoberta das potencialidades das novas tecnologias virtuais e desenvolvimento da escuta atenta que permite que a história de vida do sujeito seja acolhida sem julgamentos, além da compreensão da concepção de construção de carreira e de projeto de vida como conteúdos fundamentais para que o protagonista do processo seja o indivíduo orientado. Conclui-se, porém, a urgência de estudos e ferramentas direcionados ao atendimento grupal on-line para melhor formação e atuação dos profissionais.

Palavras-chave: grupos, on-line, construção de carreira, life design.

edgpsico@gmail.com

204507

MENTORING PARA INGRESSANTES EM CURSOS DE GRADUAÇÃO EM SAÚDE EM UMA FACULDADE PÚBLICA BRASILEIRA

Gisele Curi de Barros

O mentoring é uma atividade que vem sendo adotada em instituições de ensino superior. Caracteriza-se basicamente por ser uma relação especial de ajuda, na qual uma pessoa com bastante experiência em uma área de formação acompanha e orienta o desenvolvimento de outra pessoa que está iniciando sua jornada na mesma área de formação. O mentor tem o papel de prover suporte nos âmbitos pessoal, acadêmico e profissional. Programas de mentoria podem auxiliar jovens ingressantes em cursos de graduação, em relação à apropriação e adaptação à vida universitária, assim como ao provimento de informações e esclarecimentos de dúvidas sobre o início da carreira escolhida por eles. Objetivos. Relatar o funcionamento de um programa de mentoria para estudantes ingressantes nos cursos de graduação de uma faculdade pública no interior de São Paulo. Destacar as atividades implementadas, e seus resultados para os participantes. Procedimentos. O Programa Mentoring caracteriza-se como atividade extracurricular oferecida no primeiro semestre do primeiro ano a todos os estudantes ingressantes nos cursos da unidade. São organizados encontros conduzidos por mentores, que podem ser docentes, pós-graduandos ou profissionais com algum vínculo institucional com a unidade. Podem participar estudantes veteranos, denominados peers. Conta com apoio da Comissão de Graduação, e é um programa coordenado por uma psicóloga ligada ao centro de apoio educacional e psicológico da faculdade. As principais etapas do programa são: atividades de planejamento e preparação da mentoria (divulgação através de edital para mentores e peers; recebimento de inscrições; entrevistas individuais e/ou grupais com candidatos a mentor e candidatos a peer; capacitação de mentores e peers); atividades de operacionalização da mentoria (formação dos grupos de mentoria; reuniões de interlocução com a psicóloga para acompanhamento dos grupos; preparação e realização de “Evento de Encerramento da Mentoria”; avaliação do programa; planejamento do programa para o próximo ano através de reuniões específicas). Resultados. O programa é oferecido a 285 estudantes ingressantes nos cursos de Ciências Biomédicas, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Informática Biomédica, Medicina, Nutrição e Metabolismo e Terapia Ocupacional. O curso de Ciências Biomédicas inseriu a atividade em sua matriz curricular, sendo oferecida como disciplina regular. A atividade tem início na semana de recepção aos alunos ingressantes, e as reuniões acontecem com frequência semanal ou quinzenal, a depender da organização de cada grupo. Os temas abordados relacionam-se ao início da vida universitária em geral, bem como questões relacionadas à área de formação e à carreira. A atividade

tem tido boa adesão dos estudantes, com avaliação predominantemente positiva. Barreiras à sua realização dizem respeito à “concorrência” com outras atividades como ligas, esportes, etc. Durante a pandemia de Covid-19, várias adaptações foram realizadas e ela passou a ocorrer na modalidade remota, sendo uma forma de suporte importante devido às mudanças impostas pela pandemia.

Palavras-chave: mentoring, ensino superior, estudantes, programa de apoio

gicuri2@hotmail.com

203944

FEIRA DE PROFISSÕES DA USP 2020: A CONSTRUÇÃO DO MODELO VIRTUAL DO ESTANDE ORIENTAÇÃO VOCACIONAL

Maria da Conceição Coropos Uvaldo (Universidade de São Paulo)

Andrea Knabem (Universidade de São Paulo - Universidade Federal do Paraná)

Arthur Serraino

Dani Vas

Dario Martinho de Lima

Eduardo Takayuki Katto

Rodolfo Luis Almeida Maia

Rodrigo Marinangeli de Vasconcellos

Sonia Maria Alavarces

Tomaz Volpi Guimarães Piestun

(Universidade de São Paulo)

Um milhão de acessos, participação de pessoas de todos os estados brasileiros e de 40 países diferentes. A Feira USP as Profissões de 2020 que foi totalmente virtual surpreendeu a todos. Contudo, foi um desafio seja porque ela precisou ser realizada em quatro meses, com o esforço de toda a universidade, seja porque ocorreu durante o isolamento social em virtude da pandemia de corona vírus, não apenas ela foi virtual como foi organizada virtualmente com todas as limitações deste contexto. Este trabalho visa compartilhar a construção do estande virtual da Orientação Vocacional. Nas edições presenciais da Feira os interessados eram divididos em grupos e participavam de uma oficina com duração média de uma hora, composta basicamente por um aquecimento e duas atividades que se complementavam sobre temáticas previamente definidas a partir de grupos de reflexão em escolas de ensino médio. A simples transposição do modelo foi descartada desde o princípio, as pesquisas bibliográficas indicavam que a atividade não deveria ultrapassar 15 minutos para não perder a atenção dos participantes, além do estande virtual ter que oferecer 6 horas de programação diárias. Contudo, estes não foram os maiores desafios. Como facilitar o processo de escolha em um momento de crise como o da pandemia se mostrou o mais difícil desta construção. O primeiro passo para o

desenvolvimento de um projeto de intervenção no modelo do Serviço de Orientação Profissional da USP é a elaboração de um diagnóstico situacional para estabelecer os objetivos e posteriormente as atividades a serem desenvolvidas. Para isso contamos com a colaboração de orientadores profissionais que trabalham em escolas de ensino médio e cursinhos pré-vestibulares que nos auxiliaram no levantamento das questões dos seus alunos. Medo da morte, de não ter futuro, de não acontecerem os vestibulares, de não saberem quando retornariam à escola constituíam as questões e angústias destes jovens. A partir destes dados muitos questionamentos surgiram em como abordar a temática das incertezas em relação a escolha profissional na pandemia sem que a discussão não se centralize apenas nela. Com estas questões em mente e a análise dos dados, o eixo central do trabalho foi definido: o processo de escolha em tempos de crise. Ao todo, foram produzidos 52 vídeos para este estande virtual: Oficinas de Orientação Profissional: desenvolvemos cinco oficinas curtas, com média de 12 minutos e objetivos e temáticas diferentes. Cada uma das oficinas pode ser feita isoladamente com reflexões importantes, caso o participante realize as cinco oficinas, poderá aprofundar seus questionamentos sobre seu processo de escolha neste momento de crise. Pergunte ao orientador – na pesquisa realizada com os jovens realizadas foi indagado o que gostariam de perguntar a um orientador profissional. Obtivemos um total de 30 questões, que foram respondidas em vídeos com média de três minutos de duração. Vale a dica- foram feitos três vídeos mais longos respondendo a questões mais recorrentes levantadas na pesquisa: o que devo levar em conta para fazer uma boa escolha? Quais são as carreiras do futuro? Existe uma profissão perfeita? Live- foi realizada com a equipe respondendo a perguntas e comentando sobre a Feira para encerrar as atividades. A participação no chat foi intensa possibilitando uma grande interatividade com os participantes. Não foi possível uma avaliação do processo o que deve ocorrer na Feira de 2021, contudo o retorno dos participantes foi muito positivo e o estande muito bem avaliado pela organização do evento e pelos orientadores que o visitaram. Apesar da perda do contato mais pessoal foi incontestável o alcance obtido, possibilitando algum tipo de auxílio nas reflexões e escolhas profissionais para jovens de longínquas localidades.

Palavras-chave: orientação vocacional, oficinas on-line, feira de profissões, ensino médio, universidade mcuvaldo@usp.br

POSTERES

POSTERES - SESSÃO 1

199996

PODCAST COMO POSSIBILIDADE DE INTERVENÇÃO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: RELATO DE EXPERIÊNCIA COM VESTIBULANDOS

Regina Célia Martins Costa

Ana Luíza Coelho Leonardi

João Paulo Roberti Junior

(Universidade Federal de Roraima)

Em um contexto de interrogações e incertezas que são característicos da fase pré-vestibular, duas acadêmicas do curso de psicologia da Universidade Federal de Roraima (UFRR) desenvolveram um projeto de intervenção junto a um grupo de alunos pré-vestibulandos de uma escola particular de Boa Vista - Roraima. Este projeto teve como objetivo, conhecer os anseios e dificuldades destes sujeitos relacionados a este período de vida. Verificou-se que a queixa mais presente foi a atuação dos pais na escolha profissional, questão essa já evidenciada pela literatura acadêmica como um dos principais aspectos que auxilia e/ou dificulta o processo da decisão profissional. Quando a família adota o posicionamento de ausência e demonstra falta de interesse no processo de decisão do adolescente isso pode acarretar um sentimento de abandono no jovem que necessita sentir o apoio dos pais. Além disso, quando pais e familiares agem pressionando estes sujeitos a uma certa escolha, direta ou indiretamente, pode-se também criar impedimentos, quer de forma explícita ou sutil, criando dentro do sujeito conceitos, valores e preconceitos sobre determinadas profissões, como ressalta Filomeno (1997). Os encontros com os alunos nos fizeram concluir que o posicionamento dos pais pode ser tanto um estímulo reforçador quanto uma causa de frustração para os vestibulandos. Então, nos perguntamos qual estratégia os pais deveriam adotar, por ocasião da escolha profissional dos adolescentes vestibulandos? Oriunda dessa experiência e de uma atividade de intervenção básica na disciplina Orientação Profissional do curso de Psicologia da UFRR, nasceu um podcast com a temática “Escolha da carreira em vestibulandos – O papel dos pais nessa escolha”. O podcast propõe subsidiar alunos e pais de vestibulandos no processo de escolha da futura profissão contribuindo com informações pertinentes a este período de vida e trazendo de forma acessível o debate para vestibulandos e seus familiares. Diminuindo assim, a probabilidade de sofrimento psíquico por parte dos vestibulandos, decorrente das inúmeras inquietações que atravessam os sujeitos neste período de vida. A proposta deste relato de experiência é apresentar a intervenção básica realizada com os vestibulandos juntamente com o podcast produzido, apontando os resultados colhidos com esta proposta e contribuindo com o vasto universo da problemática da escolha profissional.

Palavras-chave: vestibulando, orientação profissional, carreira, papel dos pais

psireginacmartins@gmail.com

204017

OFICINAS DE INSERÇÃO PROFISSIONAL: EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA

Rosana Marques da Silva Rampazzo

Alyne Laís Krieser Spiess

Ana Flávia Bertuzzi

Anamara Martins do Nascimento

Cristiane Aparecida de Souza

Jaqueline Rodrigues

Thalissa Pereira Schussler

(Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI)

A realidade atual do mundo do trabalho suscita vários questionamentos sobre a necessidade do acadêmico que vivencia a transição entre universidade e trabalho. Os jovens têm buscado, além do diploma, maneiras de desenvolver habilidades e atitudes para a inserção profissional, visto que a universidade muitas vezes não abarca esse tipo de necessidade. Este artigo refere-se ao relato de experiência do estágio básico em psicologia da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, na modalidade de oficinas de inserção profissional. O objetivo geral foi capacitar acadêmicos e profissionais recém-formados para a inserção no mundo do trabalho. Como objetivos específicos citam-se: Favorecer a elaboração do currículo e vídeo currículo profissional; minimizar a ansiedade em relação à participação nos processos seletivos; capacitar para a elaboração de briefing, portfólio e proposta comercial. As oficinas aconteceram quinzenalmente com duração de duas horas, no formato de três módulos: 1- currículo e vídeo currículo; 2- entrevista e dinâmica de grupo; 3- briefing, portfólio e proposta comercial. As atividades utilizadas envolveram exercícios práticos, dinâmicas de grupo, discussão de vídeos e rodas de conversa. Participaram das oficinas cinco universitários e um profissional graduado. Os resultados indicaram relevância em abordar a inserção profissional com foco em processos seletivos, pois esse tema é tratado indiretamente nos cursos de graduação. Com as oficinas, foi possível esclarecer dúvidas e estimular o manejo da ansiedade diante de processos seletivos.

Palavras-chave: inserção profissional; seleção de pessoal; mercado de trabalho

marques@univali.br

199687

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS: RELATO DE EXPERIÊNCIA NA ÁREA DE TECNOLOGIA

Élida Aparecida de Oliveira

O mundo do trabalho contemporâneo está cada vez menos parecido com o dos nossos pais. Já vivíamos em um cenário de constante mudança, mas, em 2020, todo o mundo “parou” diante de pandemia de COVID-19. O Lócus de trabalho migrou, na maioria das empresas, dos escritórios para as casas das pessoas e, diante de todo cenário de angústia e dor, coube aos ocupantes das posições de liderança visionar novos futuros e conduzir as pessoas aos desejados e/ou possíveis resultados profissionais e organizacionais. Na área de tecnologia, a concorrência é muita acirrada e a área de Gestão de Pessoas é instigada a criar uma cultura organizacional forte que possibilite o alinhamento

de expectativas dos colaboradores e a busca de resultados do negócio. O presente trabalho é um relato de experiência sobre o projeto de desenvolvimento de lideranças, realizado em uma empresa de tecnologia, no segundo semestre de 2020. Este projeto era um dos quatro eixos de trabalho de uma empresa de consultoria em gestão de pessoas cujo objetivo inicial era otimizar os resultados da companhia contratante sem aumentar o quadro de colaboradores. O Projeto era composto de três pilares: (1) Autoconhecimento, (2) Avaliação Setorial e (3) Proposição / Execução de soluções. Nesse ínterim, foram utilizadas ferramentas como Avaliação DISC, Âncoras de Carreira, Roda da Vida, Inventário de Habilidades Sociais (IHS-2); Matriz Swot Individual e Setorial, Matriz 5W2H e Cronograma setorial. Enquanto resultados, cada líder apresentou seu projeto para o Diretor Executivo ao final do projeto, sendo todas as ações aprovadas e implementadas na empresa ao longo de 2021 e atendendo ao objetivo proposto pela Companhia. Os líderes e seu liderados responderam a pesquisa da satisfação de forma muito positiva, validando a metodologia utilizada.

Palavras-chave: liderança, desenvolvimento, tecnologia

elida.jf@hotmail.com

199985

PAU QUE NASCE TORTO, MORRE TORTO? O CONFUSO NASCIMENTO DO CARGO DE DPO NUMA EMPRESA TRADICIONAL

Paulo Emilio Alves dos Santos

Lisete Barlach

Novas posições não nascem somente em função de necessidades competitivas, mas também porque novas leis assim o exigem. Recentemente a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) recomendou a criação do cargo de Data Protection Officer (Chefe de Proteção de Dados, em tradução livre). A descrição ali contida é genérica e breve, mas suficiente para dar mostras da complexidade "preocupar-se com toda operação realizada com dados pessoais, coleta, produção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, eliminação, modificação, comunicação, transferência, difusão". Certamente não há profissionais prontos no mercado, já que não lida apenas com aspectos técnicos ou jurídicos. Contextualizado este problema, o objetivo deste relato é duplo: 1) Apresentar a metodologia de intervenção feita para dar substância a uma posição inédita (DPO) 2) Mostrar as resistências enfrentadas na implementação do programa. Descrevem-se a seguir alguns momentos de inflexão ao longo do processo. Tratava-se de uma organização tradicional de origem japonesa do setor de autopeças. Inovação com dados deveria ser uma função estratégica já que os carros elétricos afetarão diretamente seu negócio. Não nos parecia complicado introduzir, e sedimentar, o cargo de DPO na estrutura. Algo de execução rápida, já que havia passos mais técnicos pela frente. Os procedimentos para esta etapa seriam os seguintes: a) construir um perfil de DPO b) divulgar a vaga na empresa; c) identificar potenciais candidatos; d)

seleccioná-los e) avaliar seu desempenho; f) finalmente, desenvolvê-lo. RESISTÊNCIAS - Cada um desses procedimentos tem sua razão de ser. Comentaremos apenas o primeiro item, a construção do perfil, seja por motivos de espaço, seja porque foi o mais crítico. O primeiro movimento seria envolver o RH como parceiro. Identificaria os interlocutores e facilitaria a aproximação. Só que o RH desta empresa não estava à altura, sendo meramente operacional. Fechada esta porta, enviamos email para alguns diretores, mas não nos responderam. Restou apenas o gerente de TI, nosso contato desde o início. Com tal gerente, vivenciou-se uma situação, digamos, assimétrica: tudo que se referia à demandas técnicas era celeremente aprovado. Entretanto demandas de Gestão de Pessoas, ou estratégicas, caíam no vazio. Duas pernas: uma capaz de correr uma maratona e a outra coxa, incapaz de se locomover. A consultoria precisava urgentemente de alguém com poder, alguém estratégico! Nos ocorreu que tínhamos uma janela de oportunidade com a apresentação do projeto global para a diretoria. Assim poderíamos cobrar informalmente os executivos no tocante aos planos de inserção da posição do DPO. Um colega discorreria sobre a gestão de dados, outro sobre as penalizações das leis, e ainda outro, sobre os aspectos comportamentais. Chega o dia...toda a diretoria reunida no auditório, presencialmente - estavam levando a sério mesmo... Muito foi apresentado. Ao final, nosso parceiro gerente de TI, nos informou que um executivo fora escolhido (adeus nossos planos) . Tratava-se alguém antigo de casa, segundo nosso informante, que não desejava assumir tal posição. Segunda fase: momento crítico de divulgar e multiplicar o conteúdo para os funcionários. Uma etapa composta por vídeos curtos e interlocução virtual com os colaboradores. Reunião com o Data Protection Officer para aprovação desta etapa: "Não, não comentem nada de leis pois isso é coisa de advogado; tampouco de Ciência de dados pois é algo muito técnico. Comportamental? O que é isso?" Como você já deve ter inferido, as perspectivas para a posição de DPO nesta empresa não são alvissareiras. Mais um penduricalho sem vida no organograma. Ficamos frustrados? Com certeza. Contudo, ao atuar seguidamente com intervenções, aprendemos que controlamos nossos comportamentos, procedendo rigoroso planejamento. O que não podemos controlar é a experiência em si. Esta tem vida própria. Mesmo que precária, incapaz de acolher e nutrir uma nova função.

Palavras-chave: LGPD, consultoria, cargo, intervenção, resistências

pausantos@alumni.usp.br

200756

BARREIRAS DE CARREIRA: ESTUDO QUALITATIVO DE PROFISSIONAIS ADULTOS

Daniela Clivatti da Silva

Maiana Farias Oliveira Nunes

Tiago Fernandes Oliveira

(Universidade Federal de Santa Catarina)

Barreiras de carreira são definidas como condições contextuais que podem dificultar o desenvolvimento de carreira dos indivíduos. São condições que se apresentam ao longo da trajetória profissional das pessoas, impondo a elas uma série de desafios de carreira mas que podem ser manejadas para reduzir seus efeitos negativos assim como serem superadas. O objetivo do presente estudo foi compreender quais são as barreiras de carreira que profissionais adultos enfrentaram ao longo do seu desenvolvimento profissional e quais estratégias eles utilizam para enfrentá-las. Método: Participaram do estudo 244 profissionais residentes, na sua maioria, nas regiões sul e sudeste do Brasil. 74% da amostra foi composta por mulheres e a média de idade dos participantes foi de 34 anos (DP= 9,9 sendo a idade mínima 20 anos e a máxima 75 anos). A pesquisa coletou 256 respostas dissertativas com perguntas sobre barreiras de carreiras passadas e atuais e 255 respostas sobre estratégias usadas para lidar com essas barreiras. 96% dos indivíduos declararam que já enfrentaram barreiras no seu desenvolvimento profissional e 46% relataram que enfrentavam barreiras no momento em que a pesquisa foi realizada. As respostas dissertativas foram analisadas por três juízes, que chegaram a um nível de concordância que variou entre K=0,76 e K=0,96. Os resultados foram representados por 33 categorias de dificuldades de carreira e 18 categorias para estratégias. Porém, o enfoque desse trabalho será acerca de apenas cinco categorias de barreiras e de nove categorias de estratégias a fim de buscar compreender com maior profundidade aspectos específicos do desenvolvimento profissional. Os resultados apontam dificuldades que podem ser beneficiadas por intervenções que desenvolvam autoeficácia, ampliação da clareza sobre objetivos profissionais, apoio na tomada de decisão, desenvolvimento de capacidade analítica para avaliar o mercado de trabalho e outros recursos mais específicos que podem ampliar as estratégias utilizadas pelos profissionais para enfrentarem as barreiras de carreira. Os dados são discutidos com base na Teoria Social Cognitiva de Carreira, no sentido de ampliar a compreensão de barreiras de carreira na realidade de profissionais do Sul e Sudeste do Brasil. Adicionalmente, discute-se possibilidades de intervenções que possam auxiliar os indivíduos na compreensão de quais estratégias são mais eficazes para determinadas barreiras de carreira. O estudo permitiu mapear barreiras de carreira e estratégias para enfrentá-las em profissionais adultos das regiões Sul e Sudeste do Brasil, contribuindo para o avanço do conhecimento das particularidades das trajetórias de carreira de trabalhadores brasileiros e na avaliação da adequação da Teoria Social Cognitiva de Carreira para tratar da temática na realidade nacional.

Palavras-chave: barreiras de carreira, teoria social cognitiva, estratégias para barreiras de carreira
daniela.clivatti@gmail.com

204051

SENTIDO DE VIDA: AUTOCONCEITO COMO RECURSO PARA LIDAR COM CRISES NA ADULTEZ

Thalita Soares Longarai de Souza

Sergio Armando López Castillo

É esperado que as pessoas passem por diversas mudanças de carreira ao longo de sua vida e nesta pesquisa o foco será em dois destes momentos: a adultez emergente e a meia idade. A adultez emergente é descrita como um período do desenvolvimento entre a adolescência e a adultez jovem (entre os 18 e os 25 anos), no qual a identidade é explorada e estão presentes sentimentos de “estar em um limbo” e de instabilidade. É nesta etapa em que geralmente os adultos emergentes têm seus primeiros contatos com o mundo do trabalho. O conceito de meia idade possui diferentes definições de faixa etária, mas tem seu início apontado entre os 38 e 40 anos de idade. Esta é uma etapa em que comumente são experienciadas transições de carreira (seja de local de emprego ou de área de atuação), sendo levantados como possíveis motivos para estas mudanças a insatisfação em função da sensação de falta de desafios, preocupações com autoconceito e identidade, stress, ansiedade, assédio moral no local de trabalho e conflito entre o trabalho e outros papéis de vida exercidos. Estas duas etapas da vida adulta são consideradas importantes tendo em vista que indicadores de bem-estar como o sentido de vida se manifestam em uma curva em formato de U: começam em um ponto alto, sofrem uma queda ao longo da adultez emergente e da meia idade e aumentam com a proximidade da terceira idade. As modificações do autoconceito (percepção de si) destes adultos são recursos que podem ser utilizados nas adaptações às mudanças do mercado de trabalho moderno. O objetivo deste estudo foi analisar a associação entre clareza de autoconceito e as três facetas do sentido de vida (propósito, coerência e importância) na adultez emergente e na meia idade, com foco específico nas etapas de crises normativas. Participaram do estudo 160 colombianos, com idades variando dos 18 aos 72 anos ($M = 30,96$; $DP = 10,95$), que responderam a Multidimensional Meaning of Life Scale, a Escala BIS/BAS, a Escala de Clareza de Autoconceito e a subescala de Religiosidade Intrínseca da Escala de Religiosidade e Espiritualidade. Utilizando a análise de cluster, foram definidos quatro grupos, com duas intensidades diferentes de crises experienciadas (chamados de estáveis ou transitórias, delimitadas pelos níveis percebidos de sentido de vida) em duas etapas diferentes (Adulto Emergente e Meia Idade). Foram analisados os padrões nas facetas do sentido de vida, clareza de autoconceito, medidas de motivação e religiosidade nos quatro grupos. Os resultados demonstram que os participantes em estágios transitórios apresentam escores significativamente mais baixos nas facetas do sentido de vida (Emergentes estáveis: coerência = 5,57; propósito = 5,88; importância = 5,40; Emergentes transitórios: coerência = 3,78; propósito = 4,67; importância = 3,90. Meia Idade estáveis: coerência = 6,28; propósito = 6,39; importância = 6,32; Meia Idade transitórios: coerência = 4,90; propósito = 3,78; importância = 2,81.) e na clareza de autoconceito (Emergentes estáveis = 3,40; transitórios = 2,43. Meia Idade estáveis = 4,11; transitórios = 3,02), mas não nas medidas de motivação. Este mesmo comportamento, em relação às medidas de religiosidade, só pode ser percebido no estágio do adulto de meia idade (Estáveis = 3,73; transitórios = 1,72). Durante ambos os estágios da adultez, a clareza de autoconceito se destaca como um recurso para superar as crises vivenciadas em momentos de transição. Por fim, embora estejam claros os benefícios em se estudar a adultez emergente, destaca-se a lacuna de pesquisas sobre questões de identidade na meia idade.

Palavras-chave: adultez emergente, meia idade, transições, sentido de vida, autoconceito
ts2605@gmail.com

200890

O ATRAVESSAMENTO DO PRECONCEITO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA POPULAÇÃO LGBTI+

Pietro Campos Bordin

Natália Baptista Ramos

O trabalho na contemporaneidade é uma moeda de troca através de que, com a venda de mão de obra, os seres humanos conseguem a sua subsistência. Porém, analisar o trabalho como somente um meio de sustento não é suficiente, visto que como, com quem, com o que trabalhamos, tem uma influência direta na nossa subjetividade individual e coletiva. Desta forma, o trabalho passa a ser mais um papel desempenhado pelo sujeito, podem causar pontos de saúde e de conflito. A população LGBTI+ sofre diversos estigmas que perpassam múltiplas esferas e o ambiente de trabalho não deixa de ser um local onde tais estigmas podem ser reproduzidos, gerando sofrimento. Assim, torna-se importante a análise do atravessamento do preconceito nas relações de trabalho desta população, a fim de discorrer formas de aplacar culturas de trabalho que podem ser perpetuadoras de preconceitos. O objetivo foi entender quais aspectos que levam o ambiente de trabalho a reforçar formas de preconceito contra a população LGBTI+, estabelecendo uma compreensão acerca de suas experiências de trabalho. Devido à complexidade do tema e à escassez de estudos sobre a temática com o foco no trabalho, a revisão narrativa de literatura foi eleita como uma ferramenta útil para a análise das diversas variáveis que o estudo compreende. Estudos apontam que existe uma complexibilidade grande de abordar trabalho e carreira para a população LGBTQI+, justamente pelo contexto de violência e marginalização. Sendo importante ressaltar que a magnitude difere para cada indivíduo que compõe a sigla e suas condições socioeconômicas. No geral, a dificuldade ao acesso do mercado de trabalho pode-se iniciar na evasão escolar por causas que envolvem o preconceito tanto no ambiente escolar quanto no familiar, segue com impedimentos e inconstâncias em processos seletivos justamente por conta de um ambiente institucional mais velado sobre a temática. Contudo, mesmo com um trabalho e carreira mais consolidadas, os indivíduos dessa população ainda apresentam maiores índices de estresse, assédio e violência psicológica nos ambientes organizacionais. Ademais, é perceptível o atravessamento do preconceito em suas trajetórias e experiências de trabalho através de diversos mecanismos institucionais que impedem a ascensão, conquista de promoções, aprimoramento de habilidades podendo experimentar estagnação. A complexibilidade do tema nos traz uma reflexão importante das necessidades de políticas públicas que possam auxiliar a população a alcançar o mercado de trabalho e o crescimento pessoal que não envolvam experiências de violência e preconceito nesses ambientes.

Palavras-chave: população LGBTI+, relações de trabalho, preconceito, saúde do trabalhador

pietropsibordin@gmail.com

200864

FEEDBACK DO PROFESSOR E AUTOCONCEITO VOCACIONAL

Márcia Laranjeira

Maria Odília Teixeira

(Universidade de Lisboa)

Fundamentada na Teoria Sociocognitiva da Carreira, a investigação analisa o papel do feedback do professor no autoconceito vocacional das crianças, nomeadamente nos interesses e competências percebidas. A amostra é constituída por 400 crianças do 4º ano de escolaridade. Foram utilizadas as versões adaptadas do Inventory of Children's Activities – Revised (ICA-R) e do Teacher Feedback Scale (TFS). A análise de trajetórias demonstrou que o feedback do professor nas áreas da leitura e da matemática evidencia potencial para circunscrever as perceções de competência e os interesses dos alunos nas áreas técnicas e artísticas, de acordo com a taxonomia RIASEC. Numa perspetiva de educação da carreira, são discutidas as implicações dos dados para as intervenções no 1º ciclo, que devem ser inseridas no currículo e envolver os educadores, de modo a potenciarem o pleno desenvolvimento das crianças, sem constrangimentos de natureza social ou académica.

Palavras-chave: desenvolvimento vocacional, infância, feedback do professor, competências percebidas, interesses

marcia.c.laranjeira@gmail.com

200902

PROJETO DE VIDA EM ORIENTAÇÃO DE CARREIRA: UMA FERRAMENTA DE AUXÍLIO PARA JOVENS CONTEMPORÂNEOS

Mariana Araujo Noce

Maria Cristina Célia Braga Scorzafave

(Universidade de Ribeirão Preto)

A contemporaneidade pode ser caracterizada por vivências aceleradas, efêmeras, dinâmicas, fluidas e a estruturação de projetos de vida nessas condições emerge como um desafio considerável. Um Projeto de Vida é formado por um conjunto de atividades que orientam o indivíduo a se conhecer melhor em termos de interesses, valores e habilidades e a construir caminhos para satisfação pessoal e realização integral. O presente trabalho teve como objetivo avaliar a relevância e a aplicabilidade do tema Projeto de Vida no contexto escolar e investigar intervenções publicadas na literatura sobre esse tema, no âmbito da Orientação Profissional e de Carreira (OPC). Por meio de uma pesquisa qualitativa, com objetivos exploratórios, foram entrevistados 12 estudantes do Ensino Médio e seis profissionais

das áreas de Educação e de OPC para verificação das opiniões e percepções dos mesmos sobre o tema em questão. Além disso, foram investigadas, na literatura científica nacional e internacional, características de intervenções ou programas envolvendo Projeto de Vida. A análise das entrevistas individuais levou ao agrupamento das informações em cinco categorias: 1) Grau de conhecimentos dos participantes sobre Projeto de Vida; 2) Opinião dos participantes sobre quais dimensões / assuntos seriam mais relevantes dentro de uma intervenção com Projeto de Vida; 3) Opinião dos participantes sobre a importância e a factibilidade de se implantar o tema Projeto de Vida nas escolas; 4) Opinião dos participantes sobre a importância e a factibilidade de se implantar o tema PV dentro da área de Orientação Profissional e de Carreira; 5) Opinião dos participantes sobre os parâmetros da intervenção e estratégias didáticas que poderiam funcionar nas escolas. Os resultados mostraram que o termo Projeto de Vida ainda é algo pouco conhecido pelos estudantes e professores do Ensino Médio, especialmente de escolas particulares. Vários participantes referiram-se ao PV como algo mais voltado para a escolha de carreira / profissão e poucos conseguiram falar do assunto a partir de uma perspectiva mais ampla (de vida). Além disso, os entrevistados sinalizaram que um Projeto de Vida deve ser pensado como um meio para se atingir um fim e sua confecção não deve ser encarada como uma obrigação no currículo escolar, constituindo-se um processo que necessita de envolvimento afetivo para que a proposta funcione. Foi destacada a importância de um PV ser desenvolvido por um acompanhante experiente no assunto, de preferência alguém que já tenha confeccionado o próprio projeto. Na segunda parte do estudo foram analisados os aspectos formais de cinco intervenções ou programas envolvendo Projeto de Vida encontrados na literatura nacional e internacional. De forma geral, as atividades propostas estão organizadas em grandes temáticas, como autoconhecimento, identidade, valores, responsabilidade social, competências cognitivas e socioemocionais e podem ser desenvolvidas, em geral, no decorrer dos três anos do ensino médio. Os programas analisados usam material impresso com orientações de conteúdo para cada aula, plataforma digital (site interativo) e conversações com foco no estímulo ao diálogo e à construção de uma narrativa de passado, presente e futuro com continuidade e coerência. As intervenções podem ser conduzidas tanto por professores como por psicólogos da área de OPC. Des maneira geral, os resultados deste estudo reforçam que um Projeto de Vida pode ser uma ferramenta metodológica útil para ajudar o jovem e demais indivíduos a olhar para a própria vida em perspectiva e em busca de sentido e que um Projeto de Vida deve envolver sempre uma dimensão pessoal, uma dimensão sociopolítica e uma dimensão socioambiental. Embora o trabalho com Projeto de Vida no contexto escolar esteja trazendo benefícios para muitos alunos, especialmente para aqueles de escolas públicas, existem pontos a serem considerados para sua aplicação em larga escala no contexto educacional.

Palavras-chave: projeto de vida, escola, orientação profissional e de carreira, jovens
mnoce@unaerp.br

199904

ESCALA DE MATURIDADE PARA ESCOLHAS PROFISSIONAIS PÓS-ENSINO SUPERIOR – EMEP-PES: VALIDADE DE CONTEÚDO

Kathia Maria Costa Neiva

O desenvolvimento vocacional se estende ao longo da vida dos indivíduos, iniciando-se na infância e passando por vários estágios até o envelhecimento. A maioria das pesquisas e instrumentos para orientação profissional se concentra na etapa da adolescência, quando ocorre a primeira escolha profissional. Entretanto, outras etapas deste desenvolvimento merecem atenção, como a finalização do curso superior, quando novas decisões se impõem. Se faz necessário, portanto, construir instrumentos que ajudem os orientadores profissionais a atuarem junto a esta população, facilitando a tomada de decisões após o ensino superior e o planejamento da carreira. O objetivo desta pesquisa é apresentar o resultado dos estudos de validade de conteúdo da Escala de Maturidade para Escolhas Profissionais Pós-Ensino Superior – EMEP-PES. Esta escala, cujo objetivo é avaliar a maturidade para a tomada de decisões profissionais após o ensino superior, segue o mesmo modelo teórico da Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP), destinada a alunos do ensino médio, já publicada há mais de vinte anos e bastante utilizada pelos profissionais da área. A EMEP-PES visa avaliar cinco aspectos: (1) Determinação que mede quanto o indivíduo já está decidido com relação a seus projetos profissionais após o ensino superior; (2) Responsabilidade que mede quanto o indivíduo está empreendendo ações responsáveis visando tomar decisões com relação a seus projetos profissionais após o ensino superior; (3) Independência que mede quanto o indivíduo está processando esta decisão de forma independente, sem influenciar-se pelas ideias de outras pessoas: familiares, amigos/colegas, professores etc; (4) Autoconhecimento que mede quanto o indivíduo avalia que conhece suas características pessoais (forças e fraquezas), interesses profissionais, habilidades e competências, valores, expectativas profissionais e (5) Conhecimento da realidade educativa e socioprofissional que mede quanto o indivíduo avalia que conhece sobre as áreas/campos de atuação profissional, níveis salariais, mercado de trabalho, cenário atual do mundo do trabalho, competências exigidas na atualidade, cursos de pós-graduação. Foram construídos 70 itens, sendo cada subescala composta por quatorze itens, sete construídos de forma afirmativa e sete de forma negativa. Trata-se de uma escala de tipo Likert com cinco modalidades de resposta: Nunca, Raramente, Às vezes, Frequentemente e Sempre. Os 70 itens inicialmente elaborados para a escala foram submetidos a seis juízes – psicólogos e orientadores profissionais - para verificar a validade de conteúdo. Para cada item, foi solicitado que avaliassem: (1) Clareza da linguagem, (2) Pertinência/Representatividade em relação à subescala à qual o item corresponde (3) Qual subescala o item mais representa? e (4) Sugestões para eventuais reestruturações do item. Para avaliar a concordância entre os seis juízes utilizou-se o Índice de Validade de Conteúdo (IVC). Dos 70 itens, apenas três obtiveram um IVC menor que .80, dois com relação à Clareza da linguagem e um com relação à Pertinência/representatividade. A grande maioria dos itens foi alocado por todos os juízes na devida subescala. Sugestões para a redação de

alguns itens foram propostas, principalmente para itens da subescala de Conhecimento da Realidade. Os itens foram devidamente revisados, e foi elaborada a versão final da EMEP-PES no formato de uma escala on-line de aplicação remota. Para os estudos psicométricos, a escala será aplicada a um mínimo de 500 estudantes cursando o ensino superior ou recém-formados, com até dois anos de graduados. Pretende-se que esta escala seja útil para as intervenções em orientação profissional e de carreira junto à referida população, incluindo as intervenções a distância, realizadas por meio de tecnologias de informação e comunicação, que têm se ampliado consideravelmente na atualidade.

Palavras-chave: Escala de Maturidade para Escolhas Profissionais, pós-ensino superior, orientação profissional, orientação de carreira, validade de conteúdo

kathia.neiva@gmail.com

200507

ELABORAÇÃO DE UMA ESCALA DE CARACTERÍSTICAS PROTEANAS PARA ESTUDANTES

Gabriella Sampaio Santos Almeida

Alexsandro Luiz De Andrade

(Universidade Federal do Espírito Santo)

A teoria da carreira proteana estabelecida por Hall em 1976 é definida como um processo através do qual o indivíduo, e não a organização, insere-se no comando da carreira. O centro de seu conceito está na concepção de que o sucesso psicológico é resultado do gerenciamento da carreira pelo próprio indivíduo, opondo-se ao desenvolvimento de carreira como uma responsabilidade da organização, além de conceber que o indivíduo com características proteanas toma decisões direcionadas à satisfação pessoal, moldando a sua carreira, redirecionando-a de tempos em tempos para atender não somente a necessidades individuais como também do mercado de trabalho e das oportunidades profissionais. Do estudo de conceituação da carreira proteana, foram delineadas duas dimensões: direcionamento para valores e autogerenciamento. As escalas para mensuração do construto foram construídas predominantemente a partir de amostras de trabalhadores com menor participação de estudantes e, no Brasil, já são encontrados instrumentos adaptados para avaliação do construto, um para trabalhadores e outro para a população de universitários em diferentes etapas da graduação. No entanto, nenhum deles se ocupou da população de jovens estudantes em transição do ensino médio para o ensino superior, hoje submetidos à realidade de um mercado de trabalho caracterizado por insegurança, alta mobilidade e perspectiva de fácil adaptação aos novos modelos de empregabilidade que emergem para dinamização do sistema econômico e laboral. O presente estudo teve por objetivo preencher essa lacuna a partir da construção e apresentação de evidências preliminares de validade de uma Escala de Características Proteanas para Estudantes (ECP-E). Para isso foram realizados procedimentos indicados para construção de escalas, incluindo realização de grupos focais com professores e estudantes para formulação mais contextualizada dos itens, análise de juízes para

levantamento de evidência de validade de face e conteúdo, assim como foi iniciada uma coleta empírica para busca de evidências de validade de estrutura interna. Após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, os participantes foram convidados a responderem a um questionário elaborado no Google Formulários, que foi divulgado nas redes sociais (Whatsapp e Instagram), assim como por e-mail enviado às instituições de ensino. A coleta se deu durante o período de pandemia da CoVID-19. Participaram da pesquisa 430 estudantes, sendo a maioria composta por respondentes que se autodeclararam mulheres (66,3%, n = 285), com idade média de 21,3 anos (dp = 3,85). Os resultados preliminares apontaram a permanência das duas dimensões teoricamente previstas, com 20 itens tendo carga λ 0,29, sendo dez avaliando direcionamento para valores (exemplo de item: “Caso me desinteresse pela profissão que escolhi, buscarei outras ocupações que possam me proporcionar maior realização pessoal.”) e dez, autogerenciamento (exemplo de item: “Procuro estar atento às novidades que surgem nas áreas profissionais que me interessam.”). As limitações da pesquisa até o momento encontram-se no número relativamente pequeno de respondentes, o que impossibilitou análises mais assertivas sobre o novo instrumento.

Palavras-chave: orientação profissional, orientação vocacional, estudantes de ensino médio, estudantes universitários, psicometria

gabriellassalmeida@gmail.com

200632

ESCOLHA DA ESPECIALIDADE MÉDICA E LOCAL DE PRÁTICA: ADAPTAÇÃO DE UMA ESCALA

Giovanna Magliocca Friedenreich

Carlos Fernando Collares

Ana Paula Porto Noronha

(Universidade São Francisco)

A escassez de profissionais médicos na atenção primária à saúde, bem como a distribuição geográfica heterogênea de médicos generalistas e especialistas, tem sido documentada no Brasil e em outros países. A compreensão dos fatores que influenciam as escolhas profissionais de futuros médicos pode contribuir com a melhoria e com o desenvolvimento de políticas públicas que atenuem o problema da falta de médicos, particularmente em áreas remotas e rurais. Um questionário australiano composto por 50 itens e dividido em duas partes, referentes à escolha da especialidade médica e à escolha da localidade de prática profissional, utilizou a Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira em sua fundamentação. Quatro dimensões são mensuradas em cada parte deste instrumento: autoeficácia, expectativa de resultados profissionais, expectativa de resultados em relação ao estilo de vida e metas. O presente artigo objetivou descrever a adaptação transcultural do questionário australiano. O estudo envolveu a tradução do instrumento do idioma de origem para o idioma-alvo por dois tradutores independentes; a realização por parte dos pesquisadores de uma síntese dos itens e

instruções traduzidas; a tradução reversa dessa síntese para o idioma de origem; a análise da equivalência do significado geral e referencial dos itens e instruções; e a análise de juízes e a aplicação piloto do instrumento. Os resultados da adaptação transcultural mostraram elevado nível de equivalência semântica, de acordo com o grau de concordância entre avaliadores na análise da equivalência do significado geral e referencial dos itens e na análise de juízes.

Palavras-chave: escolha profissional, autoeficácia, expectativas de resultados, metas, validade dos testes, internato e residência

gicatraca@gmail.com

POSTERES - SESSÃO 2

200945

MINHA HISTÓRIA DE CARREIRA: CONSTRUINDO NOVAS NARRATIVAS COM ADULTOS EM BUSCA DE TRANSIÇÃO PROFISSIONAL

Eliara dos Santos Fraga

Janine Kieling Monteiro

Luciane Leila Linden Gottschalk

(Universidade do Vale do Rio dos Sinos / Unisinos)

O mundo do trabalho tem passado por transformações, instabilidades e incertezas, compondo desafios constantes aos profissionais e organizações. A pandemia de Covid-19, declarada em março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), também trouxe repercussões imediatas sobre o viver, provocando interrupções e rupturas nos projetos de vida e de trabalho. Os percursos profissionais apresentam-se ainda menos previsíveis e as transições de carreira tornam-se cada vez mais frequentes. Historicamente a Orientação Profissional e de Carreira (OPC) tem voltado sua atuação principalmente a jovens e adolescentes, contudo, pesquisas apontam a necessidade de ampliar a atuação junto ao público adulto. O Life Design, teoria contemporânea em OPC, evidencia que os indivíduos gradualmente projetam e constroem suas vidas, incluindo os percursos profissionais, através de “trajetórias de vida”. Diante do exposto, o objetivo deste trabalho foi, a partir da intervenção Minha História de Carreira (MHC), investigar desafios e possibilidades da construção de novas narrativas com adultos em busca de transição profissional, em meio à contemporaneidade. Com atividades organizadas em três partes (“Contar a minha história” - “Ouvir a minha história” - “Realizar a minha história”), o instrumento visa auxiliar os orientandos em processos de autorreflexão, promover o aumento da narrabilidade, intencionalidade e adaptabilidade de carreira. Participaram do estudo dois adultos (um homem e uma mulher, na faixa etária entre 30 e 35 anos) com atividade profissional remunerada, ensino superior e em busca de uma transição de carreira. Foram utilizados os seguintes instrumentos: 1) Questionário de dados sociodemográficos; 2) Entrevista semiestruturada pré-

intervenção; 3) Intervenção MHC; 4) Entrevista semiestruturada pós-intervenção. A intervenção ocorreu de forma on-line, com cinco sessões em torno de 80 minutos cada. Os dados obtidos foram analisados a partir da análise de conteúdo - relacionados à motivação e expectativas em aderir à intervenção, ao processo (as atividades realizadas) e às percepções dos participantes sobre a experiência. As motivações para aderir à intervenção registraram a oportunidade de aprofundar o autoconhecimento, realizar uma escuta de si intermediado por um profissional da área de OPC, alcançar maior clareza e serenidade em meio à transição, bem como delinear caminhos para a mudança profissional. Ao longo do processo foi identificado que os participantes valorizaram e se envolveram com as atividades e conteúdos propostos no decorrer das sessões da intervenção, realizando sugestões de melhoria nas partes II e III. Avaliaram os resultados como positivos e colaboraram para: elucidar dúvidas sobre transição profissional; dar força e empoderamento aos próprios pensamentos; auxiliar na construção de um olhar abrangente sobre passado, presente e futuro; narrar e antever outros possíveis “eus” através do planejamento de ações em prol da transição profissional que buscam. Os resultados destacaram que a experiência com o MHC oportunizou aos participantes narrar e ouvir a si mesmos em um espaço seguro. Permitiu a reelaboração e apropriação de sua própria história e o resgate de modelos que contribuíram nas reflexões sobre o Projeto de vida. Contudo, evidenciaram que o revisitar a infância e o narrar a si mesmo podem movimentar sentimentos e emoções delicadas, exigindo do orientador sensibilidade para o manejo da situação ou adaptação do instrumento. Além disso, o orientador deve desenvolver competências para trabalhar com narrativas voltadas a projetos de vida, bem como buscar aprofundar seus conhecimentos nas teorias clássicas de Holland e Super, que embasam o paradigma Life Design. Embora os resultados possam trazer contribuições para processos de OPC voltados ao público adulto em busca de transição profissional, seus resultados não podem ser generalizados. Almeja-se que possa pautar outras investigações, a fim de ampliar os conhecimentos sobre Orientação Profissional e de Carreira, a partir do Life Design.

Palavras-chave: orientação profissional e de carreira, transição de carreira, life design, minha história de carreira, aconselhamento em projeto de vida

eliara.unisinos@gmail.com

204011

ESCALA DE IDENTIDADE VOCACIONAL: ESTUDO PSICOMÉTRICO PRELIMINAR

Marco Antônio Pereira Teixeira

Claudia Sampaio Correa da Silva

Nayhara Bessa de Oliveira

Camila Jacques Pedroso

(Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS)

A Escala de Identidade Vocacional é uma das escalas mais utilizadas em pesquisas no campo da psicologia vocacional. O conceito de identidade vocacional é definido como uma visão clara e estável que uma pessoa tem a respeito de seus objetivos, interesses e habilidades profissionais. Uma identidade vocacional definida contribui para a tomada de decisão a respeito do futuro profissional e também está relacionada com o grau de confiança que a pessoa sente em relação a essa decisão. A Escala de Identidade Vocacional faz parte do instrumento My Vocational Situation, desenvolvido por John Holland e colaboradores em 1980. Ela conta com 18 itens respondidos em uma escala dicotômica de sim e não. Ela abarca diferentes aspectos associados à identidade vocacional, mas tem sido tratada como uma escala unidimensional, produzindo um único escore geral. O objetivo deste estudo, em andamento, foi investigar a fidedignidade da Escala de Identidade Vocacional e as correlações sem uma amostra de clientes de um serviço de orientação profissional no Brasil. Participaram do estudo 90 clientes que buscaram orientação profissional no Serviço de Orientação Profissional e no Núcleo de Apoio ao Estudante da UFRGS, com média de idade de 27,73 anos (54% mulheres). A versão utilizada da escala foi a versão portuguesa, com pequenas adaptações linguísticas para o português brasileiro. Os participantes responderam o instrumento como parte do protocolo de atendimento nos serviços. A estimativa de fidedignidade obtida com esta amostra, através do coeficiente alpha, foi de 0,77. As análises de correlação item-restante indicaram um item (17) com correlação fraca e negativa, cuja exclusão levou a um ligeiro aumento no coeficiente alpha (0,78). Outros itens apresentaram correlações item-restante fracas, mas sua exclusão não resultou em aumento da fidedignidade. Uma análise fatorial exploratória do instrumento revelou uma estrutura com mais de um fator, indicando tratar-se de um construto complexo. Ainda que seja um instrumento que apresenta problemas no conteúdo de alguns itens, ele parece ser uma medida global suficientemente fidedigna de identidade vocacional para ser usada em pesquisas.

Palavras-chave: identidade vocacional, escala, avaliação

mapteixeira.psi@gmail.com

199764

PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA NA MODALIDADE ON-LINE: RELATO DE EXPERIÊNCIA

Marcos Henrique Antunes

A aposentadoria introduz diversos desafios de ordem psicossocial para o indivíduo administrar, envolvendo desde aspectos de ordem pessoal e familiar até questões culturais e socioeconômicas. Nesse sentido, os programas de orientação para aposentadoria assumem especial relevância, visto oportunizarem espaços de reflexão e intercâmbio de informações técnico-científicas, o que pode promover a tomada de decisão contextualizada e o reconhecimento de fatores que auxiliem na adaptação ao desligamento laboral. Tradicionalmente, tais práticas foram ofertadas no formato

presencial, porém, com as demandas resultantes da crise sanitária desencadeada pela pandemia da COVID-19 e o avanço das tecnologias de informação e comunicação, passaram a ser executadas também através de recursos digitais, sendo ainda escassas publicações que descrevem esse tipo de iniciativa. Este estudo, na forma de relato de experiência, tem como objetivo apresentar um programa de orientação para aposentadoria realizado na modalidade on-line, em um órgão do Poder Judiciário que possui atuação na esfera regional em um estado localizado no Sul do Brasil. O programa ocorreu por meio de plataforma Moodle disponibilizada pela instituição e contou com a participação de 24 pessoas, com idades entre 52 e 69 anos, as quais estavam em vias de aposentar-se. A estrutura do programa consistiu no seguinte desenho: a) Conferência de abertura: atividade síncrona, na qual cumpriu-se procedimentos relativos a apresentação dos participantes, do ministrante e da proposta geral do programa, além do contrato grupal de trabalho. Ademais, nessa etapa foi realizada uma palestra acerca dos aspectos psicossociais envolvidos na aposentadoria; b) Quatro módulos assíncronos, disponibilizados semanalmente, com videoaulas gravadas e, complementarmente, tarefas associadas aos temas abordados nas videoaulas para realização por parte dos participantes. Tais tarefas foram desenvolvidas a partir de diferentes funcionalidades disponíveis na plataforma como, por exemplo, acesso a bases de dados, enquetes, questionários e fóruns. Os assuntos tratados, respectivamente, em cada um dos quatro módulos foram: aspectos psicológicos da transição para a aposentadoria, relações familiares e sociais na aposentadoria, planejamento financeiro e elaboração de projetos de futuro na aposentadoria; c) Conferência de encerramento: atividade síncrona, na qual abordou-se o tema tempo livre na aposentadoria, cabendo destacar que este foi eleito pelos próprios participantes através de enquete. Nesse último encontro também procedeu-se com feedbacks aos participantes, bem como foi realizada a avaliação de reações por parte dos mesmos acerca do percurso consolidado. O processo de avaliação dos resultados constituiu-se a partir de um questionário semiaberto, contendo quatro perguntas fechadas sobre percepções gerais dos resultados do programa e uma pergunta aberta para apresentação de sugestões. Os escores médios das respostas às perguntas fechadas foram apurados em uma escala de cinco pontos, visando mensurar o impacto da participação no programa (1 – pouco e 5 - muito). Nessa perspectiva, obteve-se os seguintes valores de média: 4,87 para o item “novas aprendizagens adquiridas”, 4,41 para o item “metodologia utilizada no programa on-line”, 4,14 para o item “utilidade dos conteúdos abordados para o planejamento de futuro na aposentadoria” e 4,04 para o item “envolvimento pessoal do participante”. No que se refere aos dados da questão aberta foram sinalizados elementos sobre o bom desempenho das atividades, a relevância dos temas abordados, o conforto de trabalhar com um grupo maduro e o suporte profissional conferido para refletir e analisar experiências pessoais. Assim, constata-se que o programa foi percebido positivamente nos itens avaliados, tendo oferecido orientações oportunas mediante as demandas dos participantes. Dessa forma, considerando o enquadre contextual da experiência relatada, sinaliza-se a validade desse tipo de intervenção por meio de recursos digitais. Contudo,

entende-se procedente que novos estudos deem andamento na análise dos resultados apresentados e investiguem as repercussões desse formato de trabalho em outros grupos de aposentados.

Palavras-chave: aposentadoria, planejamento para aposentadoria, desenvolvimento de programa, internet

marcos.antunes@live.com

199979

ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MAIS VELHOS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

Guilherme Gustavo Holz Peroni

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

A carreira no setor público brasileiro possui características do modelo tradicional. Apesar disso, os servidores públicos vivenciam a nova ordem social do trabalho e as transformações do contexto social. Nesse sentido, o contexto da pandemia da doença do Coronavírus 2019 (COVID-19) ocasionou a transformação do cotidiano, proporcionou vivências e experiências, assim como influenciou a adaptabilidade de carreira no setor público. A adaptabilidade de carreira é um conceito da Teoria de Construção da Carreira (TCC) que possui quatro dimensões principais: preocupação, controle, curiosidade e confiança. Objetivo: o objetivo deste artigo é analisar a influência do contexto da pandemia de COVID-19 na adaptabilidade de carreira dos servidores públicos mais velhos. Método: trata-se de uma pesquisa qualitativa. Os sujeitos da pesquisa são os servidores públicos com 45 anos ou mais que atuam em uma Universidade Federal brasileira (UF). A coleta de dados ocorreu por meio de entrevista em profundidade do tipo semiestruturado. Foram entrevistados 16 servidores públicos, sendo oito homens e oito mulheres. Os dados foram analisados pela técnica de análise de narrativas e biografias. Resultados: trata-se dos resultados preliminares de uma pesquisa sobre o envelhecimento na carreira que está sendo realizada no contexto da pandemia de COVID-19. Em 17 de março de 2020, a UF interrompeu as atividades presenciais com o intuito de promover o isolamento social. Com isso, a maioria dos servidores da UF foi redirecionada para o modelo de trabalho remoto. Os resultados apontam que pandemia de COVID-19 influenciou os seguintes aspectos da carreira dos servidores públicos: (a) interferiu no planejamento para o desengajamento na carreira e aposentadoria. Alguns entrevistados decidiram pelo prolongamento da carreira profissional. Essa decisão articula-se com a necessidade de realização das tarefas de trabalho durante o isolamento social e a falta de atividades e planos para depois da aposentadoria em virtude da pandemia. Além disso, o isolamento social tornou-se um estágio para a aposentadoria, pois proporcionou a vivência de uma rotina domiciliar; (b) influenciou a qualificação e capacitação profissional. Alguns entrevistados utilizaram o período de isolamento social para realizar cursos de capacitação. Além disso, a possibilidade de redução salarial dos servidores públicos noticiada pela mídia durante a pandemia de COVID-19 ocasionou a

insegurança na carreira e a necessidade de qualificação e capacitação profissional; (c) tornou-se um desafio e um momento de dificuldade na carreira profissional dos trabalhadores mais velhos, principalmente devido à modificação da rotina de trabalho e falta de suporte da UF para o desenvolvimento do trabalho remoto; e, (d) influenciou o uso e domínio das tecnologias da informação e comunicação necessárias para realização das tarefas de trabalho no modelo remoto. A análise dos resultados demonstra a influência do contexto da pandemia de COVID-19 sobre as seguintes dimensões da adaptabilidade de carreira: (a) na preocupação com a carreira, no que tange ao planejamento para a aposentadoria e escolhas profissionais e educacionais necessárias para alcançar os objetivos profissionais; e (b) na confiança na carreira, no que se refere à superação dos desafios e obstáculos profissionais e ao constante aprendizado de novas habilidades para o trabalho. Conclusão: o contexto da pandemia de COVID-19 influenciou a adaptabilidade de carreira dos servidores públicos mais velhos no que tange à preocupação e confiança na carreira. Dessa forma, a pandemia evidenciou a mudança do ambiente e o consequente processo de ajuste pessoa-ambiente no setor público, bem como permitiu aos participantes a reflexão sobre o processo de envelhecimento e aposentadoria e o aprendizado de novas habilidades. Com isso, a pesquisa demonstra os recursos psicossociais e a competência de autorregulação dos servidores públicos mais velhos para o enfrentamento de um problema complexo, desconhecido e mal definido, qual seja a pandemia de COVID-19.

Palavras-chave: COVID-19; adaptabilidade de carreira, trabalhadores mais velhos, setor público
gustavoperoni@hotmail.com

200617

A REFLEXIVIDADE NAS NARRATIVAS DE CARREIRA DE TRABALHADORAS MAIS VELHAS: UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Paula Mara Costa de Araujo

Mônica de Fatima Bianco

Envelhecimento tem sido um tema cada vez mais investigado nos últimos anos e sob o ângulo de diferentes áreas disciplinares (Ackerman & Kanfer, 2020). Esse interesse é devido principalmente ao envelhecimento populacional. Segundo Fasbender et al. (2019), o mundo do trabalho reflete esse envelhecimento populacional com o aumento numérico da participação dos trabalhadores mais velhos, ou seja, aqueles que têm idade cronológica superior a 40 anos (Zacher, Kooij & Beier, 2018). Somado a isso, a partir do século XXI, promoveram-se mudanças nas relações entre os indivíduos e as organizações (Savickas, 2009), o que resultou em uma modificação na forma como as carreiras são vistas. Dessa forma, muitas pesquisas relacionadas à construção de carreira se desenvolveram. Porém, pouco se avançou no conhecimento sobre a construção de carreira dos trabalhadores mais velhos (Fasbender et al., 2019). Além disso, as pesquisas sobre envelhecimento da força de trabalho se concentram em fatores organizacionais e pouco se examina sobre fatores individuais relacionados

ao envelhecimento bem-sucedido no local de trabalho (Cheung et al.,2017). Neste cenário, reconhecendo a necessidade do desenvolvimento de novas perspectivas para atender às demandas no mundo do trabalho, em especial às dos trabalhadores mais velhos (Ackerman & Kanfer,2020), propõe-se o uso da lente teórica Life Design, paradigma de aconselhamento de carreira que valoriza a consciência reflexiva e a construção do autoconhecimento como seus principais elementos (Hartung,2019). O objetivo desta pesquisa foi compreender como se deu a construção da reflexividade nas narrativas de carreira de trabalhadoras mais velhas de uma instituição pública de ensino à luz do paradigma Life Design. A abordagem escolhida é a qualitativa para ser possível explorar como os indivíduos interagem com o contexto e obtêm significado do mundo social (MERRIAM; GRENIER,2019). Os dados foram coletados por meio de relato narrativo, por ser um método que permite uma visão mais abrangente de carreira (Cohen,2004), adotando a sistematização desenvolvida por Schütze (1977 Apud Jovchelovitch; Bauer, 2000) que tem como princípio básico reconstruir os eventos sociais na perspectiva dos entrevistados da forma mais direta possível. Os participantes da pesquisa foram mulheres com idade superior a 40 anos, servidoras públicas de uma instituição federal de ensino. Foram realizadas seis entrevistas para esta proposição, todas após assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido. Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo do tipo categorial, (Bardin, 2011) categorizando trechos, à luz do paradigma Life Design, que demonstrassem momentos de reflexão ou reflexividade de forma dedutiva e temas de vida de forma indutiva. As experiências percebidas como eventos críticos, conotaram na narrativa das entrevistadas a importância desses como gatilhos de processos reflexivos. Ao revisitarem pensamentos e ações passadas as entrevistadas revelaram, em suas constituições de processos reflexivos, uma relação entre as reflexividades e seus temas de vida centrais. A formação de uma nova consciência sobre si e sobre o seu contexto social tem direção à busca de uma carreira profissional de significado pessoal. A relevância da reflexividade na compreensão dos significados construídos nas trajetórias de carreira das entrevistadas ficou evidenciada. A tomada de consciência, os eventos críticos e os contextos sociais são construtos que se revelaram importantes para a construção de uma trajetória de carreira significativa. A recorrência das tomadas de consciência levou a mudanças na trajetória de vida direcionadas a uma carreira de significado particular, fator condescendente ao interesse de permanência na atividade profissional. As lições aprendidas nesta pesquisa sugerem ser preciso que abordagens inovadoras voltadas para indivíduos do Século XXI, como o paradigma Life Design, dediquem esforços a compreender os significados pessoais que mantêm o interesse dos trabalhadores mais velhos em permanecerem como trabalhadores ativos.

Palavras-chave: narrativa, reflexividade, carreira, life design, trabalhadoras mais velhas, envelhecimento

paulamcaraujo@gmail.com

202408

MULHERES E MUNDO DO TRABALHO: UMA CARTILHA PSICOEDUCATIVA

Isabela de Mattos Vieira Ferracini

Ana Carolina Rodríguez Ibarra

Gabriela Techio

Natália Baptista Ramos

Manoela Ziebell de Oliveira

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS)

O contexto do trabalho no mundo contemporâneo possui desafios para as mulheres. Nesse contexto, o movimento feminista surgiu há dois séculos para lutar e defender a equidade de gênero, a dignidade humana e a justiça social. Frente às questões relatadas, o Núcleo de Estudo sobre Mulheres, Gênero e Trabalho -Intersecção- do GEDC da PUCRS, construiu uma cartilha com o objetivo de informar e conscientizar em relação ao papel e aos desafios das mulheres no mundo do trabalho, além de fazer uma crítica aos modelos de trabalho atuais. Foi desenvolvida uma revisão de literatura científica a partir de capítulos de livros e artigos publicados em periódicos nacionais e internacionais. A busca ocorreu entre quatro pesquisadoras. Após a leitura foram discutidos e analisados quais seriam os temas e tópicos para serem incluídos e aprofundados. Para a elaboração e Design do material foi utilizada a plataforma Canva. A cartilha possui 28 páginas e está separada por 7 tópicos: No primeiro tópico foi contextualizado um pouco do momento atual e explicamos o objetivo da cartilha; Após, apresentou-se o feminismo, não como um movimento único, mas sim como diversos e detentores de diversas histórias; Refletiu-se a respeito dos caminhos profissionais que as mulheres seguem e onde elas estão atualmente no mundo do trabalho; Também, buscou-se relatar a dificuldade das mulheres em alcançarem cargos de liderança e avançarem na carreira; Além disso, procurou-se explicar o fenômeno da dupla jornada de trabalho por meio de dados realistas e atuais; Foi discutido que, mesmo participando de diversos tipos de trabalhos e sendo ativas profissionalmente, as mulheres continuam tendo sua participação menos vista e reconhecida; Por fim, foram apontados cinco itens que podem ajudar a promover a equidade de gênero. Atualmente, o material se encontra na etapa final, em que será avaliado on-line por três juízas quanto a: design, compreensão da linguagem, conteúdo e pertinência. Desta forma, entende-se que a cartilha enquanto material psicoeducativo é importante para orientar processos de mudança e construção de sociedades equitativas, além de garantir que as pesquisas científicas sejam divulgadas e compreendidas pelo público geral.

Palavras-chave: mulheres; feminismo; trabalho; dupla jornada de trabalho

isabela.ferracini@acad.pucrs.br

197768

CONFLITOS E RELAÇÕES DE TRABALHO: PERCEPÇÕES DE PROFISSIONAIS DE DIFERENTES GERAÇÕES

Marcelo Capistrano Gonçalves de Oliveira Matias

Samantha de Toledo Martins Boehs

(Universidade Federal do Paraná – UFPR)

Estudos anteriores indicam que as percepções de vida, trabalho e carreira entre profissionais de gerações distintas podem se tornar, se mal gerenciados, potenciais fontes de conflitos nas organizações. Dessa forma é importante que as empresas compreendam essas diferenças com a finalidade de criarem estratégias para a gestão eficaz das relações entre gerações no ambiente de trabalho. Esse estudo teve como objetivo identificar os principais pontos de conflito que pessoas das diferentes gerações percebem no ambiente de trabalho em uma empresa de pequeno porte da área marítima e portuária que possui unidades distribuídas em doze estados brasileiros. A metodologia teve delineamento quantitativo, na forma de estudo de caso, com a aplicação de questionário semiestruturado enviado para 72 funcionários da organização. Os dados foram analisados com a utilização de estatística descritiva. Os resultados revelam que apesar de a maioria dos colaboradores que participou do estudo ter afirmado não possuir dificuldade no seu dia a dia em trabalhar com pessoas de diferentes gerações dentro da empresa, foi observado que 50% dos respondentes apontaram que características específicas da geração Y podem vir a dificultar as relações no dia a dia de trabalho enquanto que 40 % afirmaram que as características da geração X também podem vir a dificultar essas relações. Observa-se também, por meio dos resultados, que 37% dos respondentes apontaram diferenças no comportamento dos funcionários das diferentes gerações. Neste ponto, os principais fatores destacados foram: facilidade/dificuldade em lidar com a tecnologia, comunicação, nível de experiência e conhecimento. No que se refere às relações com a liderança no dia a dia, formada preponderantemente por jovens da geração Y, apesar de a maioria dos respondentes (87%) não possuir nenhuma dificuldade no relacionamento no dia a dia, para 23% dos colaboradores, as características do seu líder têm dificultado o relacionamento, sendo que as maiores dificuldades estão relacionadas a capacidade de comunicação e priorização das atividades. Os resultados demonstram ainda que enquanto a geração X tem como objetivo a construção de uma carreira sólida, a ser desenvolvida em uma só empresa, buscando ascensão social e econômica, a geração Y está constantemente conectada na Internet, encarando o trabalho como desafio e diversão, além de apresentar características como a ansiedade e falta de visão de longo prazo. A geração Z, por sua vez, apresentou características como a falta de compromisso e responsabilidade. Os resultados desse estudo que buscou compreender os principais pontos de conflitos vivenciados por profissionais de diferentes gerações no ambiente de trabalho, em uma empresa da área marítima e portuária, corroboram com as pesquisas anteriores, e demonstram que, apesar da baixa incidência, os conflitos geracionais ocorrem por diferenças comportamentais e características de cada tipo de geração. Apesar de as respostas terem apontado para poucos conflitos entre as gerações, uma das limitações do estudo

pode ter sido o número de participantes. Dessa forma, recomenda-se a realização de trabalhos futuros com maior número de pessoas em empresas de diferentes portes e áreas de atuação.

Palavras-chave: gerações x y z, relações de trabalho, conflitos, carreira

marcelo@proamar.com.br

199847

MATURIDADE PARA A ESCOLHA PROFISSIONAL EM ESTUDANTES: MODIFICAÇÕES DURANTE O PROCESSO INTERVENTIVO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Alana Onitsko Ferreira

Hugo Ferrari Cardoso

(Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP)

Em geral, os processos de orientação profissional (OP) visam trabalhar alguns aspectos fundamentais relacionados aos repertórios de autoconhecimento, responsabilidade, maturidade para escolha profissional e tomada de decisões. Este trabalho faz parte da pesquisa de mestrado acadêmico da primeira autora, que teve seu início no ano de 2020. A presente pesquisa tem abordagem quali-quantitativa, com delineamento quase experimental, do tipo pré e pós-teste, sem grupo controle. Com base nas medidas pré e pós-teste da maturidade para a escolha profissional, buscou-se investigar os possíveis efeitos de um programa de orientação profissional, sob enfoque analítico comportamental, na maturidade para a escolha profissional dos participantes, considerando a análise realizada em dois momentos diferentes no tempo. O público-alvo foi composto por dez estudantes pré-universitários, maiores de idade. O processo de OP teve duração de sete encontros, com a média de 1 hora e 30 minutos, com frequência semanal. Os encontros ocorreram de forma remota. As temáticas desenvolvidas ao longo dos encontros foram: aumento de variabilidade comportamental (maturidade), autoconhecimento, critérios para tomada de decisões, conhecimento das áreas e profissões, entre outras. A medida de mensuração de aspectos da maturidade foi elaborada pelos autores, apoiadas na definição conceitual de construto (Donald Super), já que o teste psicológico disponível no Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) não apresentava, na ocasião do início da presente pesquisa, aprovação para a aplicação no formato remoto. Dos principais resultados encontrados, os participantes se engajaram com as atividades propostas e desenvolveram novas perspectivas sobre si mesmo e sobre as possibilidades acadêmicas e profissionais. Os resultados preliminares indicaram, por intermédio de questionários e feedbacks, o aumento no repertório de autoconhecimento dos integrantes do grupo. Quando houve proximidade do encerramento do grupo, foi possível constatar momentos afetivos entre os membros, bem como feedback e avaliação em relação aos sentimentos vividos de forma coletiva. Ao comparar o primeiro com o último encontro, os participantes relataram que o processo de OP contribuiu para sua tomada de decisões, assim como ganhos imediatos e em médio e longo prazo em seu processo de escolha de carreira. Alguns integrantes, que inicialmente

tinham de duas a três opções de cursos de graduação, ao final do processo, estavam mais conscientes de qual seria sua escolha para o vestibular. Em virtude das medidas de distanciamento social e atendimentos grupais em OP no formato remoto, por se tratar de intervenções com publicações recentes, ainda há poucos registros de estudos na literatura em orientação profissional e de carreira. É ainda mais escasso a análise das influências que a pandemia tem trazido para a alteração da perspectiva profissional de vários estudantes. Isso ressalta a importância e a necessidade da continuidade desses estudos, visto tamanhas (in)conclusões tomadas em um período atípico como uma pandemia no século XXI.

Palavras-chave: orientação profissional, estudantes, pandemia

alanaonitsko@gmail.com

201088

AVALIAÇÃO DA MATURIDADE PROFISSIONAL EM UMA INTERVENÇÃO DE EDUCAÇÃO PARA A CARREIRA COM ALUNOS DO 9º ANO

Dayane Barbosa

João Paulo Lessa

Lucy Leal Melo-Silva

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

No contexto educacional, ações que visam o desenvolvimento de carreira constituem iniciativas promissoras. Dentre elas, a Educação para a Carreira tem se mostrado relevante na interface do campo da educação com a orientação profissional e de carreira. Esta modalidade de intervenção objetiva contribuir para a atribuição de sentidos aos estudos e ao trabalho no contexto educativo. Para tanto são desenvolvidas habilidades que contemplam o desenvolvimento do autoconceito, os processos de tomada de decisão e outras competências de carreira. Quanto à avaliação das competências de carreira desenvolvidas nestas intervenções, uma das possibilidades é a mensuração dos níveis de maturidade profissional antes e depois o processo de intervenção. Destaca-se que a maturidade profissional pode ser compreendida como a capacidade do indivíduo em confrontar tarefas do desenvolvimento. Considerando a relevância das intervenções de Educação para a Carreira e da avaliação de dimensões psicológicas, este estudo objetivou avaliar o grau de maturidade para a escolha profissional em alunos do 9º ano de uma escola pública, que foram atendidos em um programa de intervenção em Educação para a Carreira. No início da coleta de dados, o grupo de intervenção incluía 34 participantes, sendo que a maioria tinha 14 anos de idade (94,1%) e era do sexo masculino (61,8%). Foram realizadas 14 sessões grupais, visando o desenvolvimento de habilidades socioemocionais e de carreira. Foi usada a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP), possibilitando a análise quantitativa. Foram feitas análises descritivas e de inferência estatística. Inicialmente, foi realizado um teste de suposição para análise da normalidade (Teste de Shapiro-Wilk). As inferências

estatísticas foram elaboradas por meio de Testes de Hipóteses, em específico fez-se uso do Teste t de Student e Teste de Wilcoxon. Foi calculado o tamanho do efeito por meio do Coeficiente d de Cohen e Coeficiente de Correlação Ponto-Bisserial. As análises foram realizadas no programa Jamovi 1.6.3. Sobre o grau de maturidade dos participantes, os resultados mostram que não houve diferenças significativas após a intervenção. Quando analisado as descritivas, com as médias, medianas, desvio-padrão e variâncias, nota-se por outro lado, que mesmo sem diferenças significativas os valores no pós-teste foram mais elevados do que no pré-teste. Ao verificar a classificação das médias obtidas nas subdimensões da EMEP, com exceção da Responsabilidade, classificada como Médio Inferior (MI) tanto no pré-teste quanto no pós-teste, as demais subdimensões em ambos os momentos apresentam escores considerados como Médio (M) comparando com o grupo normativo de alunos de 9º ano do Ensino Fundamental. A classificação na média também pode resultar na maior dificuldade de alteração dos resultados. A EMEP foi selecionada para este estudo por ser um instrumento bastante usado no contexto brasileiro em intervenções de orientação profissional e de carreira. O seu objetivo não é avaliar intervenções, mas sim avaliar a maturidade e sua evolução, na situação de pré e pós teste. Assim, embora tenham sido trabalhados conteúdos como autoconhecimento e conhecimento do mundo do trabalho, deve-se considerar que a intervenção deste estudo não focalizou exclusivamente a promoção da maturidade, mas também o desenvolvimento de outras dimensões que constituem o modelo da Educação para a Carreira, destacando a conscientização e a reflexão acerca das possibilidades de continuidade do estudo no Ensino Médio, diante da eminente transição dos participantes para a nova etapa do ciclo formativo. Os achados dessa intervenção, embora apontem limitações quanto à avaliação e resultados obtidos, podem fornecer pistas para futuras intervenções nesta modalidade, e no caso do contexto brasileiro atual, para os programas que envolvem as disciplinas eletivas sobre Projeto de Vida.

Palavras-chave: intervenção, educação para carreira, maturidade profissional

dayane.barbosa@usp.br

199004

ESTUDOS DIFERENCIAIS DA MATURIDADE PARA A ESCOLHA PROFISSIONAL EM ALUNOS MOÇAMBICANOS

Francisco Ernesto Francisco

Maria Luísa Lopes Chicote Agibo

Argentil Omar do Amaral

Kathia Maria Costa Neiva

A decisão de carreira, na perspectiva desenvolvimentista, demanda maturidade para a escolha profissional, a qual integra a determinação, responsabilidade, independência, autoconhecimento e o conhecimento da realidade educativa e socioprofissional. Isso posto, este estudo, recorte de

dissertação de mestrado do primeiro autor, teve o objetivo de avaliar o grau de maturidade de carreira por sexo e idade, junto de 204 alunos do 12º ano, de três escolas secundárias públicas da região norte de Moçambique. Foi aplicada a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP, Neiva, 2014) adaptada para Moçambique. O Teste U de Mann Whitney não encontrou diferenças significativas por sexo. Por seu turno, as meninas manifestaram maior independência e conhecimento real, e os rapazes a determinação, responsabilidade, autoconhecimento e maturidade total. No entanto, uma ANOVA unidirecional indicou diferenças significativas por idade na responsabilidade, autoconhecimento e na maturidade total para alunos de maior idade. Quanto à classificação percentil, a maturidade foi dada como média, revelando-se a necessidade de programas que incrementem os aspectos envolvidos na sua dimensionalidade. Contudo, estudos futuros podem atender ao alargamento e diversificação da amostra, testando a maturidade para a escolha profissional por classe, turno de estudos, tipo de escola, ensino superior ou ainda de modo longitudinal no contexto moçambicano.

Palavras-chave: alunos moçambicanos, ensino secundário, maturidade para a escolha profissional.

guiambamondlane@gmail.com

199896

NÍVEIS DE BURNOUT EM TRABALHADORES DA SAÚDE EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS

Gabriella Sampaio Santos Almeida (Universidade Federal do Espírito Santo)

Elisangela Toth (Universidade São Francisco)

Katty Fernanda de Souza Kurozawa (Centro de Estudos em Terapia Cognitivo-Comportamental)

Carlos Eduardo Medeiros Pessoa Filho (Universidade São Francisco)

Barbara Beatriz Da Silva (Universidade São Francisco)

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel (Universidade São Francisco)

A Síndrome de Burnout possui divergências em relação a sua definição, no entanto a mais aceita é a de que se trata de uma síndrome que pode surgir como uma resposta ao estresse laboral crônico relacionado à ausência de recursos individuais para lidar com as demandas do trabalho. Essa síndrome é ocasionada por uma combinação de três fatores: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. A primeira se refere à perda de recursos emocionais, o sentimento de estar emocionalmente exausto devido ao trabalho, além do sentimento de incapacidade; a segunda, é caracterizada por provocar o desgaste nas relações interpessoais e o desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas; por fim, a terceira, consiste na tendência de autoavaliar a si e a seu trabalho negativamente, bem como esquivar-se de relacionamentos interpessoais, baixa produtividade e baixa tolerância à pressão. Profissionais de saúde estão constantemente expostos a situações de trabalho estressantes por lidarem não apenas com tensões relativas ao ofício em si, como também por estarem em contato com o sofrimento de pacientes e seus familiares. O presente trabalho objetivou identificar

e comparar os níveis de burnout entre profissionais de saúde de instituições públicas e privadas. Participaram da pesquisa 57 profissionais de saúde com idade entre 18 e 60 anos (média=31,26, dp=11,13), a maioria do sexo feminino (84,2%), residentes de um estado do sudeste do Brasil, com superior completo (40,3%), trabalhadores de hospitais públicos (n=27, 47,3%), trabalhadores de demais instituições (n=30, 52,7%), predominantemente recepcionistas (21,0%) e profissionais de enfermagem (12,2%) do setor de pronto-socorro/pronto atendimento. Para avaliação do nível de burnout desses profissionais foi utilizado o “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo”, versão brasileira para profissionais da educação – CESQT-PE (Gil-Monte et al., 2010), estruturado numa escala tipo Likert de cinco pontos (0=Nunca e 4=Muito frequentemente: todos os dias), possuindo quatro dimensões: ilusão pelo trabalho (IT), desgaste psíquico (DPsi), indolência (I) e culpa (C). Após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, os participantes foram convidados a responderem a um questionário elaborado no Google Formulários, que foi divulgado nas redes sociais (Whatsapp, Facebook e Instagram), assim como por e-mail, convidando respondentes em potencial que fossem da área de saúde. A coleta se deu durante o período de pandemia da CoVID-19. Foi realizada a descrição da amostra e, para comparação entre os grupos, o Teste t. O software utilizado foi o Jamovi, versão 1.6.23. Os trabalhadores de instituições públicas obtiveram para IT média=3,0 (dp=0,69), DPsi média=2,0 (dp=1,15), I média=1,14 (dp=0,75) e C média=1,2 (dp=0,82). Trabalhadores das demais instituições obtiveram para IT média=1,8 (dp=1,2), DPsi média=2,1 (dp=1,17), I média=1,2 (dp=0,80) e C média=1,2 (dp=0,97). O Teste t revelou que, quanto à IT, os dois grupos apresentaram diferença estatisticamente significativa quanto à pontuação e à média ($p < 0,005$). Quanto às demais comparações, as diferenças não foram estatisticamente significativas. Para estudos futuros, recomenda-se uma amostra maior e mais abrangente, tanto em relação a profissões de diferentes setores da saúde quanto a regiões nacionais, além de comparar burnout com outros construtos, como capital psicológico, satisfação com a vida e perspectiva de trabalho futuro.

Palavras-chave: estresse ocupacional; qualidade de vida no trabalho; estados emocionais; psicometria

gabriellassalmeida@gmail.com

POSTERES - SESSÃO 3

200961

IMPACTOS DO ACASO NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE UNIVERSITÁRIOS

Rafaela Roman de Faria

Cada vez mais, sobretudo no cenário da pandemia COVID-19, sabe-se que é necessário pensar e agir para o desenvolvimento de carreira, incluindo também os eventos imprevistos e imprevisíveis que surgem ao longo da vida pessoal e profissional. Assumindo a importância dos eventos casuais na

tomada de decisão e no desenvolvimento de carreira, o presente estudo se propôs a investigar o papel desses eventos no desenvolvimento de carreira de estudantes de graduação. Para isso, teve como objetivos identificar e analisar: a ocorrência dos eventos casuais que afetaram o desenvolvimento de carreira dos estudantes durante o período de graduação; a natureza dos eventos casuais percebidos pelos estudantes; o impacto que os eventos casuais tiveram sobre o desenvolvimento de carreira dos estudantes; a avaliação que os estudantes fazem de seu impacto sobre desenvolvimento de carreira; e a relação entre variáveis dos eventos casuais e características dos estudantes. Considerando a natureza dos objetivos estabelecidos, o estudo identifica-se como do tipo descritivo, exploratório e de abordagem quali-quantitativa. A pesquisa foi desenvolvida em uma universidade estadual, localizada no estado do Paraná. A amostra foi composta de 18 estudantes universitários, sendo 08 homens e 10 mulheres que estavam cursando o último ano de nove cursos de graduação oferecidos na instituição. Os dados para esse estudo foram obtidos nas dependências da universidade por meio de entrevista. O roteiro de entrevista foi dividido em duas partes: 01- Caracterização dos participantes e 02- Eventos casuais e desenvolvimento de carreira. Como resultados, no conjunto dos 18 participantes, foi possível identificar, no total, 120 eventos casuais, o que corresponde a uma média de 6,67 (DP=1,97) eventos por estudante. A soma de cinco categorias de eventos casuais (encorajamento, eventos históricos, evento pessoal, conexões pessoais e/ou profissionais e influências do casamento e/ou família) totalizaram 74,16% dos 120 eventos casuais identificados nesse estudo. Verificou-se que todos os entrevistados afirmaram que durante a graduação se depararam com eventos casuais que impactaram e trouxeram influência positiva e/ou negativa no curso e/ou na carreira. Foram identificadas as seguintes subcategorias de impactos no curso: a) no desempenho acadêmico; b) na interação interpessoal; c) nas condições físicas e emocionais; d) na visão do curso e da instituição e e) na condição temporal da rotina do estudante. Em impactos na carreira foram identificadas as seguintes subcategorias de mudanças: a) nas condições temporais; b) na visão da carreira; c) na trajetória de carreira e d) no profissionalismo. Nas análises quantitativas envolvendo as características dos eventos casuais e a relação com as características dos entrevistados, foram observadas diferenças significativas entre as variáveis sexo e a fase do curso em que o evento casual ocorreu, para estudantes trabalhadores e a avaliação do impacto do evento casual e, ainda, entre as áreas do conhecimento e o tipo de impacto do evento casual. Na análise comparativa entre estado civil, turno de estudo, local de residência e faixa etária e as características dos eventos, não houve diferença significativa para nenhuma das variáveis investigadas. Frente aos resultados, nota-se a necessidade de novas pesquisas que aprofundem os conhecimentos sobre a temática, uma vez que os eventos casuais e seus impactos foram percebidos como fator determinante no desenvolvimento de carreira por todos os entrevistados nesse estudo.

Palavras-chave: acaso, eventos casuais, imprevisibilidade, universitários

rafaelaicop@gmail.com

200853

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE PSICÓLOGOS BRASILEIROS: UM ESTUDO SOBRE INTERESSES PROFISSIONAIS E ADAPTABILIDADE*Daisielly Pereira Lima**Rodolfo Augusto Matteo Ambiel**Andreza Granja Gava*

(Universidade São Francisco)

Nos últimos anos pesquisadores se dedicaram à estudos sobre o mundo do trabalho de diferentes áreas profissionais, na psicologia faz-se necessário aprofundar sobre a carreira dos psicólogos. O objetivo deste trabalho foi verificar as diferenças nos perfis de interesses por áreas da psicologia e nas competências de adaptabilidade de carreira entre psicólogos que exercem e que não exercem a profissão. Participaram 443 psicólogos de ambos os sexos, que atuam ou não na área da psicologia, sem distinção de idade e tempo de formação, responderam a Escala de Interesses por Áreas da Psicologia (EIAPsi) e a CAAS + C (Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale – Brazilian Form), online. Foram incluídos psicólogos formados, sob regime de trabalho CLT, autônomo, concursado ou voluntário e responderam ao TCLE. A análise dos dados foi feita no software SPSS versão 25. Foram realizadas as análises descritivas dos participantes, além da comparação em relação ao desempenho em ambos os instrumentos pelo teste t de Student e foi realizada a verificação do tamanho do efeito das diferenças (d de Cohen) dos dois grupos, psicólogos que exercem e não exercem a profissão. Além disso, foram verificadas as relações entre o nível de adaptabilidade de carreira com os interesses profissionais, considerando grupos de participantes que trabalham ou não na área, além daqueles que fizeram ou não estágio nas áreas de preferência. Os resultados apontaram que a área da psicologia de maior interesse pelos psicólogos é a área clínica, enquanto as de esporte e trânsito foram as de menor interesse. Houve diferenças significativas na área clínica, sendo a avaliação psicológica e área jurídica as mais fortes entre os dois grupos, os que atuam na área e os que não atuam. As áreas de clínica e avaliação psicológica receberam uma maior pontuação por quem atua na psicologia. Por outro lado, a área jurídica foi pontuada mais por quem não trabalha na área. Além disso, o grupo de psicólogos que atua na área demonstrou em todas as dimensões da adaptabilidade de carreira pontuação significativamente maior, quando comparadas ao grupo dos psicólogos que não atuam na profissão. A análise de variância apontou diferenças significativas em todas as dimensões de adaptabilidade de carreira, com destaque do grupo dos psicólogos formados há mais de 20 anos, apresentando maiores pontuações. Enquanto nas dimensões preocupação, controle e confiança os psicólogos formados até 1 ano também apresentaram altas pontuações. Em todos os casos, os psicólogos formados de 1 a 3 anos apresentaram menores pontuações. Os resultados indicam que quanto maior o tempo de formação na área maior são os níveis de adaptabilidade de carreira. Portanto, os resultados apontaram que psicólogos atuantes possuem maior interesse nas áreas da psicologia clínica e maior

adaptabilidade de carreira, comparado ao grupo que se encontra fora da área, demonstrando a importância do tema e necessidade de mais estudos relacionados ao tema.

Palavras-chave: profissão, psicologia, interesses profissionais, adaptabilidade.

daisi_94@hotmail.com

200917

A CONSTRUÇÃO DE CARREIRA ENTRE PROFISSIONAIS DO SETOR DE DISTRIBUIÇÃO DE VEÍCULOS DO ES

Naitê Andreão Passos

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

As mudanças tecnológicas e sociais das últimas décadas afetaram as relações de trabalho. Essas transformações ocorreram na realidade social e no campo dos estudos de carreira e de comprometimento, evidenciando uma concepção mais subjetiva desses conceitos. A carreira contemporânea passou a ser relacionada tanto a trajetória dentro de uma organização como também, de modo mais amplo, aos diferentes papéis ligados ao trabalho que o indivíduo assume em sua vida. Com objetivo de explorar a reconfiguração da carreira e do comprometimento no contexto atual, esta pesquisa utilizou como referencial teórico a Teoria de Construção de Carreira (TCC). O setor de varejo e atacado de veículos está entre os 10 mais afetados pela crise político-econômica que iniciou no Brasil em meados do ano de 2013, sendo a quinta área que mais extinguiu postos de trabalho de acordo com dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). Pesquisar a carreira atual e o comprometimento organizacional sob a lente da TCC em um setor econômico específico, que apresenta instabilidade econômica, propõe contribuir com o aprimoramento da descrição de construtos da teoria. Por isso, esta pesquisa teve como objetivo identificar e analisar os processos de construção de carreira dos profissionais do setor de concessionários e distribuidores de veículos do ES. Foi utilizado um roteiro composto de dados sociodemográficos, além da técnica da Linha de Vida com o apoio de um roteiro semipadronizado para entrevista de 7 profissionais do setor de concessionários abordando o tema “carreira”. As entrevistas foram transcritas e analisadas por meio da Análise de Conteúdo (AC). A AC identificou a presença dos seguintes eixos temáticos: 1) “Eu por mim mesmo”, que concentra conteúdo relacionado ao autoconceito dos profissionais; 2) “Adaptação”, que reúne as narrativas com as situações de mudança e desafios que se apresentaram ao longo das suas histórias de vida e de carreira dos profissionais e, por fim; 3) “Contexto” que relaciona fatores do meio ambiente dos profissionais que interferem em suas decisões de carreira. Foram identificadas barreiras psicossociais e de contexto para adaptação. As barreiras psicossociais identificadas foram: dificuldade financeira, e ansiedade dos profissionais diante das mudanças provocadas pela tecnologia, relações de trabalho e novas exigências do mercado para o setor. Entre as barreiras de contexto, as mudanças tecnológicas e das relações de trabalho também são identificadas, além de: ausência de suporte para

desenvolvimento profissional e problemas familiares. Como conclusões deste estudo, tem-se a adaptação de carreira como central na construção de carreira dos profissionais do setor de distribuição de veículos e, sendo ela construto central da TCC, considera-se essa teoria profícua para interpretação do contexto do setor. É observado que, em correspondência à demanda por adaptação e barreiras específicas do setor, os profissionais dispõem de recursos adaptativos. Desse modo, os resultados reforçam que a natureza da adaptabilidade não decorre exclusivamente do campo atitudinal, mas também do contexto. Como possível aplicação prática, sugerem-se projetos de gestão de pessoas que enfoquem no desenvolvimento da adaptabilidade dos profissionais. Limitações do recorte transversal da pesquisa no que tange a investigação da adaptação foram observados. Por fim, questionamentos sobre o limite da adaptabilidade para manutenção da saúde mental são levantados e sugeridas investigações que enfoquem os possíveis efeitos negativos da alta exigência do contexto em relação à adaptabilidade de carreira.

Palavras-chave: carreira contemporânea, Teoria de Construção de Carreira, setor de distribuição de veículos

naitepassos@hotmail.com

200927

MOTIVOS PARA A TRANSIÇÃO DE CARREIRAS CORPORATIVAS PARA O EMPREENDEDORISMO E TRABALHO AUTÔNOMO

Marina Pereira de Souza Bello

A imprevisibilidade e incerteza que caracterizam o mundo do trabalho contemporâneo fazem com que cada vez menos os profissionais adotem carreiras lineares e que suas transições de carreira sejam mais frequentes. Torna-se evidente, neste contexto, a busca por novos caminhos, alinhados com os interesses individuais e as crenças de autoeficácia (a própria capacidade para executar determinadas habilidades), que permitam adquirir novos conhecimentos e agir em busca de objetivos profissionais e pessoais dentro do contexto social e cultural no qual os trabalhadores se inserem. Tendo em vista o exposto e considerando a crescente mobilidade dos profissionais, a instabilidade do mercado de trabalho, o fechamento das posições de emprego, a valorização do protagonismo e da autonomia do profissional, propôs-se no presente estudo, compreender os motivos pelos quais os indivíduos fazem transições de carreiras corporativas para carreiras empreendedoras e autônomas. Três juízas realizaram uma revisão sistemática seguindo as orientações do protocolo PRISMA. Os descritores utilizados foram ("career mobility" OR "career transition" OR "career change" OR "occupational change" OR "occupational transition") OR ("mobilidade ocupacional" OR "transição de carreira" OR "mudança de carreira" OR "mudança ocupacional" OR "transição ocupacional")) AND (entrepreneur* OR "self-employ*" OR enterprise OR "entrepreneurial career") OR (empreendedor* OR autônomo OR

empreendimento OR “carreira empreendedora”). As bases de dados consultadas foram Scopus e Web of Science. Foram critérios de inclusão: artigos científicos empíricos escritos em inglês, português ou espanhol que abordassem os motivos para a transição de carreira corporativa para o empreendedorismo ou carreira autônoma. Foram critérios de exclusão: publicações em outros idiomas, além dos descritos, capítulos de livro, teses e dissertações, artigos repetidos e artigos que não estavam disponíveis na íntegra de forma on-line. Encontrou-se nas bases de dados utilizadas (Web of Science e Scopus) 278 artigos, dos quais foram excluídos 268, restando apenas 10 artigos, que foram analisados neste estudo. Como motivadores internos para a transição da carreira corporativa para a carreira empreendedora ou autônoma, a maioria dos estudos apontaram: busca por maior autonomia, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, flexibilidade, autorrealização e insatisfação com o trabalho e a organização. Principalmente nos estudos que contaram com amostras compostas de profissionais que são mães, a busca por mais controle e flexibilidade para conciliar as tarefas domiciliares, não perdendo a sua identidade ocupacional foi um motivo referido com frequência. Da mesma forma, a insatisfação com a cultura de gênero das empresas onde o masculino prevalece, motivou mães a realizarem a transição. Os estudos incluídos nesta revisão sistemática trouxeram resultados que contribuíram para uma melhor compreensão de quais são os fatores internos que influenciam os profissionais a realizarem uma transição de carreira para empreender ou tornarem-se autônomos. A recorrência dos motivos nos diferentes artigos chama a atenção para a busca dos profissionais por um maior equilíbrio entre a vida e o trabalho, principalmente em estudos que contemplavam amostra com profissionais que exercem também o papel de mães.

Palavras-chave: transição de carreira, empreendedorismo, trabalho autônomo
contatomarinabello@gmail.com

201010

ADAPTABILIDADE E TEORIA DA CONSTRUÇÃO DE CARREIRA: A INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

Bárbara Pegoretti

Desde os últimos anos, o mundo do trabalho vem sofrendo mudanças significativas, que provavelmente continuarão a refletir no âmbito socioeconômico no decorrer dos próximos anos. Ao mesmo tempo que fatores como a globalização e os avanços tecnológicos podem trazer benefícios de ordem profissional, impulsionando novos negócios e contribuindo para uma gestão inteligente dentro das organizações, também podem impactar o mercado de trabalho de maneira negativa, ocasionando a eliminação de muitos postos de trabalho. Partindo do mesmo pressuposto, existem fatores inesperados, como a pandemia hoje vivenciada por todo o mundo. Esta, além de ocasionar um aumento significativo do e-commerce e o crescimento do mercado digital, também trouxe impactos negativos para o mundo laboral que podem ser percebidos através do crescente nível de desemprego. Estes fatores, sejam eles

positivos ou negativos, desencadearam profundas transformações na estrutura do trabalho e das carreiras. Dessa maneira, a transição da universidade para o mercado de trabalho, além de um passo muito importante, se tornou também, muito difícil. O jovem encontra muitas barreiras de entrada ao mercado de trabalho, que vão além dos aspectos socioeconômicos. O sistema educacional brasileiro, em todos os níveis, raramente oferece suporte aos estudantes no que se refere à educação ou ao desenvolvimento de carreira, ou quando oferece, acaba não fornecendo o respaldo necessário. As constantes e dinâmicas mudanças no mundo e no mercado de trabalho, portanto, exigem dos indivíduos uma capacidade cada vez maior de flexibilidade e adaptação. Considera-se então, imprescindível a capacidade de adaptação, flexibilização e planejamento no processo de construção de carreira de um indivíduo. Essa pesquisa se propôs a investigar de que maneira ocorre a relação entre os recursos de adaptabilidade de carreira e o comportamento direcionado à construção da carreira de jovens formandos do curso de Administração da Universidade Federal do Espírito Santo. Para tanto, foram realizadas onze entrevistas com estudantes dos últimos anos de graduação em Administração de Empresas com o intuito de entender como os participantes constroem suas carreiras, utilizando tanto o planejamento de carreira, como os recursos de adaptabilidade de carreira. Observou-se que, apesar do conhecimento sobre a difícil realidade do mercado de trabalho, a grande maioria destes jovens depositam seus esforços na busca de oportunidades de desenvolver carreiras tradicionais e carreiras corporativas que visam à ascensão hierárquica, não se dedicando à construção de uma carreira mais independente. Os resultados demonstraram que uma maior parte dos entrevistados planeja e se preocupa com suas carreiras, enquanto a outra parte dos participantes demonstrou pouca preocupação e capacidade de planejamento de carreira, atrelando essa falta de capacidade de planejamento, muitas vezes à falta de suporte por parte da universidade. Os comportamentos identificados nas entrevistas com os jovens foram planejamento, controle, competência, otimismo, determinação e oportunidade de aprendizado.

Palavras-chave: carreira, adaptabilidade de carreira, construção de carreira, mercado de trabalho, jovens

pegorettibarbara@gmail.com

202573

ESCOLHA DA CARREIRA E O PAPEL DAS EMOÇÕES: UM ESTUDO NA PERSPECTIVA DA TEORIA SOCIAL COGNITIVA DE CARREIRA

Marcela de Moura Franco Barbosa

Amanda Espagolla Santos

Lucy Leal Melo-Silva

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

Jovens necessitam tomar decisões de carreira. No Brasil, para as pessoas que aspiram o acesso ao ensino superior significa optar por um curso e preparar-se para o exame de ingresso na universidade. Segundo a Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC), o modelo recíproco triádico de causalidade envolve pessoa, comportamento e contexto, como base para planejar e intervir. Há três modelos explicativos neste domínio do aconselhamento de carreira, adaptado por Lent, Brown e Hackett, são eles: o desenvolvimento dos interesses, da escolha da carreira e do desempenho. Com base nos interesses, nas crenças de autoeficácia e nas expectativas de resultados, o indivíduo define as metas e objetivos a seguir, realizando ações que visem atingi-los. Nessa abordagem, o ser humano possui potencialidades de agência pessoal, que se traduzem em comportamentos intencionais e pró-ativos. Esta apresentação objetiva descrever um estudo de caso, que visou o aumento das crenças de autoeficácia e da agência pessoal. Trata-se de uma adolescente de 16 anos, estudante do segundo ano do Ensino Médio de uma escola particular no interior de São Paulo. A jovem encontra-se no estágio denominado por exploração de si e do ambiente (um dos maxi-ciclos de Super), comum na adolescência e juventude. Considerando o ciclo vital, esse estágio localiza-se aproximadamente entre 15 a 24 anos, etapa na qual deve realizar certas tarefas de desenvolvimento esperadas pelo meio e por si mesma. A cliente buscou atendimento para resolver problemas de escolha. Na entrevista inicial relatou dúvidas em relação ao curso de medicina como possibilidade, bem como indicadores fisiológicos de ansiedade (uma das quatro fontes de autoeficácia) em relação à escolha e ao vestibular. Assim, uma estratégia definida foi a de centrar a intervenção no incremento das crenças de autoeficácia para favorecer a agência pessoal, ou seja, a adolescente como agente de seu desenvolvimento e intencionalmente responsável perante seu destino individual e no mundo. Com base na teoria Desenvolvimentista, a pessoa, ao assumir uma profissão, busca implementar um conceito de si mesma. Assim, os objetivos da intervenção foram: (a) favorecer a ampliação do autoconhecimento e das crenças de autoeficácia com vistas ao incremento da capacidade de agência; (b) desenvolver estratégias para lidar com as emoções nas situações de estudo e vestibular; e (c) propiciar situações para a tomada de decisão de carreira consciente e autônoma. A intervenção ocorreu em 11 encontros de 1h30 cada, sendo o primeiro dedicado à entrevista inicial para acolhimento e investigação das necessidades da cliente e traçar um plano de intervenção. Assim, os principais eixos temáticos desenvolvidos foram: (a) autoconhecimento/autoconceito; (b) estratégias para lidar com as emoções; (c) autorregulação da aprendizagem, gerenciamento de tempo e métodos de estudo; (d) conhecimento do mundo do trabalho, informações sobre os cursos e abertura de possibilidades; e (e) entrevista de follow-up. Com base nos desempenhos e resultados das atividades desenvolvidas no processo, as crenças de autoeficácia e as expectativas de resultados foram reavaliadas, constituindo-se assim um processo retroativo no qual a cliente consolidou sua escolha por Medicina, mas também se abriu a outras possibilidades de vida e carreira, como estratégia de aliviar o fardo, tendo como outras opções a psicologia e a terapia ocupacional. Ao término dos encontros, foi verificado que a cliente desenvolveu recursos importantes, transferindo-os para seu cotidiano o que foi apreendido ao longo dos encontros,

detectado por meio de um follow up realizado três meses depois. Em síntese, observou-se o aumento das crenças de autoeficácia da cliente para lidar com os fatores estressores da situação de escolha e do vestibular, desenvolvendo sua capacidade para organizar e executar tarefas requeridas para essa transição no ciclo vital visando ao alcance das metas.

Palavras-chave: orientação profissional, escolha de carreira, interesses, teoria social cognitiva de carreira

marcelafrancobarbosa@usp.br

204069

ASSOCIAÇÕES ENTRE VIVÊNCIAS ACADÊMICAS E VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E ACADÊMICAS NO CONTEXTO DO ENSINO SUPERIOR

Fernanda Zatti

Carlos Alexandre Campos

Ana Paula Cervinski

Juliana Carla Girotto

Luan Rossetto

O ensino superior passou por diversas mudanças ao longo dos últimos anos, principalmente considerando os processos de expansão e de democratização do acesso a esse nível de ensino. À vista disso, estudantes de cursos superiores também têm se constituído em um grupo cada vez mais heterogêneo, demandando a realização de estudos que possibilitem ampliar o conhecimento acerca das características dos graduandos e dos contextos educativos. Nesse sentido, o construto vivências acadêmicas tem sido utilizado a fim de compreender a relação entre o estudante e o curso superior. Considerando o exposto, o presente trabalho descreve os resultados de uma pesquisa que objetivou identificar possíveis associações entre variáveis sociodemográficas e acadêmicas com os escores das dimensões do Questionário de Vivências Acadêmicas - Versão Reduzida. A pesquisa contou com a participação de 275 estudantes (148 homens e 127 mulheres), com idade média de 24 anos, matriculados em diferentes cursos superiores de uma instituição de ensino pública localizada na região norte do Estado do Rio Grande do Sul. A coleta de dados foi realizada presencialmente, em sala de aula, e consistiu na aplicação de um questionário de caracterização sociodemográfica e acadêmica e do Questionário de Vivências Acadêmicas - Versão Reduzida. Para a análise dos dados foram utilizados testes de correlação de Spearman. A análise indicou que a dimensão Pessoal apresentou correlação positiva com as variáveis idade, tempo de conclusão do ensino médio e autopercepção do desempenho acadêmico. Ao mesmo tempo, a variável semestre apresentou associação negativa com a dimensão Pessoal. Verificou-se, ainda, uma associação negativa entre a variável semestre e as dimensões Carreira, Estudo e Institucional. Ademais, observou-se uma associação positiva entre a

autopercepção do desempenho acadêmico e os escores da dimensão carreira e estudo. Por outro lado, a dimensão interpessoal não apresentou associação significativa com nenhuma das variáveis testadas. As informações obtidas com a realização deste estudo remetem à multiplicidade de fatores que contemplam a experiência da realização de um curso superior, bem como à importância de atentar às características e necessidades dos estudantes por meio da adoção de estratégias alinhadas com as especificidades de cada contexto.

Palavras-chave: vivências acadêmicas, ensino superior, universitários

fernanda.zatti@outlook.com

199801

PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COMO ATIVIDADE DE ESTÁGIO: UMA INTERVENÇÃO ANALÍTICO-COMPORTAMENTAL

Ednéia Peres

Andressa Crischner Ferrari

Dara Kawany Silva

Thais Fernanda Leme Crispim

(Universidade Estadual de Londrina)

A Orientação Profissional e de Carreira é uma área que envolve o processo de propiciar ao indivíduo a descoberta e utilização de suas habilidades naturais e conhecer as fontes de treinamento disponíveis, a fim de que consiga alcançar resultados que tragam o máximo proveito para si e para a sua comunidade. A escolha profissional envolve um processo complexo de avaliação das aptidões, interesses, potencialidades e competências, ou seja, habilidades que são possíveis de serem desenvolvidas e aprendidas, somadas àquelas já desempenhadas pelo indivíduo. Por se tratar de um período crítico da sociedade, que exige escolhas, a decisão profissional deve ser bem conduzida e orientada, de modo que o indivíduo selecione uma carreira a seguir, que esteja de acordo com seus objetivos pessoais, já que se trata de uma decisão que o influenciará em sua trajetória de vida e também a sociedade em que esteja inserido. Além disso, existem poucos trabalhos sobre orientação profissional com o foco em Análise do Comportamento, podendo o presente trabalho auxiliar na produção de conhecimento nesta área da Psicologia. Este programa baseou-se no Modelo proposto por Moura (2001), porém foi adaptado para intervenção individual. Este Programa pretendeu, com os adolescentes participantes, contribuir para que o participante fosse capaz de: 1) identificar e discriminar variáveis que controlam seu comportamento, como variáveis pessoais (interesses, habilidades, valores, limitações), sociais, culturais e econômicas; 2) buscar informações relevantes sobre as profissões; e, por fim, analisar as informações obtidas e, a partir do conhecimento de características pessoais (autoconhecimento) e profissionais, estabelecer critérios de inclusão e exclusão, a fim de realizar sua escolha profissional (comportamento de decidir). O objetivo com as estagiárias foi o de proporcionar

condições para que o estagiário em formação em Psicologia entrasse em contato teórico-prático com essa área de atuação e adquirisse habilidades para ser capaz de atuar neste campo de conhecimento. Participaram 3 estagiárias do 5º ano do curso de Psicologia da Universidade Estadual de Londrina/PR e 3 estudantes do Terceiro Ano do Ensino Médio de um Colégio público de Londrina/PR. Cada estagiária atendeu um adolescente, via plataforma on-line, uma vez por semana, sendo os encontros com duração aproximada de 1 hora e meia. O número de encontros variou, de acordo com a necessidade de cada participante, porém com média de 6 encontros. No primeiro encontro, aplicou-se um questionário para verificar o número de opções profissionais consideradas, informações sobre profissões, bem como sentimentos relacionados à escolha profissional. Nos encontros que abordaram autoconhecimento, foram aplicadas as dinâmicas: Frases para completar (adaptada de Luchiani, 1993) e o Curtograma (extraída de Moura, 2001). Referente aos encontros de conhecimento das profissões, foram apresentadas por slides diversas profissões e áreas de atuação, com as características comportamentais de cada uma (Moura, 2001), solicitado aos participantes a seleção de profissões de acordo com suas características pessoais e a busca de entrevista com profissionais da área. Nos encontros para a tomada de decisão sobre as profissões e valores, aplicou-se a técnica da Ilha e a técnica dos critérios de escolha dos valores (Moura, 2001), finalizando com a aplicação de questionários de pós-intervenção. Como resultados com os participantes do Programa, os relatos verbais durante os encontros e os dados dos questionários apontam que parece ter havido aumento de conhecimento de características pessoais, como interesses e habilidades, aumento de conhecimento das características das profissões e seleção das mesmas, restringindo o número de opções para cada participante, bem como relatos de sentimentos de maior segurança em relação à escolha. Quanto às estagiárias, relataram aprendizagem acerca da aplicação de um programa de Intervenção em Orientação Profissional e de Carreira, além de sua adaptação ao atendimento na modalidade on-line.

Palavras-chave: orientação profissional e de carreira; intervenção individual on-line; intervenção analítico-comportamental

edneiahayashi@yahoo.com.br

199892

DIRETO DE BELO HORIZONTE: UM EXEMPLO PRÁTICO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL EM MODO ONLINE

Sebastião Aleixo de Souza Filho

Manuela Gomes Lopes Cotta

(Centro Universitário de Belo Horizonte - UNIBH)

Desde a década de 1990, com o advento da internet, o modo de se estar no mundo vem mudando rapidamente, levando à necessidade de contínua adaptação das pessoas às novas tecnologias, com

consequente impacto na maneira como se dão as relações humanas. No mundo corporativo, não é diferente: se, antes, as organizações tinham uma forma mais lenta de efetuar as mudanças pretendidas e as pessoas, de modo geral, trabalhavam em uma mesma empresa por décadas, agora a globalização trouxe as empresas para um novo patamar de atuação e as novas gerações têm outro modo de encarar a vida, que difere, em muito, das gerações anteriores. Entretanto, há fatores que ainda precisam ser planejados, para que, nessa incessante caminhada de mudanças, haja, pelo menos, algumas diretrizes norteadoras. Um desses fatores, a escolha da profissão, é de suma importância sobretudo para os jovens que estão em idade de se inserirem no mercado de trabalho. Aqui se delinea a relevância da orientação profissional, que tem como objetivo, conforme afirma Lucchiari (1993), facilitar o momento de escolha ao jovem, auxiliando-o a compreender sua situação específica de vida, na qual estão incluídos aspectos pessoais, familiares e sociais. É justamente essa preocupação que justifica a implementação, pelo Centro Universitário de Belo Horizonte (UNIBH), do projeto de extensão “Orienta Jovem”, que, foco do presente artigo, se direciona, desde 2020, sobretudo a estudantes do terceiro ano do ensino médio, de escolas públicas e privadas. O objetivo geral deste projeto é oportunizar, a jovens do ensino médio, vivências coletivas que estimulem o desenvolvimento de seu autoconhecimento, possibilitando-lhes uma escolha profissional futura mais refletida e coerente com seus interesses e habilidades. Com o advento da pandemia do coronavírus no início de 2020, coube à coordenação do projeto, atenta à necessidade vislumbrada por Spaccaquerche (2005) de se elaborar um programa (...) no qual exista sintonia entre conteúdo e forma no espaço online, fazer os ajustes necessários à viabilização do projeto nesse formato. Dessa forma, a versão do Projeto para o primeiro semestre de 2021, seguiu os seguintes parâmetros: (i) formação de equipe multidisciplinar, com 26 alunos de diversos cursos do UNIBH; (ii) elaboração do cronograma de todo o projeto, desde sua divulgação e captação de interessados até a forma de execução dos encontros, que ficaram assim definidos: (a) realização de quatro encontros em maio e junho/2021; (b) realização de encontros semanais, às segundas-feiras, cada um com 1:30h de duração; e (c) utilização da plataforma Meet Google, para a realização desses encontros; (iii) separação da metodologia de trabalho em duas grandes etapas (divulgação e captação; e execução); e (iv) divisão da equipe do projeto em três grupos de trabalho, sendo que: (a) o grupo 1 ficou responsável pela divulgação, via Instagram e grupos de WhatsApp, e pela captação de jovens interessados em participar do Projeto; (b) o grupo 2 ficou responsável pelo planejamento dos encontros online, elaborando todo o material e atividades necessários à sua execução; e (c) o grupo 3, embasado no material elaborado pelo grupo 2, ficou responsável pela realização dos encontros online. Como resultado, no âmbito interno pode-se ressaltar a integração existente entre os diversos grupos de trabalho e a forma coesa de atuação de cada grupo, fatores que, juntos, trazem a certeza da continuidade do projeto no formato online. Já no âmbito externo, o feedback recebido pelos jovens, participantes do Projeto, foi extremamente positivo, indo desde reconhecerem que a participação no projeto os ajudou no autoconhecimento e no maior direcionamento de suas

escolhas profissionais até questões pessoais, como conseguir participar, pela primeira vez, de uma discussão grupal, expondo abertamente seus pensamentos.

Palavras-chave: orientação profissional, projeto de extensão, online

tiao.aguia@hotmail.com

POSTERES - SESSÃO 4

196472

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL ONLINE: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO COM JOVENS DE UMA ESCOLA PÚBLICA

Amanda da Costa Marsura

Leandro Correa Barboza

Andressa Matos Ferreira

Muitos fatores podem influenciar o processo de escolha profissional de um jovem: desde convicções religiosas e políticas, até características pessoais, bem como crenças, valores, família, pares e o contexto socioeconômico em que se encontram. A escolha profissional de um sujeito resulta em consequências a curto, médio e longo prazo, uma vez que a partir da escolha, inicia um processo de transição do mundo escolar para o mundo do trabalho. Idealmente, todo jovem que sentisse necessidade, deveria ter a oportunidade de passar pela Orientação Profissional, já que é uma ferramenta que tem muito a contribuir com este processo. Contudo, faz-se necessário pensar que, a depender do contexto em que o jovem se encontra inserido, não há possibilidade de escolha. É bastante comum que algum dos fatores mencionados, principalmente o fator socioeconômico e o fator familiar, influenciem de tal forma este processo, a ponto de colocar o jovem frente a uma única opção profissional. Convencionalmente, um atendimento em Orientação Profissional acontece presencialmente e conta com a utilização de técnicas e instrumentos psicológicos, conforme a habilidade do profissional que a conduz e em consonância com a demanda que se pretende atender, caminhando sempre na direção de facilitar a escolha profissional do sujeito. Entretanto, desde o início de 2020, a pandemia da COVID-19 inviabilizou a realização de atividades presenciais que pudessem contribuir com o aumento de infectados e colocar em risco a vida das pessoas. Assim, este estudo objetiva descrever o relato de experiência de duas estagiárias do 10º Semestre do curso de Psicologia, na disciplina de Orientação Profissional, sob a supervisão de um professor psicólogo. O estágio ocorreu durante o segundo semestre de 2020, na modalidade online, através da plataforma Google Meet; desenvolver este estágio nesta modalidade foi algo inédito na instituição. Ademais, o público-alvo foram jovens do Ensino Médio de uma escola pública. O trabalho desenvolvido era vinculado ao Núcleo de Psicologia da universidade, que promove atendimentos gratuitos para comunidade. As intervenções realizadas foram referentes ao cumprimento da carga horária do estágio curricular em Orientação

Profissional. A impossibilidade de realizar atendimentos presenciais impôs um desafio que, em princípio, pareceu insuperável. As estagiárias depararam-se com o sentimento de impotência e pensaram que as intervenções a serem planejadas tinham grande chance de serem ineficazes. Essas questões foram abordadas durante todos os encontros de supervisão com o professor psicólogo responsável pelo estágio e, aos poucos, tais sentimentos foram amenizados. Primeiramente, foi feito o contato com a escola via telefone e, posteriormente, foi dado seguimento aos trâmites para autorização do estágio. Feito isso, a coordenação da escola divulgou os encontros para Orientação Profissional com as estagiárias, através do grupo de WhatsApp das turmas de Ensino Médio. Então, os jovens que manifestaram interesse foram convidados para o primeiro encontro. Foram realizados 8 encontros com duração de uma hora e meia cada, em grupo (8 jovens). Posteriormente, foram feitos encontros individuais com cada jovem participante, para a devolutiva. Semanalmente, em data anterior ao encontro com os jovens, foram realizadas supervisão e reunião para planejamento das intervenções, também de forma remota. Em razão da modalidade de estágio até então envolta em incertezas, optou-se por intervenções que incentivasse o diálogo, através de ferramentas como entrevista, roda de conversa e dinâmicas de grupo, além de pequenas tarefas de pesquisa a serem realizadas para o encontro seguinte. Por fim, o feedback dos jovens evidenciou a eficácia do processo. Além de terem adquirido maior clareza em relação à escolha, os jovens ampliaram sua visão sobre as possibilidades no mundo do trabalho. Em relação à prática profissional, as estagiárias compreenderam que com estudo e supervisão, novos caminhos de atuação são possíveis.

Palavras-chave: escolha profissional, orientação profissional, online, jovens

amandadacostamarsura@gmail.com

198249

PROCESSO DE ORIENTAÇÃO DE CARREIRA ATUANDO NA PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL: RELATO DE EXPERIÊNCIA DO PASSO A PASSO

Karla Carneiro Romero Correia

Este trabalho visa apresentar o passo a passo de um processo de orientação de carreira como uma intervenção psicológica possível na prevenção e promoção da saúde mental. No primeiro encontro, trabalho “como as pessoas ao processo”, levantando sua demanda por meio da técnica da entrevista, por meio da qual investigo se realmente existe demanda, trabalho o alinhamento da demanda com uma psicoeducação sobre o processo (tripé do trabalho: EU / MUNDO/ DECISÃO) e sigo com as questões de contrato psicológico; principais recursos e qual papel do orientando e do orientador no processo. Definimos objetivos que o orientando deseja alcançar com o processo (Transição de Carreira; Planejamento; Mapeamento de Competências Profissionais; Recolocação; Ingresso no Mercado de Trabalho; dentre outros). Nas sessões 2,3,4 normalmente trabalhamos o processo autoconhecimento (EU), utilizando técnicas como Roda da Vida / Curtigrama / Linha da Vida/ 7 histórias, Ikigai /

Autofeedback/ Forças de caráter / âncoras de Carreira / Baralho de Valores. Assim com inventários, testes psicológicos, jogos ou ferramentas presenciais ou virtuais (Matriz de Habilidades e Interesses; Bateria Fatorial de Personalizada (BFP) ou NEO PI-R - Inventário de Personalidade NEO; QUATI; Como escolho escolher; dentre outros). Nas sessões 5,6 e 7 o foco é na esfera MUNDO (OPORTUNIDADES E PROFISSÕES), nesse momento, com bases no trabalho de autoconhecimento já realizado nas sessões anterior, trabalhamos um brainstorming de possíveis caminhos de carreira, pesquisas de mercado e com profissionais, bem como análise de oportunidades no mercado. Se for necessário, trabalhamos a formulação do propósito de vida para facilitar no processo da (re) escolha, o ranking das escolhas e uma análise swot dos pontos fortes e fracos; ameaças e oportunidades no caminho escolhido. Nas sessões 7 e 8, elaboramos um plano de ação (5W2H) para alcançar sua decisão. Nas sessões 9 e 10, trabalhamos o relatório final com a trajetória de todo o processo de orientação de carreira e os caminhos encontrados e fechamos com devolutiva para orientando e a avaliação do processo (“como está saindo”). Acreditamos que o processo de orientação de carreira pode contribuir para ampliar o autoconhecimento, desenvolver de autossuporte, fortalecer autoconfiança, atuando na prevenção e promoção da saúde mental.

Palavras-chave: orientação de carreira; intervenção psicológica; saúde mental

karlacarneiropsi@gmail.com

199924

DESENVOLVIMENTO DE UM PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL ONLINE: DESAFIOS E POSSIBILIDADES

Virgínia Eliza Ferreira do Rosário

Maria Eduarda Foncharte Ranzzi de Oliveira

Manuela Ferreira Cirino

Elisa Barbosa da Costa

Lucas Cervieri

(Universidade de Passo Fundo)

O momento de escolha de uma profissão tende a ser repleto de dúvidas, anseios e preocupações. Para auxiliar os indivíduos que estão nesse processo, o curso de Psicologia da Universidade de Passo Fundo, através de acadêmicos vinculados à disciplina de Práticas Escolares, planejou e executou um serviço gratuito de Orientação Profissional. Em meio à pandemia, o projeto "Psicorienta" foi pensado para viabilizar a realização de um programa de orientação online, com o intuito de facilitar o processo de descoberta da identidade profissional. Nesse sentido, o objetivo deste estudo é relatar a experiência acerca do desenvolvimento e execução do projeto, frente aos desafios impostos pelo isolamento social como medida de prevenção ao contágio pela Covid-19. O projeto foi destinado para estudantes dos anos finais do ensino médio e também para adultos que estavam buscando ampliar sua perspectiva de

carreira. As inscrições foram realizadas através de um link na plataforma Google Forms, o qual foi divulgado nas redes sociais do curso de Psicologia e também dos próprios acadêmicos envolvidos no projeto. Após o encerramento das inscrições e a realização de uma triagem, os participantes foram divididos em quatro grupos, que se reuniram de forma online, em dias e horários distintos, através da plataforma Google Meet. Foram realizados, no total, seis encontros, sendo cinco grupais e um individual, esse último destinado para a realização da devolutiva individual com cada orientando. Os encontros foram elaborados utilizando diversas atividades e técnicas, adaptadas à modalidade online, de forma a promover autorreflexão, psicoeducação e trocas entre os próprios participantes acerca da escolha profissional. Apesar de algumas desistências, foi observado que o comportamento colaborativo de quem permaneceu ao longo de todo o processo resultou em uma comunicação fluida, sendo efetiva e imprescindível para a orientação. Os bons resultados foram ainda reforçados pelos feedbacks positivos recebidos dos orientandos ao final de cada encontro virtual e também pela avaliação final do projeto, realizada por cada um através de um link disponibilizado no Google Forms. Nesse retorno, os participantes ressaltaram a oportunidade de aprendizado e os benefícios da orientação profissional pela qual passaram, pontuando que o projeto foi uma ponte importante para que pudessem transpor suas angústias com relação à escolha profissional, que estavam ainda mais acentuadas diante das incertezas impostas pela pandemia. Além dos benefícios aos participantes, a execução do projeto também foi muito proveitosa aos acadêmicos, visto que proporcionou uma vivência real no que se refere à aplicação de técnicas e à condução de um processo de Orientação Profissional, tendo sido uma experiência muito rica em aprendizado e possibilitando a inserção em uma área de atuação muito interessante ao profissional da psicologia.

Palavras-chave: orientação profissional, orientação online, COVID-19, pandemia

virginiaelizaf@gmail.com

200003

ESCOLHAS E REPRESENTAÇÕES SOCIAIS NO ENSINO MÉDIO INTEGRADO: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Edneia Aparecida Batista

Adilson Ribeiro de Oliveira

Esta pesquisa, ainda em andamento, tem como objeto de estudo a Orientação Profissional (OP) voltada para o contexto educacional. Foi verificado no estudo que a maioria das escolas públicas não possui na sua estrutura curricular serviços com o objetivo de preparar os estudantes para realizarem escolhas e assumirem decisões relacionadas ao futuro e seus projetos de vida. Sem o suporte da Orientação Profissional os estudantes tendem a apresentar dificuldades nesse processo e não raro assumirem escolhas equivocadas que trazem como consequências frustrações, adoecimento psíquico e evasão escolar. Diante desse contexto, este estudo buscou, por um lado, identificar as representações sociais

dos jovens do ensino médio com relação à escolha das profissões e, por outro lado, analisar também o papel da escola na preparação para as escolhas e tomadas de decisões. Baseado neste estudo, propomos uma intervenção em Orientação Profissional a ser utilizada pelas escolas públicas. Para tanto foi realizada uma pesquisa empírica com estudantes dos terceiros anos do ensino médio da Educação Profissional e Tecnológica da rede pública federal de ensino. Trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, com abordagem predominantemente qualitativa e caráter descritivo e interpretativo. Como instrumentos de coleta de dados foram utilizados questionário de levantamento de informações institucionais, questionário socioeconômico e cultural, e teste de associação livre de palavras (TALP). A análise dos dados deste estudo foi realizada pelo Método de Análise de Conteúdo (Bardin, 2011). Os resultados apontam como representações sociais dos estudantes do ensino médio que são elaboradas e compartilhadas pelo grupo de pares a escolha das profissões vistas como: vocação, definitiva, garantia de felicidade, de independência e autossustento, autorrealização, realização de um sonho, dentre outras. Identificamos também que os estudantes vivenciaram de maneira esporádica atividades na escola que os preparassem para o processo de escolhas e tomadas de decisões e consideraram-nas insuficientes. Os estudantes reconhecem a função orientadora e preparatória da escola e destacam a necessidade de a escola oferecer auxílio no processo de Orientação Profissional de forma mais contínua e sistemática, enfatizando reflexões e orientações para elaboração e construção do seu projeto de vida e transição para a continuidade da formação e/ou ingresso no mundo do trabalho. Além disso, constatamos que os jovens encaram o processo de escolha da profissão como muito difícil, pressionado, essencial e importante. Por fim, com base nas representações sociais dos estudantes com relação à escolha das profissões foi proposto como produto educacional um manual de intervenção de oficina de Orientação Profissional. O manual é direcionado aos psicólogos, pedagogos, professores e outros profissionais da educação das escolas públicas. E o programa proposto a ser aplicado aos estudantes do ensino médio, com a finalidade de aprendizado e tomada de consciência com relação à escolha profissional e elaboração de um projeto de vida que venha ao encontro de suas aspirações e desejos. Consideramos que estudar e compreender a OP embasada nas RS dos estudantes da Educação Profissional e Tecnológica mostra ser um caminho bastante atraente, porém ainda pouco explorado. Defendemos a necessidade de realizações de pesquisas nesta área que possam propiciar um melhor entendimento tanto da escolha dos cursos técnicos quanto da construção dos projetos profissionais dos jovens seja por meio do ingresso no curso superior ou entrada no mundo do trabalho.

Palavras-chave: orientação vocacional e profissional, representações sociais, projeto de vida, ensino médio integrado, educação profissional e tecnológica

edneia@ufsj.edu.br

200122

ORIENTA AÍ: UM MODELO DE INTERVENÇÃO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL COM ADOLESCENTES

Caroline Okubo Barbosa de Moraes

Compartilhar práticas em Orientação Profissional e de Carreira (OPC) fornece modelos de como unir teoria e prática e permite trocas entre orientadores profissionais e de carreira que contribuem para o aperfeiçoamento de suas atuações, fortalecendo, conseqüentemente, a atividade profissional. O objetivo desta apresentação é compartilhar um modelo de atendimento em OPC intitulado Orienta aí, mostrando os procedimentos utilizados e os desfechos mais comuns. O atendimento segue a Resolução 11/2018 do CFP. O público atendido é constituído por adolescentes do 2º e 3º ano do ensino médio. O Orienta aí é desenvolvido em 12 sessões – podendo variar de 8 a 15 – e se espelha em alguns modelos de programas em OPC referências no Brasil, tal como o clínico-operativo (Bohoslavsky e Müller) do Serviço de Orientação Profissional da Universidade de São Paulo, campus de Ribeirão Preto. O referencial teórico predominante é o construtivista-desenvolvimentista, cujo principal expoente é Donald Super. Utilizam-se ferramentas para avaliar e estimular o autoconceito e senso de autoeficácia positivos do adolescente, visto que pesquisas correlacionam esses dois constructos com a formação/desenvolvimento dos interesses e bom desempenho acadêmico e profissional. A fim de aprofundar nas questões relacionadas às decisões sobre o curso universitário, a intervenção se baseia na Teoria da Construção da Carreira de Savickas, como fio condutor que organiza as narrativas de carreira, oportunidade na qual o indivíduo narra sua trajetória de vida, atribuindo sentidos que possibilitam a projeção de si no futuro, tornando-se autor. A primeira etapa da intervenção é destinada à avaliação da demanda, objetivando verificar a motivação para o atendimento, se do jovem ou de seus pais. Tais informações são relevantes para o diagnóstico inicial que, segundo Bohoslavsky, ajuda a compreender em que situação da escolha está o adolescente: Pré-Dilemática, Dilemática, Problemática ou de Resolução. A primeira entrevista fornece as informações complementares para avaliar se a OPC é a melhor alternativa ou se a pessoa necessita de encaminhamento para psicoterapia. São levantadas informações sobre desempenho escolar, relação com os estudos, relação com os pais e suas respectivas ocupações e planos iniciais do adolescente. Nas primeiras sessões, são trabalhadas temáticas como: autoconhecimento, autoconceito, autoeficácia e percepção dos conflitos inerentes à adolescência, os quais, inevitavelmente, cerceiam a questão da escolha profissional. Algumas das atividades desenvolvidas são: Quem sou eu?; Faço e gosto; Desenhos de Profissionais com Estórias (DP-E) e Minha História de Carreira. A meta é auxiliar o cliente a entrar em contato consigo –em termos de habilidades, autoconceitos, interesses– para que traduza essas características em uma escolha profissional. Na segunda etapa são trabalhadas informações sobre a realidade profissional por meio do instrumento “Critérios para a Escolha Profissional”, pesquisas em guias e sites de universidades. Nessa etapa, o cliente conversa com profissionais de áreas de seu interesse, objetivando a exploração e organização das informações relevantes que possam subsidiar suas decisões. Espera-se que o

adolescente se aproprie de sua trajetória, seja ator, agente e autor, adotando uma postura proativa e autônoma em relação ao futuro. A decisão nem sempre é concretizada ao final do atendimento, porém, o cliente tem a oportunidade de amadurecer ideias e adquirir ferramentas para refletir de maneira mais realista. Por fim, é agendada a devolutiva com os pais, objetivando refletir como podem apoiar e ajudar os filhos na decisão e nos encaminhamentos posteriores, uma vez que o projeto dos filhos depende muito da parceria com a rede de apoio familiar.

Palavras-chave: orientação profissional online, intervenção em orientação profissional e de carreira, práticas em orientação profissional, adolescentes

caroline.okubo.morais@gmail.com

200161

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL - UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Paula Alessandri Meyer

Ana Julia Piva

Franciele Sabrina Silva de Moraes

Lucilene Tofoli

Luis Eduardo Leal Contrera Filho

Marcos Vinícius Ferreira de Camargo

Renata Santana do Nascimento

Esse projeto trata-se de um relato de experiência sobre o desenvolvimento do Programa de Desenvolvimento Profissional (PDP) do grupo de estagiários do 9º semestre do curso de psicologia no estágio específico I com ênfase em psicologia e processos de gestão, supervisionado por professores psicólogos da instituição. Esse programa ocorreu de modo remoto e com o uso de estratégias de metodologia ativa, como troca de vivências práticas, processos grupais, discussões, rodas de conversa, visando preparar os participantes para o mercado de trabalho no contexto atual e contribuir com o desenvolvimento profissional dos participantes, além de desenvolver competências técnicas e comportamentais e ampliar o autoconhecimento e autonomia. Alguns encontros abordaram temas relacionados à participação em processos seletivos. Para isso, foram realizados seis encontros online relacionados a carreira e mundo organizacional com as turmas piloto de aplicação, apresentando temas diversos através de seus módulos, como: competências de mercado, que abordou sobre as tendências de futuro, soft skills, protagonismo e diversidade e inclusão; desenvolvimento pessoal, que trouxe conceitos sobre autoconhecimento e motivação; relacionamento interpessoal, revelando a importância de se seguir uma comunicação não violenta, uma comunicação efetiva e a inteligência emocional; preparando-se para o processo seletivo que apresentou dicas sobre o linkedin, currículo e marketing pessoal; participando do processo seletivo apresentando um guia de como lidar com a entrevista,

feedback de recusa e processos seletivos atuais, e o planejamento, ministrado no último encontro, abordou os temas do pipeline de liderança, gestão de tempo, liderança positiva e realizou o fechamento do PDP. Após a aplicação dos seis módulos, os participantes realizaram uma avaliação com base em suas percepções individuais, a fim de gerar feedbacks de forma qualitativa ao PDP. Os participantes ressaltaram que os encontros contribuíram para aprimoramento pessoal e profissional, reflexões sobre já estarem aplicando as temáticas trazidas em seus locais de trabalho, além de sugestões de aprimoramento para aplicações futuras. No geral, percebe-se que o programa atingiu seu objetivo ao proporcionar desenvolvimento profissional aos envolvidos, além de considerar-se a proposta da continuidade de forma ampla para apoiar o público-alvo no mercado de trabalho.

Palavras-chave: carreira; estudantes universitários, competências profissionais; estágio supervisionado, psicologia organizacional e do trabalho, orientação e desenvolvimento de carreira
paulalessandri@gmail.com

200353

PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA OFERECIDO NO ESCRITÓRIO DE CARREIRA DE UMA UNIVERSIDADE

Janaina Schneider

Ana Luísa Freitag

Gustavo Mateus Becchi

Simone Bruxel

(Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES)

O presente trabalho tem o intuito de apresentar e difundir uma metodologia desenvolvida para atendimentos individuais de orientação profissional de um escritório de carreira em uma universidade. Objetiva relatar sobre a oferta de um serviço de orientação profissional, na modalidade individual, para atendimento de demandas específicas de alunos e diplomados de uma universidade. Foi estabelecida uma metodologia composta, inicialmente, por uma entrevista virtual de triagem, com perguntas elaboradas a fim de compreender a demanda do orientando. Os atendimentos iniciais são levados para um grupo de estudos, composto por duas psicólogas e dois estagiários de psicologia e então, a partir do estudo do caso, é proposto um Plano de Ação, que contempla uma sequência de possíveis atividades a serem realizadas. O Plano de Ação é validado com o orientando e cada situação terá etapas específicas que visam auxiliar o orientando no atendimento da demanda identificada a partir do atendimento inicial. Dentre as etapas possíveis, estão a aplicação e devolutiva do teste de perfil Profiler, disponibilizado pela empresa Sólides Tecnologia; o levantamento dos objetivos profissionais; a busca assistida por oportunidades de emprego; a definição do posicionamento profissional; o levantamento de interesses para escolhas profissionais; a análise do currículo; a preparação para entrevistas de emprego; e a mentoria. Os atendimentos podem ser realizados na modalidade presencial e/ou virtual,

de acordo com a demanda e a disponibilidade do orientando. Cada encontro tem duração média de quarenta e cinco minutos, exceto em caso de aplicação de ferramentas. Os atendimentos iniciais realizados até agora indicam a necessidade de explorar adequadamente a demanda trazida pelo orientando, sendo que muitas vezes ela é mais complexa do que originalmente descrita. Por isso, entende-se que a metodologia proposta contribui para que a equipe de orientação possa realizar atendimentos mais assertivos, bem como ofertar um serviço mais qualificado de orientação profissional. Palavras-chave: perfil comportamental, perfil profissional, orientação profissional, carreira janaschneider@univates.br

200634

COVID-19: IMPLICAÇÕES E DISCUSSÕES SOBRE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA & AUTOCUIDADO EM SAÚDE MENTAL

Mariana Bonomini Fogaça de Almeida

João Paulo Koltermann

Maiana Farias Oliveira Nunes

Lúri Novaes Luna

(Universidade Federal de Santa Catarina)

Este trabalho parte das características do mundo do trabalho contemporâneo, da noção de carreira enquanto um constructo psicossocial, e dos impactos da pandemia da COVID-19, ocasionada pela disseminação exponencial do novo coronavírus, para propor uma reflexão teórica que articule as áreas de orientação profissional e de carreira (OPC) e saúde mental, a partir da noção do autocuidado. A instabilidade e insegurança, que caracterizam o mundo do trabalho contemporâneo, foram intensificadas pela pandemia da COVID-19, uma crise de saúde pública global. Com o novo coronavírus as desigualdades sociais e educacionais, a emergência de práticas de trabalho remoto, a flexibilização das horas, do ambiente e do próprio contrato do trabalho foram acentuadas. Além disso, o medo de ser infectado por um vírus potencialmente fatal, a imprevisibilidade acerca do tempo de duração da pandemia e seus desdobramentos, como: o isolamento e a quarentena, a redução das interações sociais, o fechamento de escolas e universidades, a adesão ao ensino remoto emergencial em um curto espaço de tempo, e a incerteza sobre o futuro, fatores estressores desencadeados pela pandemia, impactaram na qualidade da saúde mental das pessoas, agravando níveis de ansiedade, depressão e estresse, o consumo de substâncias psicoativas, bem como, de psicotrópicos, e a precarização de hábitos saudáveis. Essas condições parecem comprometer a capacidade da pessoa de realizar escolhas e construir projetos futuros, o que remete à relevância das intervenções em orientação profissional e de carreira estarem alinhadas ao contexto emergente e considerar os recursos psicológicos das pessoas para pensar, refletir, elaborar e construir projetos de vida e carreira. Sendo assim, principalmente no contexto pandêmico atual, pode-se pensar que as condições necessárias

para elaborar projetos de vida e carreira passam pelas condições de alimentação e de sono, pela prática de atividade física e de relaxamento, pela percepção de suporte social, pelas condições ambientais de trabalho ou estudo, pelas capacidades de organização e gestão das atividades semanais, pela incorporação de atividades agradáveis na rotina, que compensem os estados psicológicos menos positivos, melhorem o nível de autoconfiança, de concentração, de aprendizagem e de capacidade produtiva. Assim, o autocuidado em saúde mental, enquanto prática de atividades que os indivíduos desempenham de forma deliberada em seu próprio benefício com o propósito de manter a vida, a saúde e o bem-estar, parece uma contribuição importante às intervenções de orientação profissional e de carreira, principalmente no contexto pandêmico em que as condições de vida estão, ainda mais, fragilizadas. Ademais, o próprio cuidado com a carreira é entendido como uma prática de autocuidado, essencial nos dias atuais, vinculada ao autoconhecimento, à tomada de decisões e às ações efetivas relacionadas à carreira. Desse modo, este estudo destaca a possibilidade das intervenções em OPC se beneficiarem das orientações de autocuidado, de forma que, estejam alinhadas ao contexto pandêmico emergente e que as pessoas se engajem com responsabilidade, autonomia, intencionalidade e originalidade no desenvolvimento da própria carreira.

Palavras-chave: COVID-19, orientação de carreira, intervenção de carreira, autocuidado, saúde mental
mariana.bonomini@gmail.com

200684

A IMPORTÂNCIA DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA ALUNOS DO ENSINO MÉDIO

Luciana Moraes Pacheco

O Ensino Médio é a etapa final da Educação Básica e por isso é considerado o momento em que o adolescente deve realizar uma escolha profissional, escolha essa que não se remete apenas a qual profissão o jovem irá exercer, mas está relacionada ao sentimento de "realizar-se" enquanto produz algo a sociedade, como esse momento ocorre na fase de adolescência isso gera constantes instabilidades. Dessa forma, a pesquisa tem o objetivo de compreender qual a importância da Orientação Profissional na vida dos adolescentes do Ensino Médio e como esse processo pode auxiliar o jovem não apenas a escolher por seu futuro profissional, mas auxiliá-lo para a sua própria vida.

Palavras-chave: orientação profissional, orientação vocacional, importância orientação profissional, ensino médio

lumoraes12@hotmail.com

POSTERES - SESSÃO 5

200943

AVALIAÇÃO DE UM PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DE CARREIRA PARA ADULTOS

Alexsandra Kopichenko

Luciane Leila Linden Gottschalk

O artigo teve como objetivo avaliar quais contribuições um Programa de Orientação Profissional de Carreira pode trazer para a vida de profissionais que estão insatisfeitos com suas carreiras, embora estejam na idade adulta e que já tenham vivenciado experiências anteriores. Esses profissionais também podem sentir-se angustiados e incomodados, com dúvidas e incertezas sobre suas carreiras e, sem saber o que fazer ou por onde recomeçar. Trata-se de estudo de caso, uma pesquisa de natureza qualitativa, exploratória e descritiva, sendo a coleta de dados realizada por meio de um Programa de Orientação Profissional de Carreira (OPC), realizada com dois participantes voluntários, ambos por indicação. Os participantes participaram de encontros on-line (em comunicação síncrona), com uso de técnicas de OPC. Esse estudo de caso, teve como objetivo geral avaliar como um Programa de Orientação Profissional de Carreira pode contribuir na vida dos profissionais que estão insatisfeitos e infelizes com sua carreira profissional? E, tendo por objetivos específicos: a) Estruturar e apresentar um Programa de Orientação Profissional de Carreira; b) Desenvolver as etapas do Programa; c) Analisar o que o Programa de Orientação Profissional de Carreira agregou na vida dos participantes. Durante a coleta, análise de informações e resultados, foram utilizadas várias técnicas e ferramentas, podendo ser aplicadas, também, por outros profissionais que não sejam psicólogos, pois não são testes psicológicos. O Programa dividiu-se em quatro pilares: Contexto/Influências; Autoconhecimento; Informação Profissional e Projeto de Vida. Esse programa foi avaliado através de uma pesquisa qualitativa. Na análise de resultados, identificou-se que a insatisfação com suas vidas profissionais foi o que motivou os participantes na procura de um programa de OPC. Durante a pesquisa qualitativa, percebeu-se que dentre os quatro pilares trabalhados, o Autoconhecimento se fez necessário em um número maior de encontros. Através desses encontros, notou-se uma dificuldade de conhecerem a si mesmos. As primeiras escolhas que fizeram foram por necessidades financeiras e por quererem trabalhar em “qualquer coisa”, independentemente das tarefas, sem análise e escolha mais elaborada. Para ajudá-los no entendimento das escolhas, alguns filmes foram usados como material complementar, sendo atividades para casa e reflexões durante os encontros. Após as escolhas de cada Orientando, criou-se um plano de ação, através da ferramenta 5W2H, de curto, médio e longo prazo, finalizando como Projeto de Vida. Em suma, a Orientação Profissional de Carreira pode ser um trabalho voltado às pessoas que estão insatisfeitas com suas carreiras e, com dificuldades em encontrar caminhos para percorrer na sua trajetória profissional. Esse serviço pode ser contratado tanto por pessoas jurídicas como físicas, atuando em Orientação e Reorientação Profissional de Carreira e Aposentadoria. O trabalho de OPC pode ser desenvolvido também por profissionais de outras áreas,

que não sejam Psicólogos, com o devido embasamento e que queiram agir como facilitadores desse processo tão importante no desenvolvimento da carreira.

Palavras-chave: orientação profissional de carreira, planejamento de carreira, significado do trabalho, escolha profissional, autoconhecimento, satisfação profissional

alekopi@gmail.com

202308

INTEGRAÇÃO DE COACHING NOS CURSOS DE MBA DE UMA UNIVERSIDADE DE CURITIBA

Janete Knapik

Rafaela Roman de Faria

Kassem Mohamed El Sayed

O reflexo do cenário competitivo leva as empresas a valorizarem profissionais aptos para transformação digital e para os desafios dos cenários 4.0. O coaching oferece um estímulo, inspira uma vontade autodirigida para coisas novas e descobertas. A revista Forbes (julho, 2019) destaca que empregados mais motivados são 32% mais comprometidos e 47% mais satisfeitos com o trabalho. A partir do momento que as crenças sobre o valor do coaching aumentam em ambientes de negócios, universidades começaram a incluir o processo de coaching em seus programas de Master in Business Administration (MBA) no intuito de agregar valor às suas propostas educacionais e se diferenciarem entre os concorrentes. Pesquisadores da Universidade de Tampa, na Flórida, pesquisaram 138 alunos que passaram pelo processo coaching em cursos de MBA, perceberam maiores níveis de confiança, autoconsciência, maiores habilidades para definição e priorização de metas, além de mais assertividade na busca de emprego, no exercício da liderança e nas comunicações interpessoais. Deste grupo, 90% dos alunos decidiram aprender algo novo para vida pessoal ou profissional e 76% definiram novos objetivos pessoais. A prática do coaching de carreira vem sendo exercida desde a Grécia Antiga, tendo Sócrates como um de seus precursores e sendo aprimorada ao longo do tempo até ser conhecida como é atualmente. A metodologia do Coaching é voltada para o desenvolvimento do sujeito em diferentes dimensões, com enfoque no desenvolvimento profissional, o Coaching de Carreira visa auxiliar o indivíduo a refletir sobre sua carreira e facilitar a realização dos seus objetivos. Entre as escolhas para potencializar as conquistas profissionais, encontra-se a capacitação por meio de cursos, geralmente motivadas pela aquisição dos conhecimentos técnicos. No entanto, sabe-se que tão importante quanto “hard skills” (habilidades técnicas) temos as “soft skills” (habilidades de interação social) e a interdependência dessas habilidades conferem um desempenho individual e aumenta o nível de empregabilidade. As Soft Skills contribuem para a expansão tecnológica, facilitam às mudanças nas estruturas organizacionais, integram negócios geograficamente dispersos em redes de produção globais e respondem às demandas de mercado. Este trabalho tem como objetivo relatar a experiência de adoção de sessões de coaching nos MBA’s da escola de negócios de uma universidade de Curitiba,

179 alunos passaram pelo processo em uma disciplina intitulada Coaching e Gestão de Carreira. A disciplina integra teoria e prática com o intuito de facilitar o aprendizado técnico e propiciar vivências que favoreçam a autopercepção e o autoconhecimento dos alunos, uma vez que esses aspectos potencializam o desenvolvimento de carreira, independente da fase de vida ou momento profissional de cada aluno. Os objetivos estabelecidos para a disciplina foram: desenvolver protagonistas/empreendedores da própria carreira, capacitar os estudantes para elaboração do projeto de vida e desenvolvimento de carreira e apresentar estratégias que auxiliam os discentes no alcance dos objetivos profissionais estabelecidos. Cada aluno participou de forma individual de 03 encontros on-line (devido a pandemia de Covid-19) de 50 minutos cada com um coach de carreira. O material elaborado como norteador das sessões foi elaborado pelos professores da disciplina, incluindo adaptações conforme as necessidades individuais. Como produto da disciplina, os alunos elaboraram um projeto de carreira quantificando a sua viabilidade de realização e que, através do processo de consulta com os seu coach fizeram os ajustes necessários para a sua efetivação. Os resultados inferem que os alunos adquiriram competências tais como: Identificar propósitos; delimitar prioridades; organizar e planejar os objetivos profissionais; analisar pontos fortes e necessidades de desenvolvimento e efetivar mudanças de comportamentos. Os resultados sugerem que este modelo integrativo de desenvolvimento de Hard Skills e Soft Skills estimulam a autopercepção, o desenvolvimento intencional e contribuem para delimitar oportunidades de aprendizagem direcionadas aos objetivos dos alunos.

Palavras-chave: coaching, MBA, orientação profissional

janete.knapik@up.edu.br

203984

GAMIFICAÇÃO NA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Mônica Sparta

Bruna Zomer

Gustavo Beal

Natália Ramos

Pietro Bordin

Rafaella dos Santos Kochenborger

Rodrigo Soares de Assis

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)

Desde 2010, o termo gamificação (gamification) vem sendo utilizado para descrever o processo de desenvolvimento de atividades que utilizam elementos do design de jogos em contextos diferentes do contexto de jogo com o objetivo de melhorar a experiência e o engajamento do usuário. Soluções gamificadas vêm sendo utilizadas em diversas áreas (administração, publicidade, educação, saúde

etc.) e com diferentes objetivos (mudança de comportamentos, crenças e atitudes, criação de novos hábitos, desenvolvimento de habilidades e competências). Sendo assim, acreditamos ser pertinente promover a reflexão sobre o potencial uso da gamificação como estratégia para construção de instrumentos de apoio ao processo de intervenção em orientação profissional e de carreira. Para tanto, o presente estudo está dividido em cinco partes: 1) apresentação do conceito de gamificação e diferenciação entre os conceitos de gamificação e de jogo (game); 2) discussão sobre a importância do engajamento e do entretenimento no processo de gamificação, abordando tais questões à luz da Teoria da Autodeterminação, de Ryan e Deci, e da Teoria da Experiência de Fluxo, de Mihály Csikszentmihályi; 3) construção de uma síntese com a descrição das principais fases e dos elementos fundamentais do processo de gamificação a partir das taxonomias de autores de referência na área do design de jogos; 4) reflexão sobre como o uso de técnicas de aplicação individual e/ou coletiva e de dinâmicas de grupo, prática já tradicional no Brasil, pode facilitar o desenvolvimento e a implantação de soluções gamificadas no processo de orientação profissional e de carreira; e 5) identificação de construtos teóricos da Psicologia Vocacional que podem ser trabalhados nos processos de intervenção em orientação profissional e de carreira a partir de soluções gamificadas.

Palavras-chave: gamificação, orientação profissional e de carreira, autodeterminação, experiência de fluxo, design de jogos

monica.sparta@gmail.com

204042

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E O PROCESSO DE AUTOCONHECIMENTO

Maisa Roberta Pereira Ramos Lopes

Karla Di Faria Soares

Ana Paula Corrêa Alves

A escolha profissional é considerada como uma das primeiras escolhas mais difíceis que serão feitas na vida, pois envolve resultados relevantes para o futuro. Nesse contexto, para muitos, torna-se primordial o trabalho de profissionais aptos a intervir e auxiliar no processo de decisão. O processo de orientação profissional (OP) visa levar o indivíduo a um entendimento de si próprio, suas habilidades e interesses, assim como ao conhecimento da realidade social, educativa e das diferentes condições e formas de trabalho. Considerando que um dos objetivos da OP é a promoção do autoconhecimento daqueles que se encontram em seu processo de escolha, este trabalho tem como objetivo analisar a importância que o autoconhecimento tem para uma escolha profissional consciente. Visa observar como se deu o processo de autoconhecimento no presente estudo de caso em grupo, fazendo um comparativo com outros casos semelhantes, a partir dos resultados apresentados. O Programa de OP descrito, trata-se de um projeto piloto, na modalidade online, realizado em uma instituição de Ensino Superior privada, no estado de Goiás. O programa aconteceu na modalidade online, entre os meses

de abril a junho de 2021, os atendimentos foram realizados por acadêmicos de psicologia, sob a orientação de uma professora supervisora do estágio em orientação profissional da instituição. Participaram do projeto, 06 jovens, com idades entre 15 e 23 anos, de ambos os sexos, cursando ou concluintes do ensino médio, todos com dúvidas quanto a primeira escolha profissional. Os jovens se inscreveram no programa, por meio de formulário digital e participaram de entrevista inicial. O referido Programa foi estruturado com 09 encontros, em sala virtual, através do google meet, com duração média de 02 horas cada. Durante o projeto foram realizadas dinâmicas, técnicas e jogos, para execução dos encontros foram utilizadas técnicas grupais e individuais, relatos orais e encaminhamento de atividades para serem respondidas em casa. Considerando a delimitação do tema, foram utilizadas no presente trabalho apenas as primeiras 05 sessões, cujos objetivos se direcionavam ao processo de autoconhecimento dos participantes. As técnicas grupais proporcionaram o engajamento do grupo frente aos objetivos esperados com praticamente todos os participantes. Antes do início das intervenções em grupo o que se verificou foi uma angústia latente, ilustrada na fala dos jovens que expressavam medo do desconhecido, de assumir novas responsabilidades que, até então não eram experimentadas, além do desejo de ampliar o próprio autoconhecimento. Não obstante, sensações de confusão, ansiedade sobre quem são e o que querem se tornar, constituem-se um dos principais desafios dessa fase. Neste sentido, os resultados encontrados indicaram que os estudantes que olham mais para dentro de si mesmos, são exatamente aqueles que buscam por Orientação Profissional. A hipótese é a de a busca por se conhecer melhor, acaba suscitando dúvidas a respeito de si, maior indecisão e, portanto, encontram na orientação profissional uma forma de auxílio também no processo de autoconhecimento. Ressalva-se como sugestão para futuros estudos a utilização de questionários auto avaliativos, antes e depois das sessões. Assim, seria possível a realização de análises comparativas dos resultados, sendo uma forma de medir objetivamente a eficácia do programa. Conclui-se que, entrar em contato com o universo da orientação profissional traz inúmeras experiências enriquecedoras aos discentes da graduação em Psicologia, visto que trabalhar com indivíduos em processo de escolha profissional e, de alguma forma, poder auxiliá-los no processo de autoconhecimento, faz com que a teoria seja efetivada na prática.

Palavras-chave: escolha profissional, orientação de carreira, autoconhecimento, adolescentes, grupo, atendimento online

maisaroberta@yahoo.com.br

204057

A INFORMAÇÃO NO PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: RELATO DE EXPERIÊNCIA

Máisa Roberta Pereira Ramos Lopes

Cleiton Soares do Nascimento

Ana Paula Corrêa Alves

O objetivo desse estudo é analisar as contribuições da informação profissional para um paciente em fase de decisão quanto a sua futura profissão. Trata-se de um relato de experiência de um estagiário de psicologia na condução de atendimentos, na modalidade online, no programa de orientação profissional de uma universidade particular. Os atendimentos aconteceram em grupo, constituindo 9 sessões online, no período de abril a junho de 2021. As sessões foram conduzidas por estagiários de psicologia, com a orientação da professora e supervisora da disciplina de estágio em orientação profissional da instituição. O participante selecionado, entre os 07 outros integrantes do grupo, para o relato é do sexo masculino e possui 15 anos. O mesmo foi selecionado por apresentar maior engajamento e participação no grupo e em todas as atividades propostas, além de ser identificado, no momento da triagem e na realização das primeiras sessões grupais, com dúvidas principalmente relacionadas a informação profissional, tema alvo do estudo em questão. Antes do início do programa realizou-se uma sessão individual para triagem e entrevista com o orientando. Aconteceram 08 atendimentos em grupo na modalidade online e, antes a penúltima sessão coletiva, uma sessão individual, com cada participante, para devolutiva do processo. Por meio de dinâmicas, técnicas e discussões foram trabalhados os seguintes temas: processo de escolha, autoconhecimento, influências familiares e sociais, conhecimento de interesses profissionais, profissões e mercado de trabalho, projeto de vida. Ao início do processo observou-se, por meio dos relatos do orientando, o quanto se encontrava em dúvida sobre escolha profissional, uma vez que possuía pouco conhecimento sobre si mesmo, suas características pessoais, mas principalmente sobre interesses profissionais, mercado de trabalho, as possibilidades de atuação profissional e as profissões existentes. No decorrer do processo, assim que foi entrando em contato com as ferramentas e discussões que permitiram identificar suas características pessoais, habilidades e valores sua capacidade de autodescrever foi aumentando. Ainda assim, quando o orientando se deparou com a etapa de levantamento de interesses profissionais, mesmo com mais conhecimento sobre si mesmo, era difícil levantar possibilidades de atuação profissional, uma vez que possuía pouco conhecimento das profissões existentes ou do mundo do trabalho. Nesse momento, o auxílio dos orientadores foi essencial para que o adolescente conseguisse correlacionar seus interesses profissionais e características pessoais, valores e aspectos sociais, com possíveis profissões. Nas etapas que seguiram, o orientando foi estimulado a buscar informação profissional por meio de pesquisas e entrevistas com profissionais. Observou-se que a informação profissional dentro do processo de orientação profissional, promoveu significativo esclarecimento e mudança de perspectiva quanto a escolha profissional do orientando. O conhecimento de seus valores, interesses, habilidades e identificação dos seus critérios profissionais contribuíram para que começasse a sentir mais seguro quanto a seus projetos profissionais. Ficou evidente que após aquisição da informação profissional, por meio da pesquisa e entrevistas, conseguiu realizar, com mais segurança, uma relação entre seus critérios e as profissões. Ao final do processo, o orientando avaliou sentir mais clareza e direcionamento quanto a decisão profissional.

Palavras-chave: orientação de carreira, informação profissional, interesses, atendimento online

maisaroberta@yahoo.com.br

204060

A TOMADA DE DECISÃO DE ADOLESCENTES: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UM ESTÁGIO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Thaline da Cunha Moreira

Guilherme Henrique Padula

Juliana da Costa Golim

Simone Kokol Firmo

Thaís Ribas

Em uma faculdade particular do interior de São Paulo, foi realizado ao longo de um semestre o estágio de práticas em Orientação Profissional e de Carreira (OPC), em que foi oferecido à população local o atendimento para adolescentes e adultos. O presente relato de experiência tem o intuito de apresentar um protocolo de intervenção em OPC para trabalhar diferentes demandas de adolescentes, com base em três importantes referenciais da área, que foram a Teoria Social Cognitiva de Carreira, os interesses profissionais e o life-design, buscando dar ênfase na narrativa apresentada pelo orientando. Tal trabalho se justifica por propiciar a reflexão sobre como as intervenções em OPC podem agrupar diferentes vertentes teóricas de forma a contribuírem para a evolução do caso. Assim, serão expostas duas intervenções, o primeiro caso se tratou de um adolescente do sexo masculino, de 17 anos, que buscou o atendimento para esclarecer algumas dúvidas sobre a escolha profissional que estava considerando fazer, que se referia a cursar psicologia. O segundo caso foi de uma adolescente, sexo feminino, 17 anos, que se sentia muito influenciada pela família a cursar medicina e, apesar de também se interessar pelo curso, sentia medo de não gostar do mesmo e perder tempo ao cursá-lo. Ambos os casos foram atendidos por duplas de alunos que estavam no sétimo semestre do curso de Psicologia. Foram realizados, nas duas intervenções protocolos parecidos, sendo realizados 8 encontros, com a aplicação de dois instrumentos, que foram a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP) e a Escala de Aconselhamento Profissional (EAP), que proporcionaram aos estagiários mapearem melhor os interesses e a autoeficácia dos jovens atendidos, a fim de melhor planejar as intervenções. Procedeu-se com os dois adolescentes atividades para promover o autoconhecimento e a exploração vocacional, além de contar com tarefas de casa, que proporcionaram a continuidade do processo para além do consultório. No decorrer dos atendimentos e ao fim dos encontros, os estagiários puderam perceber uma evolução dos adolescentes sobre o processo de tomada de decisão, pois, ainda que de fato não tivessem se decidido, estavam mais cientes dos prós e contras de cada escolha, além de estarem se sentindo mais tranquilos e menos ansiosos com os próximos passos quanto as suas carreiras.

Palavras-chave: Jovem, escolha profissional, avaliação

thacmoreira@gmail.com

204066

DA NARRATIVA À EXPLORAÇÃO VOCACIONAL: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UM ESTÁGIO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Thaline da Cunha Moreira

Luana Ribeiro da Silva

Mellyssa Salgado Fernandes

Simone Kokol Firmo

Thaís Ribas

O presente relato de experiência busca apresentar um protocolo de intervenção com adultos que foi embasado na perspectiva do life-design, com ênfase na narrativa apresentada pelo orientando. Tal trabalho foi desenvolvido no estágio de práticas em Orientação Profissional e de Carreira (OPC), oferecido por uma faculdade particular do interior de São Paulo. Este trabalho busca proporcionar a reflexão sobre como a narrativa do orientando pode ser abordada de forma a desencadear a promoção de um componente crítico da intervenção em OPC, que se refere à exploração vocacional. Serão apresentados dois casos, ambos foram atendidos por alunos que estavam no sétimo semestre do curso de Psicologia e cursando o estágio em questão. O primeiro caso se refere a uma mulher, de 32 anos, formada em Administração e atuando na área de departamento pessoal e que estava almejando uma transição de carreira, porém, ainda não sabia como operacionalizar tal processo. Com ela foram realizados 7 encontros e aplicados os seguintes instrumentos: Escala de Adaptabilidade de Carreira e a Escala de Aconselhamento Profissional. O segundo caso foi de um homem, de 34 anos, que estava cursando a segunda graduação, sendo ela de Arquitetura e Urbanismo e tinha dúvidas sobre qual seguimento desta área poderia seguir após a conclusão do curso. Com ele foram realizados 4 encontros, e aplicada apenas a Escala de Adaptabilidade de Carreira. Apesar de apresentarem demandas distintas, em ambos os casos foi priorizada a narrativa apresentada por eles, de forma que se pudesse fazer reflexões e traçar planos para auxiliá-los na transição e planejamento de suas carreiras. Diferentes atividades foram utilizadas para proporcionar a narrativa dos orientandos e, deste processo, uma importante ênfase recaiu sobre a necessidade de exploração de diferentes informações, sendo elas internas (de si), como externas (mundo do trabalho). Ao final das intervenções notou-se uma significativa evolução dos orientandos quanto aos passos que iriam traçar para efetivarem essa transição – seja de carreira em si, ou da universidade-trabalho. Por fim, notou-se que a narrativa pode ser um ponto de destaque nas intervenções com adultos, de modo a propiciar que outros construtos e aspectos sejam trabalhados, como, a exploração vocacional.

Palavras-chave: exploração, adulto, narrativa, avaliação, adaptabilidade

thacmoreira@gmail.com

204219

A PSICANÁLISE E A ESCOLHA PROFISSIONAL: FORMAÇÃO DA IDENTIDADE PESSOAL E PROFISSIONAL

Elisangela de Lima Viana

O trabalho tem a contribuição da Psicanálise no processo de escolha da profissão para jovens e adultos em re-orientação de carreira. Escolher uma carreira profissional com cautela e consciência significa reconhecer sua identidade, seu modo de vida e sua satisfação pessoal. A fase da juventude e início da vida adulta são marcadas por alguns conflitos psíquicos, por ser um período de muitas transformações. É nessa fase que se espera que o jovem decida seu projeto de vida, que se torne responsável e independente. Em um mundo onde a pressão social por sucesso é tão presente, faz-se necessária a capacidade de escutar a própria voz, considerar o desejo pessoal, e analisar a identidade de quem escolhe. Afinal, não é possível atender a esta sociedade com excelência contrariando seu próprio ser, sua essência e seu sentido de vida. A Psicanálise pode contribuir para a escolha profissional ou mudança de carreira, pois ensina aspectos fundamentais da vida do ser de linguagem. Nesta abordagem, fundada por Sigmund Freud, podemos observar questões como identidade, identificação, ideais do eu, desejos (conscientes e inconscientes), influência parental e sociais. Estudamos também na Psicanálise, interpretada por outros psicanalistas, as grandes questões humanas sobre a constituição do sujeito, sua relação com seu próximo, seus conflitos psíquicos e que a formação da identidade começa na infância e se confirma na adolescência. Ao nascer, o ser humano é acolhido e amparado. Desfruta do prazer de ser cuidado e protegido por alguém. Há uma ligação muito intensa com essas pessoas. Mas, mesmo sem ter consciência deste prazer e dependência a que está submetido, o bebê faz movimentos em busca de autonomia. Ao obter consciência de seu eu, a criança cria fantasias, desejo de crescer e ser como aquele adulto com quem convive ou como alguém que admira. Porém, em algumas situações, acontece o inverso e tenta, a todo custo, ser diferente de suas referências. Mesmo que, para isso, sofra perdas significativas. Isso se dá para marcar sua identidade diferente. O jovem procura por modelos. Apesar de alguns demonstrarem que suas ideias são contrárias às de seus pais, geralmente inclinam-se para atender as expectativas destes ou de seu grupo social. Como ainda não se tornou independente e não se conhece bem, pode confundir a admiração que sente por algumas características de suas referências e se deparar com impasses para seguir com sua vida. Ou, ainda, pode rejeitar uma profissão por desvalorizar o caminho escolhido por seus pais. Seria de grande importância se o jovem pudesse escutar a si mesmo e observasse o que realmente lhe é importante. É nesse encontro com seu desejo que poderá encontrar seu verdadeiro sentido de vida, sua forma de amar. Objetivos:- Capacitar o profissional e o estudante de psicologia, através de aspectos teóricos do processo de orientação de carreira, tendo como base a abordagem psicanalítica. Apresentar temática através de texto com o tema citado acima, utilizando

parte do capítulo do livro *O Poder da Escolha*, editora conquista, da qual sou co-autora. Para concluir, cabe aos profissionais dos tempos atuais serem mais flexíveis e criativos. Conhecer e desenvolver novas habilidades para trabalhar numa época de incertezas, instabilidades e constantes transformações. É necessário esforço para adquirir novos conhecimentos, atualizar-se, trabalhar em rede, articular de uma maneira mais ativa, podendo garantir assim a inserção no mercado de trabalho. Palavras-chave: psicanálise, orientação vocacional, contribuição psicanálise, identidade profissional
elisangelavian@yahoo.com.br

200252

REVISÃO INTEGRATIVA: COMPETÊNCIAS DE GESTORES INTERMEDIÁRIOS

Carla Rossana de Araujo Torres Nogueira

Isabela de Mattos Vieira Ferracini

Manoela Ziebell de Oliveira

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)

No atual contexto de mercado, em que as incertezas substituíram definitivamente a estabilidade das relações de trabalho, assumir posições de gestão nas organizações traz grandes desafios para a construção da própria carreira. Os gestores intermediários precisam desenvolver as novas competências para si e para desenvolver sua equipe. Espera-se dos gestores que sejam referência para suas equipes nas novas competências demandadas pelo mercado. Objetivo: identificar as competências de gestão descritas na literatura e analisar os instrumentos utilizados para avaliá-las. Método: as bases de dados escolhidas foram Scopus e PsychINFO, e utilizaram-se as palavras-chave “competências gerenciais”, em português, e “managerial competencies” e “managerial competences” em inglês. Inicialmente foram encontrados 452 artigos e, após aplicados os critérios de inclusão e exclusão, obteve-se uma amostra final de 42 artigos, os quais foram lidos e avaliados na íntegra. Resultado: as competências mais relevantes para gestores atualmente são: liderança, adaptabilidade, planejamento, trabalho em equipe e comunicação; indicaram, ainda, que a liderança é a competência central da gestão e que a adaptabilidade é a competência que vem construindo mais destaque, sendo entendida como vetor de transformação. Conclusão: a competência tem natureza própria do contexto e, por isso, passa necessariamente por atualizações decorrentes das mudanças sociais, políticas e econômicas, motivo pelo qual deve ser continuamente investigada.

Palavras-chave: competência, administração, desenvolvimento profissional

carlaratorres@gmail.com

199732

PROJETOS DE VIDA EM PROCESSOS DE INTERVENÇÃO: UMA SCOPING REVIEW

Caroline Okubo Barbosa de Moraes

Fernanda Aguilera

Jessica Pierazzo de Oliveira Rodrigues

Isabelle Ribeiro Rodrigues

Vinicius Coscioni

Lucy Leal Melo-Silva

O termo projeto de vida (PV) tem se tornado cada vez mais popular, ainda que sua definição esteja distante de um consenso. Coscioni analisou criticamente o uso do termo no sistema socioeducativo, nas políticas educativas e na literatura científica brasileira, de modo a destacar que a imprecisão em relação à sua definição pode gerar implicações práticas. Estudos que investiguem sistematicamente a produção científica na área poderão contribuir para caracterizar a literatura existente sobre práticas profissionais relacionadas a PVs. Mapear a literatura existente sobre intervenções em projetos de vida, considerando participantes; desfechos das intervenções; e tipos de evidência. MÉTODO. Nesta scoping review foram realizadas buscas nas bases de dados: Eric, Lilacs, Pepsic, PsycNet, PubMed e SciELO. Adotaram-se combinações das palavras-chaves (em português e inglês): orientação, intervenção ou aconselhamento com projeto de vida ou projeto vital (no singular e plural). Excluídas 45 repetições, resultaram 213 publicações, que foram analisadas e selecionadas considerando-se os critérios de inclusão: (a) artigos em periódicos; (b) que abordavam intervenções envolvendo projeto de vida; (c) com sentido de futuro psicológico. Após a análise por dois juízes independentes, foram selecionados 18 artigos, que relatavam claramente tais intervenções, para análise em profundidade. Os artigos foram publicados entre 2002 e 2020, sendo que 16 deles foram publicados nos últimos 10 anos. Em relação ao local de coleta de dados, 10 foram realizados no Brasil, quatro na América Latina e quatro na Europa. Com relação aos tipos de evidência levantados, predominaram: relatos de experiência (n=6), seguidos de estudos do tipo pesquisa-ação (n=6) e dedicados à avaliação de processos e resultados (n=5). Apenas um propõe um modelo de intervenção. Com relação ao método, predominaram estudo qualitativos (n=11), seguidos de quantitativo-qualitativos (n=7). Os estudos foram compostos por amostras de: (a) populações em situação de vulnerabilidade (n=7): crianças, adolescentes, jovens e adultos, de 9 e 45 anos de idade, que participaram de programas sociais, de saúde mental, em liberdade assistida ou privada, migrantes ou refugiados; (b) jovens e jovens adultos (n= 5), de 16 a 27 anos; (c) estudantes do ensino médio ou fundamental (n=4); (d) adultos (n=1), de 30 a 55 anos: trabalhadores com formação técnica ou superior; e (e) pacientes com doenças crônicas acima de 65 anos (n=1). Em relação aos desfechos das intervenções, foram criadas quatro categorias. Na categoria Construção do Senso de Identidade foram reunidos 17 estudos que descrevem intervenções relacionadas ao desenvolvimento e/ou fortalecimento do autoconceito, autoconhecimento e autonomia. Essas intervenções promoveram reflexões a respeito do eu e da trajetória de vida, de modo a fortalecer o senso de identidade (pessoal e profissional). Na categoria Construção e Desenvolvimento do Plano de Ação foram reunidos 13 estudos descrevendo ações que propiciavam o

delineamento de objetivos, o planejamento de etapas para a realização do PV e a construção de rede de apoio para sua efetivação. Foram também incluídos nesta categoria intervenções que buscam desenvolver comportamento exploratório e idealizações de possibilidades futuras. A categoria Autorregulação Emocional agrupa oito estudos que abordam o desenvolvimento de motivos e recursos de enfrentamento internos (estratégias de coping), tais como propósito, esperança e resiliência. A categoria Desenvolvimento de Habilidades e Competências abarca três artigos, que visaram o desenvolvimento de: pensamento crítico, responsabilidade, leitura de mercado, línguas, autorregulação da aprendizagem, gestão do tempo, atenção e organização, relacionamentos interpessoais, atitude empreendedora e resolução de problemas. As intervenções majoritariamente visaram a construção do senso de identidade (pessoal e profissional), caracterizando-se como uma base para que os usuários dos serviços consigam pensar em iniciar planos futuros. Não foram identificados estudos de avaliação de impacto das intervenções.

Palavras-chave: projeto de vida, scoping review, intervenção

caroline.okubo.morais@gmail.com

200513

PSICOLOGIA POSITIVA E CARREIRA: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NACIONAL

Leonardo de Oliveira Barros

Ana Luísa Costa Cardoso

Andreza Nathielly Batista Reis

Caio Andrade Matos

(Universidade Federal da Bahia)

A Psicologia Positiva (PP) é um movimento surgido nos anos 2000 que busca investir em pesquisas e práticas focadas nos aspectos psicológicos positivos que promovem a felicidade humana e autêntica. Historicamente, o campo da Orientação Profissional e de Carreira (OPC) têm princípios comuns aos da PP, tais como o foco no desenvolvimento das habilidades e forças dos indivíduos. Ressalta-se, também, que o trabalho tem papel significativo nos níveis de bem-estar, felicidade e satisfação de vida. Buscando compreender como o movimento da PP tem sido incorporado nas pesquisas e práticas em OPC no Brasil, este trabalho teve por objetivo realizar uma revisão integrativa da literatura sobre as relações entre PP e OPC no cenário nacional no período de 2000 a 2020. As buscas ocorreram em março de 2021 nas bases PsPSIC, Scielo, Portal de Periódicos CAPES e Google Acadêmico. Os descritores foram “orientação vocacional”, “orientação profissional”, “orientação de carreira” e “psicologia positiva”. Os critérios de inclusão adotados foram: 1- artigos de pesquisas empíricas publicados em periódicos nacionais; 2- dados coletados com amostras brasileiras; 3- explícita interface entre PP e OPC. Foram localizados 472 artigos nas bases consultadas e, após a aplicação dos critérios de inclusão, 22 artigos foram elegíveis para integrarem a revisão. Os resultados indicaram tendência

de crescimento das publicações a partir do ano de 2014, predominância de autores da região sudeste, maior parte dos estudos com delineamentos quantitativos e realizados com pessoas em situação laboral ativa. Os principais construtos abordados foram a decisão profissional, comprometimento com a carreira, afetos positivos e negativos e bem-estar subjetivo. Notou-se o surgimento de instrumentos de medida específicos para o campo da OPC desenvolvidos sob a perspectiva da PP, tais como Escala de Florescimento no Trabalho e Escala de Afetos Positivos e Negativos no Trabalho. Conclui-se que o movimento da PP tem crescido no campo da OPC nacional, porém, ainda são necessários estudos de eficácia de intervenções desenvolvidas sob a perspectiva positiva.

Palavras-chave: psicologia positiva; carreira; literatura científica

leonardobarros_job@hotmail.com

200555

CRUNCH-TIME: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA SOBRE O MODO DE TRABALHO

Celina Tondo Klein

Rodrigo Soares de Assis

Rafaella dos Santos Kochenborger

Manoela Ziebell de Oliveira

(Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul)

A constante cobrança por produtividade e por desempenho tem sido cada vez mais comum em relatos de trabalhadores de diversas áreas. Para atingir essa expectativa de produtividade avançada, métodos para o trabalho rápido se tornaram regra dentro da indústria criativa. Neste cenário, em uma média mundial, um desenvolvedor de software trabalha de 40 a 44 horas semanais, sendo essa uma semana comum. Entretanto, em um esforço para terminar um projeto, esse mesmo trabalhador pode vir a trabalhar de 45 a 70 horas na semana, dentro de um contexto norte americano – onde a média de trabalho semanal é de 34,5 horas. Para atingir as expectativas de produtividade, tem-se utilizado um modo de trabalho caracterizado pelo aumento de demandas com intuito de diminuir o tempo de execução de um projeto. Este método vem sendo denominado pelos profissionais e na literatura como período de Crunch Time, Crunch mode, Crunch hours ou apenas Crunch. Procurando entender mais como ele se apresenta, o principal objetivo deste estudo é caracterizar o trabalho na modalidade crunch. São objetivos específicos: 1) Entender os diversos significados atribuídos ao fenômeno crunch-time nas diferentes áreas que abordam o assunto 2) identificar variáveis individuais e organizacionais relacionadas à ocorrência do trabalho em crunch; 3) analisar os efeitos psicossociais e sobre a saúde de profissionais que trabalham em crunch. Para tanto, está sendo realizada uma revisão sistemática da literatura, utilizando artigos científicos que estejam publicados em bases de pesquisas eletrônicas (APA, Scielo, Web of Science e Scopus) utilizando a recomendação PRISMA (Principais Itens para Relatar Revisões Sistemáticas e Meta-Análises). Os buscadores utilizados foram os seguintes:

“crunch”, “crunch-time”, “crunch-mode”, “crunch hours” e “crunching”, e em português “metodologia crunch” e “método crunch”. Tais termos devem estar contidos nas palavras-chave, títulos ou resumos. Seguindo a orientação do PRISMA, foi realizada a busca baseada na estratégia definida. Foram selecionados 24 artigos para integrar a Revisão Sistemática, que se encontra em processo de leitura dos textos selecionados. O presente trabalho apresenta resultados parciais dos artigos identificados nas bases APA e Scielo. Com relação ao primeiro objetivo específico é possível observar que não há uma definição clara e consensual sobre o que é o crunch-time. Além disto, diferentes áreas do conhecimento vem estudando o fenômeno (por exemplo sociologia, economia e esporte) Embora não tenham sido identificados estudos dentro da psicologia sobre o crunch-time, observa-se que outras áreas têm se utilizado de conceitos psicológicos para compreendê-lo. Com relação ao segundo objetivo específico, foram observadas análises sobre a motivação dos indivíduos para trabalharem em crunch, o impacto da cultura organizacional para a prática do crunch. Em relação ao terceiro objetivo específico foi possível observar a relação entre o crunch e o conflito família-trabalho e a responsabilização do indivíduo pelos impactos negativos do crunch. Os resultados parciais permitem concluir que o termo vem sendo discutido por várias décadas, porém ainda é pouco explorado na literatura científica, inclusive pela área da psicologia, o que indica a relevância de estudos práticos para uma definição mais clara do fenômeno crunch-time, seus antecedentes e consequentes.

Palavras-chave: psicologia do trabalho, revisão sistemática, excesso de trabalho, indústria criativa, crunch, crunch-time

celinatk@gmail.com

POSTERES - SESSÃO 6

200623

TIPOS DE COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS: UMA REVISÃO DA LITERATURA

Jéssica Pierazzo de Oliveira Rodrigues

Raquel Atique Ferraz

Lucy Leal Melo-Silva

(Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto)

No mundo do trabalho contemporâneo são requeridas competências para além das técnicas e específicas de cada área do conhecimento, as quais envolvem a articulação de conhecimentos, habilidades e atitudes, ou seja, saber (conhecer), saber como fazer ou ter capacidade e estar motivado para fazer (querer). No mundo do trabalho, especificamente no domínio do desenvolvimento de carreira, destacam-se as denominadas competências transversais – ou transferíveis ou soft skills –, necessárias para trabalhar em diferentes cenários e contextos. O conceito de competências transversais distingue-se de competências específicas (profissão ou ocupação), pela sua

transversalidade e transferibilidade (Ceitil, 2010). Assim, formulou-se a questão: estudos teóricos mencionam os tipos de competências transversais? OBJETIVO. Esta revisão objetiva mapear a literatura sobre os termos utilizados, variáveis de carreira associadas e tipos de competências transversais. MÉTODO. Foram realizadas buscas nas bases de dados: PsycInfo, SciELO, LILACS, PePSIC e Scopus. Adotaram-se combinações das palavras-chaves: em português e em inglês, na sequência: "competências transversais" OR "competência transversal" OR "habilidades transversais" OR "habilidade transversal" OR "competências transferíveis" OR "competência transferível" OR "habilidades transferíveis" OR "habilidade transferível" OR "competências socioemocionais" OR "competência socioemocional" OR "habilidades socioemocionais" OR "habilidade socioemocional" AND "carreira" / "transversal competences" OR "transversal competence" OR "transversal competencies" OR "transversal competencie" OR "transversal skills" OR "transversal skill" OR "transferable competences" OR "transferable competence" OR "transferable competencies" OR "transferable competencie" OR "transferable skills" OR "transferable skill" OR "soft skills" OR "soft skill" AND "career". A busca inicial localizou 998 artigos. Foram selecionados e analisados 16 artigos completos: 14 teóricos e dois de revisão da literatura. Após a leitura dos artigos completos, os dados foram organizados em função dos: (a) termos utilizados, (b) variáveis de carreira (ex. empregabilidade, adaptabilidade, sucesso e desenvolvimento profissional); (c) principais tipos de competências transversais. Dos estudos selecionados para a análise, nove foram publicados entre os anos de 2011 e 2015 (56,25%) e sete entre 2016 e 2020 (43,75%). RESULTADOS. Sobre os termos utilizados, predominam sete mais utilizados em língua inglesa: soft skills, softer skills, key skills, professional skills, transferable skills, transversal skills e transversal competences. Soft skills é também o mais popular nesta seleção de artigos, sendo utilizado em nove estudos, seguido por transferable skills em três, os demais apareceram apenas uma vez cada. Em português, o termo utilizado foi competências transversais. Em relação às variáveis de carreira abordadas nos estudos (segundo objetivo) predominam: desenvolvimento de carreira (n=10), sucesso profissional (n=5), empregabilidade (n=5) e adaptabilidade de carreira (n=1). Os artigos selecionados abordam a capacidade de gerir com sucesso as transições de trabalho; capacidade de adaptar-se e traços de personalidade que favorecem os relacionamentos interpessoais. Estes trabalham com algumas definições e, sobretudo, com o mapeamento das principais competências transversais requeridas no processo de formação e desempenho de profissionais na construção da carreira. Visando o terceiro objetivo, os dados foram extraídos e organizados em função das dimensões de Silva e Teixeira (2012), que por sua vez se inspiram em Moreno (2006) e Cabral-Cardoso et al. (2006). Os tipos mais citados foram reunidos nas categorias: Criatividade e resolução de problemas (n=58); Organização e responsabilidade (n=41); Trabalho em equipe (n=23); Comunicação (oral ou escrita) (n=19); e Relacionamento interpessoal (n=13). Não foram encontrados tipos de competências que pudessem ser reunidas na categoria Raciocínio numérico. CONCLUSÃO. Em síntese, os tipos de competências transversais mais mencionadas nos estudos podem ser compreendidos como Competências interpessoais: trabalho em

equipe e capacidade de colaborar num objetivo comum e Competências intrapessoais: capacidade de resolução de problemas e capacidade de comunicação efetiva com colegas e clientes; necessárias, entre outras (as tecnológicas, por exemplo), para lidar com o mundo do trabalho volátil, incerto, complexo e ambíguo (Vuca).

Palavras-chave: competências transversais, competências transferíveis, soft skills, carreira, desenvolvimento

contato@jessicapierazzo.com.br

201348

AVALIAÇÃO DE INTERVENÇÕES DE CARREIRA COM UNIVERSITÁRIOS: REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA

Rosana Marques da Silva Rampazzo

Brenda dos Santos

Bruna Rodrigues

Gabriela Keller de Moura

(Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI)

Tem crescido a procura pela orientação de carreira no contexto universitário e expandido o número de serviços em carreira ofertados por instituições de ensino superior. O estudo objetivou analisar os procedimentos de avaliação de intervenções de carreira com universitários, em publicações nacionais e internacionais, dos últimos 10 anos (2010 a 2020), por meio de revisão integrativa. A amostra consistiu por 13 publicações científicas, sendo 10 internacionais e três nacionais. Caracterizou-se como estudo de abordagem qualitativa e delineamento exploratório. Os dados indicaram que a maioria das avaliações de intervenção de carreira envolve resultados; predominância de métodos quantitativos com pré e pós teste e uso de escalas, subescalas, questionários e inventários. Já as publicações de cunho qualitativo envolveram estudos de caso, cujas avaliações aconteceram por meio de depoimentos e relatos escritos pelos clientes, além de questionários e reflexões.

Palavras-chave: planejamento de carreira, universitários, avaliação, orientação profissional

marques@univali.br

201920

EXPECTATIVAS ACADÊMICAS DE ALUNOS QUE SE PREPARAM PARA O ENSINO SUPERIOR: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Livia Rosa de Araujo

Esta revisão tem como objetivo sistematizar os estudos sobre expectativas acadêmicas publicados entre 2010 e 2020 em revistas nacionais e internacionais. A busca foi realizada na base de dados

Scielo, BVS – Psi, LILACS e no portal CAPES. Foram encontrados o total de 3.343 artigos. Aplicados os critérios de inclusão e exclusão foram analisados onze artigos. Os resultados foram categorizados pelos anos das publicações, nacionalidades das instituições de ensino nas quais os autores estão vinculados, método utilizado, objetivo e resultados. As principais categorias de resultados foram: expectativas acadêmicas sem agrupamento com outras habilidades ou com um grupo específico de estudantes, expectativas acadêmicas e habilidades sociais, expectativas e adaptação acadêmica, adaptação de instrumento em expectativas acadêmicas e expectativas acadêmicas em áreas específicas.

Palavras-chave: expectativas acadêmicas, revisão de literatura

liviarosaaraujo@gmail.com

204044

GRUPOS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: UMA ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

Ana Paula Corrêa Alves

Laryssa Almeida Lopes

Maisa Roberta Pereira Ramos Lopes

A escolha profissional torna-se um momento difícil para o jovem, pois além de ter que enfrentar uma série de dificuldades próprias da adolescência, ele se confronta ainda com mais uma questão que seria a decisão profissional, o que faz dessa escolha um momento crítico. A Orientação Profissional em Grupo, então, é vista com bons olhos uma vez que neste processo se propicia um espaço de fala e escuta referente as questões implicadas na escolha profissional e no processo de inserção na vida adulta. Este estudo tem o objetivo de realizar uma revisão da literatura sobre a produção científica da Orientação Profissional em grupo, com vistas a compreender como as publicações neste contexto vêm auxiliando o desenvolvimento de novas descobertas na área e quais os aspectos carecem de mais estudos futuros. A escolha metodológica pela revisão integrativa teve o objetivo de trazer dados de como está o desenvolvimento de estudos na temática de Orientação Profissional em Grupo, abrindo parâmetros para novos estudos na área, tendo em vista a exposição de conteúdos e dados de pesquisas já realizadas. A pesquisa foi realizada no mês de julho de 2020. Após definido o método, foi realizada busca na plataforma da BVS - Psi, considerando as bases de dados eletrônicas Scielo e Pepsic. Os artigos encontrados foram resultantes de combinações de filtros determinados como: Orientação profissional; Orientação de carreira; Orientação vocacional e Grupo. Foram utilizados como critérios de inclusão, artigos, teses e sínteses publicados no período entre 2010 a 2020. Foram excluídos da pesquisa artigos incompletos, pagos, em inglês e repetidos. Assim, 13 estudos cumpriram todos os critérios pré-estabelecidos, sendo subdivididos em dez artigos, duas teses e uma síntese. Dos 13 estudos encontrados, 9 foram publicados na plataforma de produções científicas da Revista Brasileira de Orientação Profissional - RBOP, corroborando achados em outros estudos de revisão

anteriores. Pondera-se que é um dado esperado, tendo em vista que esta é a única revista científica exclusivamente voltado para Orientação Profissional no Brasil, sendo uma referência para estudos e publicações na área. Os achados revelaram que em sua maioria, 8 dos 13 estudos encontrados, são voltados ao público que está concluindo o ensino médio, passando pela primeira escolha profissional e inserção no mercado de trabalho. O mesmo resultado apareceu em outros estudos de revisão, revelando lacunas na área referente à necessidade de ampliação de estudos que abordem populações diversas, avaliações de eficácia dos serviços de orientação profissional e criação de políticas públicas para a orientação profissional. A abordagem grupal foi eleita como a mais adequada para o contexto de Orientação Profissional, tendo em vista que permite atendimento a diversas pessoas ao mesmo tempo, trazer dinamicidade para o processo e abrir espaço para discussões e reflexões para além do individual. Observa-se que estudos dedicados a revisão da literatura são importantes, uma vez que, a análise da produção científica permite a distinção entre os temas estudados e dos que necessitam de uma maior exploração e aprofundamento. Ante as contribuições do presente estudo e as suas limitações, sugere-se para estudos posteriores a ampliação do período de anos e de bases de dados, como quesito para auxiliar a coleta de novos dados e obtenção de novos resultados. Como ainda há uma diversidade de termos utilizados para designar a Orientação Profissional no Brasil, sugere-se maior diversificação na combinação dos descritores, assim como a inclusão de estudos em outras línguas, para além da portuguesa. Todos esses processos podem ser aplicados com o intuito de abranger novas áreas de pesquisa e aprimoramento ao tema de Orientação Profissional em Grupo.

Palavras-chave: orientação de carreira, revisão de literatura, produções científicas, grupo

ap.correa_alves@hotmail.com

202133

PERFIL DOS UNIVERSITÁRIOS ATENDIDOS PELO NÚCLEO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DA USP NA PANDEMIA DE COVID-19

Yara Malki

Andréa Knabem

Débora Amaral Audi

Maria Celeste Couceiro Gama de Almeida

Ana Paula Gomes Esposito

Camila Tereno Romão

Izaura da Fonseca Magno

(Universidade de São Paulo)

Criado em 2005, o Núcleo de Orientação Profissional (NOP) dedica-se ao estudo, à pesquisa e ao atendimento de alunos da Universidade de São Paulo (USP) que apresentem demandas relacionadas à escolha de curso realizada, além de planejamento de carreira e entrada no mercado de trabalho. Está

vinculado ao Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional (LABOR) do Instituto de Psicologia (IP) da USP e também fornece consultoria e realiza oficinas em unidades de ensino da universidade. No ano de 2020 a pandemia de Covid-19 interpelou a vida em sociedade e não seria diferente com os universitários, visto que outras dimensões da vida constituem e co-constroem a vida do aluno universitário. O objetivo deste trabalho é sistematizar o levantamento do perfil do estudante que procurou atendimento e de seu motivo de procura no NOP no primeiro ano da pandemia. Nossa ideia é refletir sobre um processo que ainda ocorre e contribuir com o entendimento inicial se a demanda da procura se alterou. Cabe destacar que a USP suspendeu as atividades presenciais desde 17 de março de 2020, sendo que todas as instâncias da universidade levaram algum tempo para adequar e reestruturar os serviços e atividades antes propostas na modalidade presencial. Estamos apresentando um levantamento em meio ao processo pandêmico, pois este ainda não acabou e o futuro está em aberto. Nesse aspecto o NOP continuou a receber as demandas via e-mail e a partir do segundo semestre de 2020 realizou uma chamada pública para inscrições para atendimento. Os dados apresentados e sistematizados foram coletados nas fichas de inscrição, que é um formulário online entregue pela secretária do SOP por e-mail e todas as informações são autodeclaradas. O NOP atendeu 12 estudantes da USP durante o ano de 2020, na modalidade remota on-line. O quadro de identificação dos universitários é de 83% do sexo feminino, 17% masculino; brancos somaram 58%, amarelos e pardos 17% cada e pretos 8%. Quanto ao curso, 75% eram de graduação, 16% de pós e 8% licenciatura. A forma de ingresso de 60% foi pela FUVEST e de 40% foi pelo SISU. Já tinha cursado outra graduação 40% dos alunos contra 60% que estavam pela primeira vez em um curso. O motivo da procura pelo atendimento para 30% foi não sentir interesse pelo curso atual em vista do que conheceram do curso até o momento, 17% declarou que conflitos emocionais fizeram perder interesse e motivação pelo curso, 30% buscaram uma definição de área dentro da carreira, 8% passou a questionar a escolha ao se aproximar do momento de estagiar. Ainda 17% declarou abertamente intenção de mudar de curso e 8% acreditava não ter perfil pela área. O perfil dos estudantes não apresentou diferença significativa entre os levantamentos anteriores realizados pelo NOP, todavia o atendimento demonstrou que o momento da pandemia e a suspensão das atividades na formação oportunizou para alguns um tempo para pensar sobre as frustrações vividas no curso e as dúvidas de carreira, bem como gerou ansiedade e aumentou os questionamentos relativos ao curso, à formação e à própria vida. As experiências no NOP com os universitários na pandemia marcarão o pensar e fazer OPC com universitários e devem ainda incluir uma agenda de novas preocupações, pois ainda não estão definidas as possibilidades de volta presencial e pensar o futuro universitário ainda será objeto de novas reflexões e contribuições para o atendimento dos estudantes universitários.

Palavras-chave: universitários, serviços para universitários, aconselhamento de carreira, orientação profissional de carreira (OPC), pandemia, Covid-19.

yara.malki.psi@gmail.com

196053

O TRABALHO DO PSICÓLOGO CLÍNICO NA PERSPECTIVA DE EGRESSOS DE UMA UNIVERSIDADE DE SANTA CATARINA*Laura Comiotto Menestrina**Sofia Cieslak Zimath*

A escolha da profissão é um momento decisivo e que impacta diretamente no futuro e na construção do projeto de vida dos indivíduos. No caso daqueles que optam por cursar Psicologia, verificam-se o peso dos fatores internos, como interesses e a personalidade, em oposição aos fatores externos, como aspectos do mercado de trabalho e o status da profissão, por exemplo, na decisão profissional. Além disso, sabe-se que o trabalho cumpre importantes funções, de modo a fornecer remuneração e integrar o indivíduo à sociedade e que os estudantes de Psicologia no Brasil têm como ideal de atuação a clínica. Como referencial teórico, foram consultados os autores Bardagi (2008), Bastos (2010), Krawulski (2004), Soares (2002), Teixeira (2002), entre outros. A pesquisa teve como intuito analisar de que forma os egressos de uma universidade de Santa Catarina que atuam somente como psicólogos clínicos percebem a sua prática profissional, compreender o que motivou a escolha profissional pela Psicologia e a eleição da clínica como campo de atuação, verificar seu percurso desde a graduação até o momento de carreira atual e reconhecer os desafios e gratificações do seu trabalho. A metodologia utilizada foi descritiva e as informações foram coletadas através de entrevistas semiestruturadas gravadas e efetuadas no local de trabalho dos participantes. A amostra foi definida por conveniência, mediante o envio de uma lista com os contatos dos egressos fornecida pela coordenação do curso de Psicologia na instituição em que os participantes se graduaram. Participaram da pesquisa profissionais formados entre os anos de 2009 e 2016. Após a coleta dos dados, estes foram analisados pela Análise de Conteúdo e categorizados a posteriori em: Escolha da Profissão, Formação e Trajetória Profissional, O trabalho em si e Significado do Trabalho. Os resultados sugerem que a escolha profissional dos entrevistados, assim como a opção pela clínica como área de atuação se deu principalmente em função de fatores internos e a transição universidade-mercado de trabalho foi repleta de obstáculos. Entre eles, destacam-se a solidão, a necessidade de planejamento financeiro e a persistência até a conquista da visibilidade profissional. Ainda assim, o trabalho com a Psicologia Clínica é percebido como gratificante e satisfatório, pois oportuniza auxiliar os pacientes a reescreverem suas histórias de vida. Em relação aos significados atribuídos ao trabalho na Psicologia, estes referem-se principalmente à gratificação pessoal e ao compromisso social; especificamente em relação à clínica, o trabalho do psicólogo é entendido como o exercício de uma arte. A partir disso, verifica-se a necessidade de fortalecer a informação profissional com estudantes do Ensino Médio, de modo que a escolha profissional ocorra de forma mais consciente, bem como a necessidade de se oportunizar momentos para pensar a carreira com acadêmicos concluintes do ensino superior, de modo que os percalços a serem enfrentados após a conclusão da graduação já sejam, de algum modo,

conhecidos por eles. Também se observou a importância das orientações burocráticas para o início do trabalho na clínica e a necessidade de revisões e atualizações sistemáticas no currículo das universidades. Assim, a partir da divulgação dos resultados dessa pesquisa, é possível que acadêmicos de Psicologia se apropriem dos desafios e conquistas da área clínica e possam fazer uma opção de carreira mais consciente.

Palavras-chave: trabalho, psicologia clínica, egressos de psicologia

lauracmenestrina@gmail.com

200819

FORMAÇÃO NA PANDEMIA: ESTÁGIO EM PSICOLOGIA NA ÁREA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Nicole Gonçalves Nunes

Luana Angélica Rambo

(Universidade do Vale do Rio dos Sinos / Unisinos)

O presente relato tem como objetivo apresentar a trajetória e as reflexões suscitadas no estágio profissional curricular de Psicologia, realizado no escritório de carreira de uma universidade no Vale do Rio dos Sinos, no Rio Grande do Sul. Este trabalho busca elucidar os movimentos realizados e os atravessamentos decorrentes dessa inserção, permeada pela Pandemia de COVID-19 e o afastamento social. São tempos desafiadores e poder (re)pensar o fazer psicológico, dentro e fora das instituições, é um processo muito significativo, tanto para a experiência formativa, quanto para o fazer da Psicologia e da Orientação Profissional e de Carreira. Com isso, a partir da experiência de estágio, é possível refletir sobre as vivências e os enfrentamentos que surgiram, principalmente no contexto de pandemia: a inserção na prática remota, a reinvenção do processo de estágio, modos de fazer e adaptações, novas perspectivas de intervenção, bem como a formação do profissional da Psicologia na área de Orientação Profissional e de Carreira. Também é possível perceber a construção do eu-psi-estagiária dentro do local de inserção e contexto atual da sociedade, destacando a importância da formação, das competências profissionais e do apoio e construção da equipe. Desta forma, a constituição da narrativa de experiência se fez pautada através dos diários de campo escritos durante os acontecimentos e as ações realizadas, traduzidos e estruturados em um novo relato. Quase que como o método cartográfico, onde pesquisador e pesquisa se entrelaçam numa dança que faz sentido para a experiência. Em conclusão, a vivência do estágio ultrapassa o processo formativo e se torna também um processo de exploração, amadurecimento profissional e pessoal, e se transforma em compartilhamento de experiências e contribuições para o contexto de inserção profissional.

Palavras-chave: estágio em psicologia, orientação profissional, orientação de carreira, pandemia

nicolegn@edu.unisinos.br

200911

SAÚDE MENTAL DE MESTRANDOS E DOUTORANDOS: RELATO DE INTERVENÇÕES DO NEPPOT/UFSC*Carlos Alexandre Campos**Renata Silva de Carvalho Chinelato**Isadora Martins Pacheco**Arieli Belloli Ribeiro*

(Universidade Federal de Santa Catarina)

A decisão de ingressar em uma pós-graduação stricto sensu – curso de mestrado e/ou doutorado – é complexa e individual, permeada por uma variabilidade de motivos e expectativas, e os fatores constituintes do processo de formação até a conclusão do curso consistem em aspectos que, embora relevantes, são pouco investigados cientificamente. O processo de formação na pós-graduação configura-se como uma experiência singular na vida dos estudantes, na qual se encontram novas exigências que demandam adaptação à rotina acadêmica inerente a esta etapa de formação e muito empenho por parte dos discentes. Questões que nos últimos anos têm se mostrado bastante relevantes no cenário da pós-graduação são, também, questões relacionadas à saúde mental. No entanto, embora esta seja uma necessidade que se tem verificado no cotidiano deste ambiente, poucos estudos e práticas têm sido desenvolvidos acerca da temática. Considerando o exposto, as intervenções abarcadas aqui constituem um projeto de extensão, o qual foi desenvolvido pelo Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT), vinculado ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). O projeto desenvolvido objetivou promover ações preventivas e de fortalecimento da saúde mental de estudantes de pós-graduação stricto sensu. Visou, também, estimular o autoconhecimento dos participantes; promover espaço de escuta de momentos/situações de angústia, ansiedade e estresse vivenciados pelos sujeitos durante o período que se encontram cursando a pós-graduação; proporcionar reflexões sobre metas pessoais e profissionais que contribuíssem para o planejamento de carreira e projeto de vida dos pós-graduandos; e estimular a utilização de estratégias de enfrentamento visando a promoção da saúde mental dos pós-graduandos. O desenvolvimento das atividades ocorreu por meio da realização de intervenções individuais e grupais realizadas na modalidade on-line. Em um primeiro momento, foram realizadas entrevistas individuais (com duração aproximada de 45 minutos) com os pós-graduandos que se inscreveram para participar das intervenções, buscando conhecer as vivências de cada um. Após isso, ocorreram os encontros grupais (cada um com duração aproximada de 02 horas) com os pós-graduandos, sendo dois encontros com dois grupos realizados no ano de 2020 e três encontros com um grupo realizado no ano de 2021. Os encontros grupais abrangeram dinâmica de apresentação, reflexões sobre a motivação para o ingresso e a permanência no curso de

mestrado/doutorado, diálogos sobre adaptação à vida acadêmica na pós-graduação, estratégias de enfrentamento para situações concernentes a este contexto, e saúde mental na pós-graduação, englobando diversas questões psicológicas envolvidas neste processo. Os participantes também realizaram atividade de reflexão sobre situações de diferentes problemáticas vivenciadas na pós-graduação, para as quais foram solicitados a buscarem possíveis recursos adaptativos para enfrentamento/resolução das mesmas, em pequenos grupos. De modo geral, as intervenções realizadas por meio do projeto de extensão se mostraram como uma possibilidade de fator protetivo à saúde mental dos pós-graduandos, ao passo que permitiram um espaço de acolhimento e escuta sobre os desafios, conquistas, dificuldades e angústias vivenciados durante este período formativo. Ainda, os grupos, por serem constituídos por sujeitos que compartilham, em alguma medida, vivências parecidas, proporcionaram com que os participantes se sentissem amparados entre si, fortalecendo suas redes de apoio.

Palavras-chave: saúde mental, pós-graduandos, intervenção

carloscampos_psico@yahoo.com.br

200938

ENSINO REMOTO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA: APOIO À INGRESSANTES DO CURSO DE ENGENHARIA DE MANUFATURA

Maria José Martins

Jaime Hideo Izuka

Daniel Iwao Suyama

Cláudia Angélica do Carmo Reis

A permanência no ensino superior está relacionada, dentre outros fatores, à satisfação com a escolha de curso. Nas percepções de universitários, o percurso formativo inicial nas disciplinas muitas vezes é percebido como sem sentido, uma vez que o aprofundamento em conteúdos específicos da área é estudado a partir do segundo ano de graduação. Nos cursos de engenharias, os primeiros semestres são compostos por disciplinas do núcleo básico, não havendo maior aproximação com a realidade profissional e suas possibilidades de atuação. O que pode gerar a não concretização de expectativas, suscitar incertezas, que somadas a outras dificuldades da vida acadêmica podem culminar no abandono do curso. Adicionalmente, a pandemia da Covid 19 acarretou o distanciamento social dos discentes, comprometendo a construção de uma rede de apoio entre alunos e veteranos. Nesse sentido, buscando fazer ajustes ao Projeto Pedagógico do Curso (PPC) às novas Diretrizes Curriculares para os Cursos de Engenharia, aprovadas em 2019, optou-se por ofertar uma disciplina eletiva no primeiro semestre do curso de Engenharia de Manufatura em uma universidade pública brasileira, visando o acolhimento e orientação aos ingressantes com a participação de graduandos veteranos. O objetivo deste trabalho é apresentar a intervenção realizada no âmbito da referida matéria no primeiro

semestre de 2021, bem como os seus resultados. Participaram dessa intervenção 50 matriculados, dentre eles 64% era do sexo masculino. Foram realizados 15 encontros síncronos, com duração de 2 horas semanais via Google Meet. A disciplina foi conduzida por dois dos professores do curso e teve a colaboração de uma orientadora educacional, uma doutoranda em Educação e 14 estudantes veteranos que atuaram como mentores. O planejamento da disciplina era realizado semanalmente pela equipe e cada tema principal da disciplina era abordado em pares de encontros. A introdução ao tema era feita na primeira aula, com dinâmicas de grupo orientadas pelos mentores. Após a explanação introdutória ao conteúdo, o encontro seguinte era reservado a uma palestra com um(a) especialista. A justificativa para esta sequência visava incentivar a interação com os convidados e estimular os discentes a se manifestarem com perguntas e comentários a respeito do assunto. As aulas seguiram um cronograma de atividades e temas direcionados ao desenvolvimento de identidade profissional e construção de carreira, abrangendo discussões com engenheiros(as) inseridos(as) no mercado de trabalho, no Brasil e no exterior, em diferentes momentos de carreira, sendo júnior, pleno e sênior. Além disso, a programação da disciplina contou com palestra sobre habilidades sociais conduzida por uma psicóloga, e outras atividades envolvendo resolução de problemas e uso de estratégias de autorregulação da aprendizagem, tour virtual guiada por professores e mentores como forma de auxiliar os ingressantes a construírem referências do espaço físico da instituição, possibilitar a troca de informações, compartilhamento de experiências e motivações para a escolha do curso. Além disso, dentre as atividades desenvolvidas, houve a apresentação de serviços e recursos existentes na instituição para apoiar os estudantes, com a participação de funcionários dos setores acadêmico e de intercâmbio. Os resultados indicaram que na percepção dos estudantes, as atividades da disciplina contribuíram para a confirmação da escolha de curso, na identificação de fatores essenciais para o planejamento de carreira, no entendimento sobre a importância de estabelecer direcionamentos ao longo do curso, bem como conhecer escolhas nas trajetórias de profissionais atuando no mercado brasileiro e internacional. Ainda, no âmbito acadêmico a disciplina ajudou a identificar estratégias de estudos, de comunicação e formas de aproveitar os recursos e suportes oferecidos pela instituição. Destaca-se que os estudantes avaliaram positivamente as contribuições da intervenção para consolidação de uma rede de apoio com veteranos e aproximação com professores em um ambiente de aulas remotas.

Palavras-chave: estudantes universitários, identidade profissional, desenvolvimento profissional, ensino superior, currículo

martinsmjm2088@gmail.com

203470

UMA PANDEMIA, BEM NA MINHA VEZ: RELATO DE EXPERIÊNCIA, DE ESTÁGIO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL MODALIDADE ONLINE

Ana Paula Corrêa Alves

Maisa Roberta Pereira Ramos Lopes

Tomar decisões e fazer escolhas, são difíceis em qualquer momento da vida, sobretudo quando se trata da escolha profissional. Para os jovens nascidos entre a segunda metade dos anos 1990 até o início do ano 2010, os denominados sociologicamente como Geração Z, essa escolha torna-se tão angustiante ou mais, do que era para gerações anteriores. Considerando que essa geração é o primeiro grupo de pessoas nascidas em um ambiente totalmente digital, ainda assim, as dificuldades de escolhas se fazem presentes, por mais que estes jovens tenham fácil acesso às informações de forma geral. Pondera-se que o elevado número de opções, tende a causar desconforto e angústia, quando se trata da escolha profissional. Na atuação do psicólogo, os atendimentos psicológicos online já foram autorizados desde 2000 pelo CFP, entretanto ainda é mais frequente os atendimentos presenciais para processos de orientação profissional. No ano de 2020, em decorrência da pandemia da COVID-19, o atendimento online tornou-se uma necessidade em grande parte das atividades profissionais, incluindo os atendimentos em orientação profissional. Deste modo, programas que antes aconteciam exclusivamente de forma presencial, precisaram se adequar a essa nova realidade. Assim, estudos que trazem relatos práticos da atuação online dentro da orientação profissional tornam-se relevantes para o desenvolvimento científico da área. O presente trabalho, tem objetivo de apresentar a experiência de atendimento na modalidade online do Programa de Orientação Profissional de uma Universidade Particular do Estado de Goiás, descrevendo as adaptações realizadas, as limitações e possibilidades nessa forma de atendimento. Inicialmente, o projeto fora planejado para acontecer na modalidade presencial. Para tal, foram realizadas inscrições, por meio de formulário, cujo objetivo era realizar a filtragem dos interessados no processo de primeira escolha profissional, que fossem estudantes ou concluintes do ensino médio. Após realizada a triagem nas inscrições, foram iniciadas as entrevistas. Em virtude das medidas de distanciamento social adotadas pelo governo do estado de Goiás, fez-se necessário o replanejamento do projeto e o mesmo passou a ser ofertado na modalidade online. Dessa forma, foi possível a extensão nas inscrições para novos participantes, inclusive de outras localidades, desta vez, com entrevista realizadas em ambiente virtual. O programa iniciou-se com 09 (nove) participantes, porém no decorrer do processo, 02 (duas) integrantes apresentaram dificuldades em estar na sala virtual, com faltas consecutivas, o que ocasionou no desligamento das mesmas. O grupo seguiu com um total de 07(sete) jovens, com idades entre 15 (quinze) e 23 (vinte e três) anos. O programa aconteceu em 09 encontros totais, de forma online, através do aplicativo google meet, com duração de 02 horas cada, por um período total de 03 meses. Nos encontros, por meio de dinâmicas, técnicas e jogos, foram trabalhados os temas: autoconhecimento, influência familiar, processo de escolha, informação profissional e planejamento. Algumas adaptações realizadas foram nas ferramentas utilizadas, estas, anteriormente, eram do tipo lápis e papel, assim optou-se por modificá-las para modalidade verbal, permitindo debates durante as sessões. Observou-se que as atividades enviadas para realização em casa tiveram baixo engajamento, assim foram adaptadas ao formato de

formulários virtuais, com linguagem e visual mais atrativos. Assim, os jovens poderiam realizá-las nos aparelhos eletrônicos e com poucos cliques. Após as adaptações realizadas e com a adoção de novos recursos digitais, percebeu-se que o envolvimento dos participantes aumentou. Os dados obtidos com o projeto permitiram concluir que o processo de orientação profissional pode ser realizado na modalidade online de forma satisfatória, sem prejuízos para os participantes, com resultados finais positivos. Entretanto, fica evidente que é necessário a realização de adaptações das ferramentas, tanto para o ambiente virtual, quanto para a faixa etária dos participantes, as deixando mais próximas da realidade dos mesmos.

Palavras-chave: orientação de carreira, atendimento online, jovens, ferramentas, técnicas
ap.correa_alves@hotmail.com

CONGRESSO DA



XV CONGRESSO BRASILEIRO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA
8 A 14 DE SETEMBRO | 2021 | ONLINE
(DES)EMPREGABILIDADE, CONSTRUÇÃO DE CARREIRA E JUSTIÇA SOCIAL

REALIZAÇÃO



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE
ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

PATROCÍNIO



APOIO

