



Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira

30 anos: Tradição e inovação

31 de agosto, 01 e 02 de setembro|2023|Porto Alegre-RS

LIVRO DE PROGRAMA E RESUMOS

ISBN 978-65-00-81923-6

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

Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e
de Carreira 30 anos (16. : 31 ago-02 set. 2023 :
Porto Alegre, RS)
Livro de programa e resumos [livro eletrônico] :
XVI Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e
de Carreira 30 anos: tradição e inovação /
organização Daniela Boucinha...[et al.]. -- Porto
Alegre, RS : Ed. dos Autores, 2023.
PDF

Outros organizadores: -serif">Manoela Ziebell de
Oliveira, Leonardo de Oliveira Barros, Fabíola
Rodrigues Matos, Lucilene Tofoli, Gustavo Henrique
Martins.

ISBN 978-65-00-81923-6

1. Carreira profissional 2. Congressos
3. Orientação profissional I. Boucinha, Daniela.
II.-serif"> Oliveira, Manoela Ziebell de. III.
Barros, Leonardo de Oliveira. IV. Matos, Fabíola
Rodrigues. V. Tofoli, Lucilene. VI. Martins, Gustavo
Henrique.
VII. Título.

23-174606

CDD-371.425

Índices para catálogo sistemático:

1. Orientação profissional 371.425

Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415

ISBN: 978-65-00-81923-6

CRB



9 786500 819236

XVI Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira

30 anos: Tradição e inovação

Comissão Organizadora

Daniela Boucinha
Manoela Ziebell de Oliveira
Leonardo de Oliveira Barros
Fabríola Rodrigues Matos
Lucilene Tofoli
Gustavo Henrique Martins

Apoio Técnico

Amanda Citrini Silveira da Costa
Ana Paula Salvador
Andreza Nathielly Batista Reis
Artur Beal Neves
Catherine Schramaiaer Leal
Cecília Faccenda Pivoto
Gabriel Rodrigues Truccolo
Isabela de Mattos Vieira Ferracini
Jéssica Santos Machado
João Vítor Cruz Schweickardt
José Eduardo dos Santos Miguel
Juan Augusto Saavedra de Souza
Juliana Nascimento Lucas Ramalhete
Juliana Pereira Rodrigues Nunes
Leonardo Conte Sperb
Lorena Rodrigues da Costa
Natália Baptista Ramos

Comissão Científica

Daniela Boucinha
Lucilene Tofoli
Lucy Leal Melo-Silva
Marcelo Afonso Ribeiro
Marco Antonio Pereira Teixeira
Maria Célia Pacheco Lassance
Mauro Magalhães
Thaline da Cunha Moreira

Editoração

David Raksa Pradel
Mariana de Vaz Ambrósio

Apoio:



ABRAOPC - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE
CARREIRA
(BIÊNIO 2022-2023)

Diretoria Executiva

Daniela Boucinha (Presidente)
Manoela Ziebell de Oliveira (Vice-Presidente)
Leonardo de Oliveira Barros (1ª Secretário)
Fabíola Rodrigues Matos (2ª Secretária)
Lucilene Tofoli (1ª Tesoureira)
Gustavo Henrique Martins (2ª Tesoureiro)

Conselho Consultivo

Maria Celia Lassance (Conselheira efetiva 1)
Lucy Leal Melo-Silva (Conselheira efetiva 2)
Marilu Diez Lisboa (Conselheira efetiva 3)
Marco Antônio Pereira Teixeira
(Conselheiro suplente 1)
Marcelo Afonso Ribeiro (Conselheiro suplente 2)
Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
(Conselheiro suplente 3)

Conselho Fiscal

Tiago Febel
(Conselheiro efetiva 1)
Fernanda Aguilera (Conselheira efetiva 2)
Marina Cardoso de Oliveira
(Conselheira efetiva 3)
Hugo Ferrari Cardoso (Conselheiro suplente 1)
Cintia Benso da Silva (Conselheira suplente 2)
Mara de Souza Leal (Conselheira suplente 3)

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	Online	XV Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira
2023	Daniela Boucinha	Porto Alegre	XVI Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira

PALAVRAS DA PRESIDENTA

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

Três décadas de dedicação, aprendizado e evolução, que nos trouxeram até aqui. Até este ponto, onde refletimos sobre a intersecção entre “Tradição e Inovação”. Ao longo dos anos, a tradição moldou nosso caminho, guiando-nos com sabedoria pelas estradas da orientação profissional e de carreira. Olhamos para trás com gratidão, honrando aqueles pioneiros que começaram esta jornada e pavimentaram o caminho para o sucesso que colhemos hoje. Foram suas ideias visionárias e a paixão inabalável que estabeleceram as bases sobre as quais construímos nossos serviços e práticas atuais. Ao longo destes trinta anos, nossa associação – antes ABOP e agora, refletindo uma nova história, ABRAOPC - vem reunindo pesquisadores, profissionais, estudantes, interessados e curiosos da orientação profissional e de carreira, reafirmando o compromisso com a formação, com a ciência e as melhores práticas na nossa área.

No entanto, estaríamos negligenciando uma parte essencial da nossa trajetória se não olhássemos para o horizonte da inovação. O mundo ao nosso redor está em constante mutação, e assim também são as trajetórias e os desafios que nós enfrentamos. É imperativo que abracemos a inovação, as novas tecnologias, metodologias e abordagens para garantir que nossa área (carinhosamente chamada de OPC) continue relevante e eficaz para as gerações presentes e futuras.

Hoje abrimos aqui o debate sobre a dualidade (ou não) entre tradição e inovação. Exploraremos como os princípios fundamentais que definiram nossa associação ao longo dos anos podem ser enriquecidos e expandidos por meio da incorporação de ideias inovadoras. Vamos discutir como a tradição pode servir como uma base sólida para a construção de soluções modernas e eficazes. Afinal, é unindo o melhor do passado com as expectativas e visões futuras que nos tornamos verdadeiramente resilientes e aptos a enfrentar os desafios que estão por vir.

Essa é uma associação de todas e para todas as pessoas. Que nossos debates sejam ricos em perspectivas diversas, nossas interações sejam férteis em aprendizado mútuo e nossos laços se fortaleçam ainda mais, unindo-nos como uma comunidade comprometida com o crescimento contínuo e a excelência na orientação profissional e de carreira.

Que este trigésimo aniversário e o tema “Tradição e Inovação” sirvam como marcos não apenas do que alcançamos, mas também do que somos capazes de alcançar. Que saíamos deste congresso inspirados, capacitados e prontos para liderar nossa associação rumo a um futuro vibrante e repleto de realizações. A todos vocês, de coração, agradeço por fazerem parte deste momento histórico. Que as próximas discussões e descobertas nos guiem para além de nossas expectativas, demonstrando que, quando tradição e inovação se unem, o potencial é verdadeiramente ilimitado.

Ao longo destas três décadas, vimos a nossa área crescer, se consolidar e celebramos inúmeras histórias de sucesso. Hoje, não apenas celebramos nossa história, mas também abraçamos o futuro com um olhar firme na tradição e na inovação, dois pilares que sustentam nossa missão. Durante todos esses anos, nossos associados têm sido dedicados e incansáveis na busca pela excelência na orientação profissional e de carreiras. Esta comunidade, de quase 300 pessoas associadas de todo o Brasil, exerce papel fundamental para a consolidação e ampliação da área de orientação profissional de e carreira no país.

A tradição é a raiz que nos conecta com nossos valores fundamentais e com as lições que aprendemos no passado. Ela nos lembra da importância de manter a ética, a empatia e a qualidade em tudo o que fazemos. Mas, à medida que celebramos nossa tradição, também reconhecemos a necessidade crucial de inovação. A tecnologia, as mudanças na economia global e as novas gerações trazem desafios e oportunidades únicas. Devemos continuar a crescer e a evoluir para atender às necessidades em constante mudança de nossos clientes e beneficiários.

A inovação não significa abandonar nossa tradição; pelo contrário, ela nos permite expandir e aprimorar nossos métodos e práticas tradicionais. Devemos abraçar novas ferramentas e abordagens, sempre mantendo nossos valores e ética intactos. A inovação nos capacita a alcançar mais pessoas, a diversificar nossos serviços e a moldar um futuro mais brilhante para aqueles que orientamos.

Em 2022, já sabíamos do desafio de organizar mais um congresso que se compromete com a ciência e melhores práticas em OPC, mas nos deparamos com um ainda maior: o de proporcionar uma ótima experiência para nossos associados e participantes do evento e que celebrasse os 30 anos da nossa história. Nossa associação acabava de comemorar o sucesso do I Congresso Online realizado. Chegava então o momento de organizar um evento deste marco histórico da associação e de

grande responsabilidade. E ele pedia o retorno ao presencial, para que pudéssemos compartilhar dos abraços calorosos tão conhecidos pelos frequentadores dos nossos congressos. Nosso primeiro evento pós-pandemia merecia a melhor celebração! Nossa história começou aqui, em Porto Alegre, com o I Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional, então nada mais justo do que comemorar aqui os 30 anos.

Neste congresso vimos apresentações inspiradoras, discutimos as tendências emergentes e compartilhamos ideias que continuarão a moldar o campo da orientação profissional e do desenvolvimento de carreiras. Somos 282 participantes neste grande evento, que contou com nada menos do que com 21 minicursos (entre síncronos e assíncronos), 3 conferências internacionais, contando com nada menos que Robert Lent, Filip De Fruyt e Maria do Céu, 1 conferência nacional, 20 mesas-redondas, 41 Pôsteres, 65 comunicações orais, e 30 “Como eu Faço”. Ainda, 2 atividades promovidas pelos nossos patrocinadores Editora Vetor e Symplicity. Em nome da Associação de Orientação Profissional e Carreira, a ABRAOPC, quero expressar minha gratidão a cada um de vocês por se dedicarem e espalharem a sua paixão pela área, assim como nós. Juntos, estamos fazendo a diferença para a construção de carreiras significativas, para a promoção de trabalhos dignos e para a ampliação da ciência. Que os próximos 30 anos sejam ainda mais gratificantes e inovadores, e que continuemos a trilhar o caminho do sucesso, unidos pela tradição e impulsionados pela inovação.

Muito obrigado a todos e um forte abraço!

Daniela Boucinha – Presidente ABRAOPC

PROGRAMAÇÃO ASSÍNCRONA

Primeiros Passos

Título: Glossário Orientação Profissional e de Carreira

Autor: Ana Paula Salvador

Resumo: Quando iniciamos na área de Orientação Profissional e de Carreira nos deparamos com muitos termos cujas definições podem ser confundidas. Dessa forma, o objetivo deste minicurso foi conceituar e diferenciar alguns desses principais termos. No vídeo você encontrará a definição de termos gerais, por exemplo, mundo do trabalho, e termos específicos, como profissão e ocupação.

Título: Introdução a Orientação Profissional e de Carreira

Autor: Daniela Boucinha

Resumo: Este minicurso introduz a Orientação Profissional e de Carreira (OPC) e possibilidades de atuação de orientadores e orientadoras profissionais, nos diversos contextos e diferentes públicos. Além disso, aborda as principais competências necessárias para a atuação profissional.

Título: Introdução às teorias contemporâneas de carreira

Autor: Manoela Z. Oliveira e Thaline da Cunha Moreira

Resumo: No contexto da Orientação Profissional e de Carreira (OPC) diferentes teorias buscam explicar os fenômenos que podem ser observados. Dentre elas, destacamos três teorias contemporâneas que estão se destacando nas intervenções e processos desenvolvidos. A Teoria Social Cognitiva de Carreira, apresentada por Lent & Brown (2013) tem por objetivo trabalhar diferentes construtos que impactam na tomada de decisão de carreira, tendo como pontos centrais do modelo teórico, a autoeficácia e as expectativas de resultados. A Teoria de Construção de Carreira (Savickas, 2009) retrata a forma como as pessoas constroem suas carreiras a partir do significado dado aos comportamentos e experiências ocupacionais que vivenciam ao longo da sua trajetória de vida. Por fim, aborda-se a Teoria da Psicologia do Trabalho, proposta por Blustein e Duff (2006) que enfoca os aspectos socioeconômicos, políticos e culturais, buscando compreender o que é trabalhar e o papel do trabalhador na vida e carreira das pessoas.

Título: Por onde começar a estudar OPC

Autor: Rodolfo Ambiel

Resumo: Embora muitas profissões possam exercer a orientação profissional e de carreira como uma ocupação, a formação no nível da graduação ainda é escassa dos diferentes cursos, tais como Psicologia e Pedagogia. Dados recentes apontam que cerca de 70% dos profissionais da psicologia se formam sem ter tido qualquer contato formal com a OPC. Dessa forma, esta atividade, dentro da rubrica geral dos “Primeiros Passos”, tem como objetivo apontar algumas possibilidades para quem está começando a estudar e tem o interesse de atuar com OPC em sua prática.

Temas contemporâneos

Título: Método JT

Autor: Clarissa Freitas

Resumo: Avaliar a efetividade das intervenções em Psicologia contribui para evidenciar o impacto e a relevância dessas ações. O Método JT permite investigar os benefícios das ações realizadas a nível do individual, comparando os escores dos sujeitos antes e após sua realização. O Índice de Mudança Confiável (IMC) e a Significância Clínica são indicadores que permitem avaliar se as mudanças dos escores apresentadas pelo indivíduo são confiáveis, evidenciam o impacto das ações desenvolvidas, ou se essas não beneficiaram o indivíduo, assim como, indica se as diferenças nos escores dos participantes resultam de fatores externos. Em razão disso, o Método JT é uma ferramenta necessária para avaliar o impacto das ações realizadas e desenvolver intervenções baseadas em evidências.

Título: Descolonizando a carreira de mulheres negras

Autor: Lígia Carolina Oliveira-Silva e Laísila Araújo Pontes

Resumo: No Brasil e no mundo, as mulheres negras representam a população com maior precariedade nas relações de trabalho e poucas oportunidades de mobilidade social. Aliado à perspectiva da interseccionalidade, que aborda o quanto as mulheres negras enfrentam uma dupla desvantagem na intersecção de gênero e raça, o conceito de racismo de gênero auxilia a compreender a complexidade das opressões vivenciadas pelas mulheres negras, pois coloca em foco a interação entre o racismo e o sexismo, isto é, o impacto do viés racista sobre as percepções dos papéis de gênero. Infelizmente, as experiências de mulheres brancas são

generalizadas como a experiência universal de discriminação de gênero nas organizações. Neste sentido, é necessário “descolonizar” a literatura e prática da orientação de carreira, através do enfoque nas especificidades e barreiras enfrentadas pela mulher negra.

Título: O futuro chegou: o que nos desafia em suas vicissitudes como orientadores profissionais?

Autor: Marilu Diez Lisboa

Resumo: No presente minicurso será abordada a temática da Orientação Profissional e de Carreira, enquanto área do conhecimento, que tem como um de seus princípios acompanhar o desenrolar do mundo do trabalho em seus diferentes tempos e movimentos. Refletindo e discutindo sobre o que está sendo necessário como conhecimento e postura dos orientadores profissionais no atual momento histórico e frente às transformações disruptivas representadas pelas terceira e quarta revoluções industriais. Para além da OPC como se constituiu na segunda revolução industrial, mas considerando as vicissitudes e os novos desafios que nos provocam nesse novo tempo que vivemos.

Título: Desigualdades de classe e diferenças no processo de construção da carreira: dilemas do século XXI

Autor: Eduardo Name Risk

Resumo: A construção da carreira compreende fatores sociais, culturais e históricos subjetivados pelas identificações construídas ao longo do desenvolvimento. Esse processo articula-se com a posição social ocupada por cada fração de classe e com diferenças ligadas às relações de gênero, raciais, étnicas, à sexualidade, à religião, dentre outras. A presente atividade objetiva discutir o processo de construção da carreira e sua articulação com as categorias classe social e gênero. Pretende-se apresentar como a referida conjuntura pode ser considerada nos processos de escolha profissional, de construção da carreira e ao longo da trajetória de trabalho à luz da conjuntura nacional no século XXI.

PROGRAMAÇÃO SÍNCRONA

QUINTA-FEIRA, 31 DE AGOSTO DE 2023

Minicursos – 9h às 12h

Introdução ao teste HumanGuide

O HumanGuide® é um instrumento online de avaliação da personalidade que visa apreender o perfil motivacional em vários contextos, considerando oito dimensões: Sensibilidade, Força, Qualidade, Exposição, Estrutura, Imaginação, Estabilidade e Contatos. Serão abordados os conceitos teóricos e as características psicométricas do instrumento, as possibilidades de aplicação e os requisitos para sua utilização. Os inscritos no minicurso receberão link para a realização do teste antes do curso.

Facilitadora: Dra. Giselle Mueller Roger Welter

Aconselhamento de carreira em uma perspectiva socioconstrucionista: Teoria e prática

O minicurso irá apresentar e discutir as possibilidades e limites de um aconselhamento de carreira em uma perspectiva socioconstrucionista a partir da: (a) Introdução dos pressupostos teóricos e práticos dos construcionismos; (b) Sistematização das principais propostas construcionistas no campo do aconselhamento de carreira; (c) Apresentação da nossa proposta teórica e prática para aconselhamento de carreira em uma perspectiva socioconstrucionista; e (d) Estudo de caso para análise da construção da prática proposta.

Facilitadores: Marcelo Afonso Ribeiro e Maria Celeste de Almeida

Inovações em avaliação e intervenção em carreira: o Modelo Content-Process-Context

Após décadas de pesquisas sobre vários aspectos do desenvolvimento de carreira, Lent e Brown (2020) propuseram um modelo de avaliação e intervenção para escolha de carreira com base na Teoria Social Cognitiva de Carreira e em outras abordagens cognitivistas. Este minicurso tem como objetivo apresentar o modelo, partindo de seus pressupostos e conceitos aplicados. Os conteúdos abordados serão: tomada de decisão e vieses cognitivos; conteúdo e processo de escolha; implementação e

sustentabilidade da escolha. Modelo de intervenção e avaliação parsoniano adaptado às demandas do século XXI: dimensões de avaliação e componentes do modelo de intervenção.

Facilitador: Rodolfo Ambiel

Abordagens de Educação para Carreira para intervenções na escola, universidade e organizações.

Educar para a carreira tem o propósito de auxiliar as pessoas a se familiarizar com os valores de uma sociedade orientada para o trabalho, de forma a integrá-los aos seus valores pessoais e implementá-los na sua vida, promovendo satisfação, significado e a conquista de um trabalho decente. O minicurso discorrerá sobre modelos de educação para carreira ao longo da vida pensando em três instituições: a escola, a universidade e as organizações. Na realidade de uma sociedade de conhecimento, trabalhadores são cada vez mais exigidos e os modelos vigentes de treinamento, desenvolvimento e educação estão sendo desafiados. Uma abordagem focada em educar para a carreira ao longo da vida, contemplando as necessidades e particularidades de cada fase dos indivíduos, se apresenta como um caminho para a promoção de sistemas de trabalho mais saudáveis e produtivos.

Facilitadoras: Emilia dos Santos Magnan, Manoela Ziebell de Oliveira e Thaline da Cunha Moreira

Mesas Redondas – 14h às 15h30

BATE-PAPO SYMPLICITY

Trabalhabilidade dos alunos no ensino superior: Papel das Instituições, Orientação de carreira e Ferramentas tecnológicas

A trabalhabilidade dos alunos no ensino superior é uma preocupação crescente nas instituições de ensino em todo o mundo. À medida que a sociedade evolui rapidamente, as instituições de ensino enfrentam o desafio de preparar os alunos não apenas com conhecimento acadêmico, mas também com as habilidades e a orientação necessárias para uma transição bem-sucedida para o mercado de trabalho. O bate-papo irá explorar as estratégias das instituições de ensino, colaboração com empregadores e o uso de tecnologia para promover a trabalhabilidade dos alunos.

Facilitador: Paulo Antonelli Filho (Consultor Estratégico na Symplicity Brasil)

Participantes: Daniela Boucinha (Presidente ABRAOPC), Daniel Sperb (VP de Inovação Atitus Educação) e Leandro Pauletti (Pró-reitor acadêmico na Claretiano)

PROJETO DE VIDA EM DEBATE: ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO NA ORIENTAÇÃO E NA EDUCAÇÃO BÁSICA

O que se entende por projeto de vida no campo da orientação profissional e da educação para a carreira?

Lucy Leal Melo-Silva (USP-RP)

Esta apresentação visa refletir sobre o conceito projeto de vida no âmbito da orientação profissional e da educação. São abordados quatro eixos temáticos: (a) breve histórico da orientação profissional; (b) questões da educação para a carreira, (c) marcos da legislação brasileira e a competência-chave da BNCC trabalho e projeto de vida, e (d) projeto de vida como conceito. Sobre orientação profissional, diversas definições podem ser utilizadas: vocacional, ocupacional, profissional ou de carreira. No Brasil, a orientação profissional (OP) é desenvolvida nas áreas da educação, trabalho e psicologia há um século. Uma das estratégias de orientação profissional desenvolvidas em contextos educativos é a denominada educação para a carreira (EC), que objetiva relacionar educação, trabalho e carreira, desde a primeira infância, na perspectiva de atribuir sentidos aos estudos e ao trabalho. A preparação para o trabalho, nomenclatura utilizada na legislação, está prevista na Constituição Federal (1988), no Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei nº 8.069, 1990), e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB (Lei No. 9394, 1996). Neste século, no contexto das políticas públicas educacionais, foi promulgada a Base Nacional Comum Curricular (BNCC), que estabeleceu 10 competências-chave para o desenvolvimento integral do aluno, entre elas trabalho e projeto de vida. Escolas têm implantado o componente curricular projeto de vida como eixo norteador do projeto político pedagógico. No âmbito da OP e da EC projeto de vida é entendido como um tema a ser ativado em diferentes cenários e contextos. Adotamos o conceito advindo da Teoria Compreensiva dos Projetos de Vida, de Coscioni, na qual projeto de vida consiste em “um processo em contínua evolução, constituído pela formação, execução e manutenção de estruturas e ações intencionais, que, em conjunto, formam uma narrativa significativa e prospectiva de longo prazo, capaz de incitar decisões e esforços na vida cotidiana”.

Construção do projeto de vida no processo de orientação profissional e de carreira: teoria e prática

Guilherme Fonçatti (IPUSP)

Esta apresentação visa discutir como se dá a construção do projeto de vida como produto final do processo de orientação profissional e de carreira, tendo como base a teoria da estratégia clínica. Para isso, apresenta-se o conceito de projeto como um objetivo a ser alcançado no processo, em alternativa ao objetivo mais clássico na orientação profissional que é a escolha. Ressaltam-se as diferenças conceituais entre projeto e escolha, no que se refere à relação tríade entre pessoa, mundo do trabalho e/ou educação e futuro. O projeto é conceituado como uma construção imaginário-simbólica sobre o futuro que tem uma estrutura narrativa, isto é, contém em si um saber sobre o futuro que pode ser projetado a partir da emergência da biografia da pessoa em sua relação com o mundo. Esta biografia diz respeito ao passado vivido e memorado, que no presente do processo de orientação profissional é reconstruído em uma narrativa que produz reconhecimento identitário para a pessoa, para finalmente ser projetada ao futuro em forma de um cenário desejado, significativo e com lastro na realidade. Após essa construção emergir no processo, recua-se no tempo desde este futuro até o presente, para que sejam elaborados os planos de ação necessários para que se alcance o futuro projetado. Essas duas etapas, a saber, projeção de um cenário significativo baseado na biografia e elaboração dos planos de ação baseados nas condições da realidade, são o que constitui o projeto de vida enquanto produto final de um processo de orientação profissional e de carreira. Discute-se, por fim, as diferenças procedimentais na construção do projeto em diferentes contextos, como o individual, o grupal, o clínico e o escolar.

O componente curricular projeto de vida: a emergência de se pensar em metodologias de ensino

Simone Cristina Succi (SEDUC-SP)

Todas as pessoas precisam de projetos que lhes deem condições de materializar uma vida que tenha sentido e significado, uma vez que a falta de sonhos e de projeções para o futuro leva à morte de nossas subjetividades. Pautados nessa premissa, essa apresentação objetiva

discutir a importância das metodologias de ensino e sua aplicabilidade nas aulas de Projeto de Vida, a fim de conduzir o estudante a se reconhecer como sujeito protagonista de sua vida, à medida que desenvolve consciência, autonomia e valores humanos que o tornem capaz de se libertar dos estereótipos sociais. Nas escolas públicas estaduais de São Paulo, o componente curricular Projeto de Vida foi elaborado e idealizado para oportunizar reflexões que permitam ao estudante pensar sobre quem ele é e sobre o que/quem ele gostaria de ser, apoiando-o a traçar planos para o alcance de seus ideais. Nessa visão, o sentido de Educação Integral se entrelaça aos princípios do Projeto de Vida ao defender o desenvolvimento do estudante em suas dimensões intelectual, física, socioemocional e cultural, elencando competências e habilidades essenciais para sua atuação em uma sociedade contemporânea com seus cenários complexos, multifacetados e incertos. Como educadores, entendemos que em um processo integral de ensino, o estudante deve ser visto de forma sistêmica e reconhecido em todo o seu potencial de desenvolvimento. Para tanto, é necessária flexibilidade para pensar em estratégias metodológicas que incentivem o protagonismo, a consciência e a autonomia. Em outras palavras, é fundamental discutirmos, também, as potencialidades que determinadas metodologias podem oferecer às práticas pedagógicas nas aulas de Projeto de Vida, bem como as fragilidades de outras, tanto para o Ensino Fundamental quanto para o Ensino Médio da rede estadual paulista.

ACONSELHAMENTO DE CARREIRA SOCIOCONSTRUCIONISTA: MODELOS EXISTENTES, PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E ESTUDO DE CASO

Socioconstrucionismo e aconselhamento de carreira: produções e aproximações existentes na literatura

Andréa Knabem (UFPR)

O socioconstrucionismo aponta que a construção do conhecimento é produto das práticas sociais em constantes interações e negociações com os grupos sociais aos quais pertencemos e dos quais participamos. Consiste numa ciência polissêmica e não um sistema teórico sendo definida por uma ontologia relacional, uma epistemologia intersubjetiva e propõe uma metodologia dialógica e transformativa. A aproximação com o campo da Orientação Profissional e de Carreira (OPC) e do Aconselhamento de Carreira (AC) ainda podem ser

descritos como incipientes e pouco frequentes provocando questões aos/às pesquisadores/as de ambas as áreas. A revisão de literatura objetivou sistematizar as principais proposições teóricas e práticas construcionistas no campo da OPC e AC. A pesquisa foi realizada nas bases de dados nacionais (Pepsic, Scielo, Banco de Teses USP e Banco de Teses CAPES) e internacionais (Scopus, Web of Science e Redalyc) com os termos “Aconselhamento de Carreira”, “Constucionismo Social”, “Socioconstrucionismo” e “Orientação Vocacional”, em português e inglês, para artigos, livros e capítulos de livro e optou-se pela não delimitação do ano de publicação. Foram identificados 18 estudos, sendo que, quanto à perspectiva construcionista indicada, existe variação de abordagens predominando a terminologia de Social constructionist career counseling (4), Narrative career counseling (3), Counseling for work and relationship (2). Quanto às bases de dados na Web of Science (7), Scopus (5), Pepsic (5) e Redalyc (1), e na modalidade de publicação, estão estudos teóricos (10), estudos de caso (5) e pesquisa de campo (3). Em apenas 8 estudos foi possível indicar o público estudado. Os estudos encontrados indicam princípios gerais do aconselhamento não especificando a OPC e AC e, de forma geral, indicam haver relação das contribuições do construcionismo para a prática do aconselhamento, sendo necessárias pesquisas de intervenção com a perspectiva construcionista para o campo do AC.

Fundamentos teóricos, técnicos, avaliativos e políticos para um aconselhamento de carreira socioconstrucionista

Marcelo Afonso Ribeiro (USP-SP)

O campo do aconselhamento de carreira tem sido criticado por se basear em estratégias individualizadas, não reconhecer a diversidade e ter dificuldade em atender os segmentos vulnerabilizados da sociedade, principalmente por não articular crescimento pessoal e social. A perspectiva construcionista social se baseia na coconstrução de conhecimentos e práticas de forma situada, ou seja, dialogando com todos/as os/as envolvidos/as no processo em dado contexto. Assim, carrega potência de promover justiça social e atender grupos vulnerabilizados pela reconstrução de suas práticas de maneira contextualizada, se configurando na dimensão política do trabalho de aconselhamento de carreira. Compreendemos justiça social como compromisso do enfrentamento das desigualdades existentes e do auxílio ao acesso a direitos fundamentais (e.g., direito a um trabalho decente) que vulnerabilizam a vida das pessoas, através de mecanismos de promoção deste processo, como pode ser o

aconselhamento de carreira. Baseados em agenda de pesquisa de intervenção sistemática, iremos apresentar uma proposta construcionista em aconselhamento de carreira fundamentada em princípios (psicossocial, diálogo intercultural e hibridismo), fundamentos técnicos (papel do/a orientador/a como intermediário/a, foco no processo, aconselhamento como processos sucessivos de coconstrução baseados na hermenêutica diatópica, construção da consciência crítica, estratégia comunitária e validação discursiva), e atitudes (conhecimento situado, olhar e ação interseccional e contextualizado, lógica da coconstrução, e intervenção que se estende para o social, gerando tanto mudanças narrativas, quanto de reposicionamento social). O processo é avaliado por meio de metodologia qualitativa não-estruturada de mudança narrativa pautada na reflexividade (Life Adaptability Qualitative Assessment - Avaliação Qualitativa da Adaptabilidade de Vida - LAQuA). A presente proposta permitiu contextualizar as teorias e práticas, ampliar e diversificar o público atendido, lidar com contextos flexíveis/precários de trabalho e incluir práticas de projetos de transformação social. Possibilidades e limites da proposta serão discutidos.

Aconselhamento de carreira de adultos/as segundo o construcionismo social a partir de um estudo de caso

Maria Celeste de Almeida (USP)

Iremos apresentar o caso de um jovem adulto, que se justifica por ser um caso que busca atender os desafios atuais do campo da Orientação Profissional e de Carreira (OPC), em termos de lidar com projetos de carreira complexos, oportunidades de trabalho flexíveis, e necessidade de posicionamentos em relação às questões de justiça social e sustentabilidade. Trata-se de um atendimento de aconselhamento de carreira de adulto, realizado a partir da perspectiva do construcionismo social, e tendo como análise dos resultados o LAQuA (Life Adaptability Qualitative Assessment - Avaliação Qualitativa da Adaptabilidade de Vida). O LAQuA é um instrumento qualitativo utilizado para avaliar a eficácia do aconselhamento de carreira em termos das mudanças narrativas e de posicionamento social a partir das mudanças narrativas e de reflexividade. Através deste estudo de caso, colocamos em ação a proposta de aconselhamento de carreira desenvolvida com um jovem adulto, em termos teóricos, técnicos e políticos e, a partir das intervenções da orientadora e das respostas do orientando, iremos apresentar e discutir o desenvolvimento do caso e analisar os resultados, avaliando a efetividade do processo de aconselhamento e os limites e potencialidades desta proposta. O orientando apresentou mudanças narrativas e de reflexividade significativas ao

longo do processo que resultaram em reposicionamentos sociais necessários para a construção de seu projeto de carreira.

DESAFIOS NA PERMANÊNCIA E NO DESLIGAMENTO DOS TRABALHADORES MADUROS NO MUNDO DE TRABALHO

Motivos para permanência e retorno ao trabalho após a aposentadoria

Samantha de Toledo Martins Boehs (UFPR)

A decisão de se desligar ou não do trabalho após o período da aposentadoria perpassa pela influência de diversos fatores que, muitas vezes, estão interligados. Se, para alguns, essa fase da vida é permeada por várias possibilidades de escolha, para outros nem tanto. Estudos anteriores relacionados ao tema revelam que os aspectos relacionados à necessidade financeira e dificuldade de se desvencilhar do papel de centralidade que o trabalho ocupa na vida das pessoas tem aparecido entre os fatores que mais influenciam a permanência ou o retorno ao trabalho remunerado após os profissionais estarem oficialmente aposentados e tendo direito a receber os proventos referentes à aposentadoria. Sendo assim, a presente apresentação terá como objetivo discutir os principais motivos que influenciam a permanência e retorno ao trabalho após a aposentadoria. Para tal, serão discutidos estudos nacionais e internacionais que apontam os principais fatores que influenciam a escolha por permanecer no trabalho após a aposentadoria, estando entre eles: a necessidade de se sentir útil e de estar em contato com outras pessoas, a busca por realização pessoal e de manutenção de uma rotina diária permeada pelo trabalho como organizador da vida, bem como a necessidade financeira. Serão abordadas também as diferenças entre os motivos que influenciam a decisão da aposentadoria entre os profissionais oriundos da iniciativa privada, do serviço público e daqueles que são autônomos. Torna-se relevante apontar que apesar de utilizarmos o termo decisão, que tem como base um processo de escolha, nem todos têm a prerrogativa de escolher estar aposentado ou não. Dependendo da condição social e econômica a decisão da permanência no trabalho após a aposentadoria se revela, muitas vezes, como uma estratégia de sobrevivência.

Oportunidades do mercado de trabalho para maiores de 60

Iúri Novaes Luna (UFSC)

A apresentação possui como foco as possibilidades observadas no mercado de trabalho brasileiro, nas últimas décadas, para pessoas maiores de 60 anos. Com base em estudos atuais sobre o tema, informações provenientes do IBGE, da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), bem como em oportunidades de trabalho e emprego divulgadas nas redes sociais, serão problematizadas as inconsistências entre diferentes fontes de informação. Por um lado, existe uma narrativa que secundariza a desigualdade social, econômica e educacional presente no Brasil, desconsidera diferenças de ethos e capital cultural e, assim, apresenta o mercado de trabalho para pessoas idosas de maneira uniforme e positiva, sendo as oportunidades dependentes do empenho e da competência individual. Salientando as “carreiras empreendedoras” e a necessidade de formação, não obstante admitem que poucas empresas reconhecem e valorizam profissionais mais velhos, enfatizam os cursos (profissionalizantes, técnicos e superiores) e os trabalhos mais adequados e promissores para pessoas com mais de 60 anos. Nessa categoria encontram-se, por exemplo, o trabalho de contador, “produtor de conteúdo”, consultor e atendente de telemarketing. Por outro lado, informações provenientes da RAIS revelam uma significativa precarização do mercado de trabalho formal para os idosos brasileiros. Nessa direção, observa-se que, desde meados da década de 1990, mesmo considerando a elevação do nível de escolaridade dos idosos brasileiros, sua média de renda continua a se concentrar nas faixas mais baixas, frequentemente de 1 até 2 salários-mínimos. A idade, a instrução e a decisão de aposentadoria possuem um significativo impacto nas condições de emprego do idoso, na medida em que níveis de educação formal mais baixos e a aposentadoria se vinculam, muitas vezes, a ocupações mais precárias e sem carteira de trabalho assinada. Assim sendo, salienta-se a importância de estudos e iniciativas sobre o trabalho de idosos considerarem o contexto de vida específico de cada trabalhador.

Etarismo e suas manifestações no mercado de trabalho

Juliana Seidl (Longeva)

Pela primeira vez na história, temos 5 gerações trabalhando juntas: baby boomers, geração X, Y (ou millenials), genZ e alpha. Apesar de discordarmos das classificações europeias que designam o modo como diferentes faixas etárias se comunicam e se vinculam ao trabalho, nesta apresentação serão discutidos as vantagens e os desafios de termos equipes e organizações

com profissionais entre 14 (menor aprendiz) e 75 anos (idade da aposentadoria compulsória no serviço público) ou mais (afinal, o regime celetista não exige critérios de idade máxima). O etarismo refere-se a como nos sentimos (preconceito), pensamos (crenças) e agimos (discriminação) em relação aos outros ou a nós mesmos tendo apenas a idade como referência. Uma das manifestações de etarismo nas organizações ocorre quando essas não contratam pessoas com 50 anos de idade ou mais ou, ainda, quando demitem esses profissionais antes deles completarem os critérios para aposentadoria. Participantes de Programas de Preparação para Aposentadoria reclamam das pressões que sofrem pela decisão de saída sendo que o objetivo da participação nessas ações é o de permitir que eles possam se planejar ao longo da carreira e tomar uma decisão planejada voluntária e consciente. Apelidos como “dinossauros” e “vovôs” aparecem nas pesquisas como manifestações etaristas que desrespeitam os profissionais que ainda têm muita disposição para seguir trabalhando. Com base nas análises de estudos nacionais e internacionais, bem como em nossa prática de consultoria para promoção da diversidade e inclusão etária, serão compartilhadas as práticas de gestão de pessoas indicadas para se combater o etarismo nas organizações e aproximar gerações. Para se fomentar um clima organizacional e uma liderança inclusiva, é necessário revisar práticas de desenho organizacional, gestão da saúde, gestão do conhecimento, atualizar critérios e temas dos Programas de Educação para Aposentadoria, e responsabilizar-se pelo processo de saída desses profissionais, com vistas ao reconhecimento dos aposentados(as).

Como eu faço – 14h as 15h30

“Preparando a Transição Universidade- Trabalho: Uma proposta de intervenção no âmbito do “Programa Rumos...”

Maria Luísa Lopes Chicote Agibo (Universidade Rovuma)

Esta apresentação visa relatar uma intervenção de Educação para a Carreira no âmbito do “Programa Rumos...” em experiência no sistema escolar público, na cidade de Nampula. “Rumos...” objetiva auxiliar crianças, adolescentes e jovens na construção de projetos de carreira (vida) de forma precoce e apoia-se na perspectiva desenvolvimentista-constructivista de carreira, segundo a qual o desenvolvimento vocacional ocorre associado ao desenvolvimento pessoal, se desenrola ao longo de todo o ciclo de vida e se constrói num determinado contexto social. “Rumos” está articulado em três níveis: “Eu quero ser”

(Infância); “Eu descobro” (Adolescência) e “Eu construo” (Juventude)”. Em cada nível trabalha-se com foco específico: na infância o foco está nas aspirações, na adolescência trabalha-se o autoconhecimento e exploração de carreira e com os jovens universitários discute-se o conceito de trabalho, a necessidade de planificar a carreira e a realidade e os desafios da transição Universidade-Trabalho. Em cada nível são utilizados recursos, técnicas e instrumentos específicos: dinâmicas de grupo, entrevistas, inventários, escalas, rodas de conversas, vídeos, entre outros. As sessões são semanais, oito para todos os níveis. No caso da intervenção com os jovens universitários, objecto desta comunicação, a intervenção decorreu dentro da matriz curricular, as sessões foram articuladas em cinco (5) oficinas, em média cada oficina teve duração de quatro (4) horas. Os resultados mostram a necessidade de intervenções precoces para estimular o desenvolvimento de projectos de carreira (vida). Outrossim, maior abrangência da intervenção poderá consciencializar as gerações mais novas para desenvolverem competências-chaves para enfrentar os desafios emergentes no mundo do trabalho.

A crise de final do curso e o espaço da Orientação Profissional para universitários

Ana Paula Gomes Esposito (TRE-SP), Andréa Knabem (UFPR), Katia Miyuki Tsuji (FGV EAESP), Débora Amaral Audi (USP), Marcelo Afonso Ribeiro (USP)

A iminência da conclusão da graduação costuma ser acompanhada de questões ambivalentes, tais como a satisfação pela concretização de um projeto, o luto pela saída do ambiente universitário, inseguranças e incertezas referentes ao ingresso na vida profissional. Este momento de transição pode desencadear crises que reativam dúvidas iniciais ligadas à escolha do curso e questionamentos sobre o percurso realizado e a inserção no mundo do trabalho. O Núcleo de Orientação Profissional (NOP) da Universidade de São Paulo (USP) dedica-se à pesquisa e ao atendimento de universitários da USP com questões relacionadas ao curso e à orientação de carreira. Essa pesquisa sistematiza o atendimento realizado no NOP a quatro universitários do último ano da graduação. Os casos foram escolhidos pelas peculiaridades vivenciadas por estes estudantes e os desdobramentos ocorridos com vistas a contribuir com a Orientação Profissional de Carreira para universitários no momento de finalização do curso. Objetiva-se descrever os atendimentos realizados a quatro universitários, explicitando o modelo de atendimento utilizado pelo NOP e refletindo sobre especificidades

do processo. O modelo utilizado pelo NOP consiste no “Diagnóstico interventivo-operativo”, focado na crise, com três momentos: acolhimento, esclarecimento e plano de ação. O acolhimento para estabelecer uma relação de confiança, propiciando segurança para falar sobre suas preocupações e sofrimentos. O esclarecimento para a exploração em profundidade dos motivos da crise, possibilitando o entendimento e apropriação do estudante dos motivos da queixa. Por fim, o plano de ação constitui os próximos passos que o estudante deverá efetuar de modo exequível e com sentido. Foram realizados de 3 a 5 atendimentos com duração média de uma hora. Após o processo houve o aumento na consciência em relação aos motivos da crise, propiciando o entendimento do momento vivido e reflexividade em relação ao projeto profissional.

Orientação de carreira e inserção profissional de jovens universitários da FGV Direito SP

Camila Lemos Nicodemo (FGV Direito, SP)

A FGV Direito SP está constantemente preocupada com a colocação profissional de seus alunos e egressos. As atividades organizadas destinam-se a todo o corpo discente e o apoio à inserção profissional acontece através de dois mecanismos principais. O primeiro é a Feira de Estágios anual, realizada desde 2007, que busca potencializar o desenvolvimento e a imersão dos estudantes na realidade profissional, possibilitando que exerçam o protagonismo de suas carreiras e permitindo que empregadores participantes conheçam os jovens profissionais do curso de graduação. Trata-se de um evento exclusivo e personalizado, que possibilita a preparação para os processos seletivos e oferece oportunidade de networking com o mercado de trabalho. O sucesso da Feira de Estágios é percebido pelos altos índices de discentes encaminhados para vagas de estágio após o evento, pela crescente adesão dos empregadores ano a ano e pela satisfação do mercado de trabalho em receber estudantes que vivenciaram a experiência da Feira. A segunda forma de apoio acontece através das ações de preparação para ingresso no mercado de trabalho, realizadas no Ciclo de Orientação Profissional, com a organização de eventos periódicos relacionados ao mercado de trabalho jurídico, e com o WoMentor, programa de mentoria para mulheres. As atividades ocorrem em diversos formatos ao longo do ano (workshops, mesas redondas, painéis de apresentação, palestras e bate-papo com egressos) e contam com a participação de convidados externos e ex-alunos da escola. De forma complementar, também são realizados atendimentos

individuais para orientação profissional, entrevistas simuladas, revisões de currículos, auxílio para elaboração de perfil no LinkedIn, organização de programas de estágios de férias em empregadores parceiros e a oferta regular de vagas de estágio aos estudantes. Os altos índices de empregabilidade após a conclusão do curso (em 2022, foi 94%) evidenciam o cuidado constante da FGV Direito SP com a carreira de seus discentes.

Trilhas de Carreiras - Uma ferramenta de orientação de carreira a universitários

Roberta Maria Fernandes Cavalcante (UNIFOR), Carolina Albuquerque Quixadá (UNIFOR), Wellys Brunno Leite Pimenta (UNIFOR), Ana Rebeca Medeiros Nunes de Oliveira Rocha (UNIFOR)

Propor o desenvolvimento consciente ao acadêmico sobre carreira faz-se excepcionalmente necessário uma vez que um dos objetivos da graduação é a qualificação profissional para inserção no mercado de trabalho. Portanto, a Central de Carreiras e Egressos, setor vinculado à Vice-Reitoria de Ensino de Graduação e Pós-Graduação da Universidade de Fortaleza, atua com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento profissional de alunos por meio de diversas ações, sendo uma delas a disponibilização de eventos – oficinas, workshops, palestras, minicursos – que visam ampliar o saber, o fazer e o ser no ambiente profissional. Entre os eventos ofertados, temos o curso Trilhas de Carreiras. Este trabalho visa a apresentá-lo como uma ferramenta de crescimento de carreira para estudantes universitários. Trilhas de Carreiras foi lançado pela Central de Carreiras em 2022 a fim de escalar a oferta de conteúdos já promovidos presencialmente pelo setor. Disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) da Unifor, é assíncrono e gratuito para graduação, pós-graduação e comunidade acadêmica. Objetiva ampliar os conhecimentos acerca do mundo do trabalho e desenvolver competências profissionais. Foi elaborado por docentes do curso de Psicologia da IES e é composto por seis módulos abordando temáticas como: Autogestão de Tempo, Planejamento de Carreira, Currículo, LinkedIn e Preparação para Entrevistas. De setembro de 2022 a maio de 2023, o curso obteve 1508 inscritos, sendo 90% deles alunos de graduação. Metade dos inscritos afirmam nunca ter tido experiências profissionais e a outra metade declara já estar no mercado. O curso não exige a conclusão de nenhuma atividade a não ser que o aluno queira receber o certificado (20 horas), sobretudo para aproveitamento como Atividades Complementares. Destaca-se que alguns docentes fazem uso de parte

do conteúdo do curso em suas disciplinas. Os dados indicados se fazem satisfatórios por evidenciar o bom uso do Trilhas de Carreiras pela comunidade acadêmica.

A mentoria online como possibilidade de intervenção na orientação de carreira para candidatos à pós-graduação

Leonardo Neves Malinoski Manfron (ICOP), Rafaela Roman de Faria (ICOP), Rayssa Victória Batista Caldas (ICOP)

Dados divulgados pelo IBGE, em 2023, mostram que 19,2% dos cidadãos brasileiros com 25 anos de idade ou mais possuíam ensino superior completo em 2022. Isso tem levado um número crescente de pessoas a buscar educação continuada após a graduação, devido principalmente às demandas do mercado de trabalho. Contudo, muitas pessoas, ao contemplarem as inúmeras possibilidades de caminhos a serem trilhados nesta etapa da vida, encontram desafios no processo de escolha. Pensando nisso, esta intervenção teve como objetivo facilitar a tomada de decisão com relação à escolha da pós-graduação. O projeto ocorreu de setembro de 2022 a junho de 2023 e se deu através de mentorias individuais realizadas de forma síncrona online e sem custo aos 45 indivíduos atendidos nesse período. Na vigência do projeto, foram realizados 63 agendamentos através do site da universidade, sendo que 45 foram efetivados e 18 não realizados por diferentes motivos. Os encontros foram realizados por vídeo chamada, abrangendo participantes de diversas regiões do país e com idade entre 21 e 75 anos. A demanda mais citada foi o auxílio para escolher um curso em que o investimento temporal e financeiro potencializasse as conquistas na carreira. Após o primeiro atendimento, foram realizados encaminhamentos conforme cada demanda: 1. agendamento de até mais duas sessões; 2. iniciar o processo completo de Orientação de Carreira no Núcleo de Prática em Psicologia; 3. contato com as coordenações dos cursos para esclarecimento de dúvidas dos cursos; 4. contato com o setor comercial, para informações sobre valores e descontos; e 5. envio do link de acesso ao site para efetuar a matrícula. Por meio das avaliações sobre o projeto, nota-se que a iniciativa contribuiu no desenvolvimento de carreira dos envolvidos, sinalizando a necessidade dessa e novas ações que ampliam o acesso à Orientação de Carreira, dentro e fora da universidade.

Escuta e acolhimento no processo de reescolha profissional de jovens universitários

Maria Elisa Almeida (PUC-RJ), Laísa Azevedo Esteves de Barros (PUC-RJ)

Este trabalho tem por objetivo abordar a importância da escuta e do acolhimento no processo de re-escolha do jovem universitário, a partir do relato de caso de um atendimento realizado no serviço de Orientação Profissional do Núcleo de Orientação e Atendimento Psicopedagógico, destinado a estudantes de uma instituição de ensino superior privada da cidade do Rio de Janeiro. O serviço em questão visa auxiliar os estudantes da universidade que tenham dúvidas ou incertezas a respeito da escolha profissional ou de carreira a refletir sobre esse processo de escolhas ou re-escolhas. Os atendimentos são realizados individualmente, com embasamento na abordagem clínica, seguindo as perspectivas teóricas de R. Bohoslavsky, bem como de outros autores do cenário nacional, sem perder de vista os aspectos sócio-históricos implicados na escolha. Partindo deste referencial, destaca-se, nesta apresentação, o caso de Pedro, aluno bolsista do curso de Engenharia, que buscou o serviço para repensar a escolha profissional. No primeiro momento, observou-se que as demandas de mudança de curso se confundiam com questões emocionais mais profundas. Após o acolhimento e escuta da demanda inicial, os atendimentos seguiram mais focados no autoconhecimento e no suporte emocional. O aluno decidiu permanecer em seu curso e, por sugestão da orientadora, buscou a psicoterapia para focar nas angústias apresentadas. Alguns meses depois, Pedro retomou os atendimentos, dessa vez em acompanhamento psicológico, e optou por realizar uma mudança de área para um curso mais relacionado a seu projeto de futuro. A escuta clínica no âmbito da orientação profissional faz-se importante, ainda que em um serviço institucional, pois permite desvelar dimensões que, por vezes, não se mostram de forma tão clara. Possibilita ir além do que o sujeito traz e compreender atravessamentos dos âmbitos emocional e social que se entrelaçam e se (con)fundem com a demanda da re-escolha profissional.

Comunicação Oral 1 – 14h às 15h30

Correlação Entre Perfil de Indecisão de Carreira e Motivos para Evasão em Estudantes do Ensino Superior

Rafaella Marcelino Ribeiro (PUC Campinas), Rodolfo Ambiel (PUC-Campinas)

A evasão no ensino superior é um problema grave, resultando em perda de recursos

institucionais e pessoais. Dentre os fatores que influenciam a evasão, pode-se mencionar a indecisão de carreira como um deles. Considerando a importância de se ter instrumentos validados para o Brasil, este trabalho relacionou a Career Indecision Profile (CIP-20) com a Escala de Motivos para Evasão do Ensino Superior (M-ES), a fim de refinar as evidências de validade da CIP. Foram participantes 254 estudantes de Ensino Superior, com idades entre 18 e 58 anos ($M=24$; $DP=8,63$). Dentre eles, 198 se identificaram como mulheres, 51 como homens, 4 como gênero não-binário e 1 que preferiu não responder. Nas instituições privadas, estudavam 222 pessoas e 32 nas instituições públicas, localizadas em nove estados brasileiros, principalmente São Paulo (165; 70%) e Rio de Janeiro (32; 13%). A coleta ocorreu de forma online e os instrumentos utilizados foram a CIP-20 e a M-ES. Como resultados, houve correlações positivas, entre fracas e fortes. Dentre as correlações fracas, observou-se coeficientes significativos entre a dimensão Afetividade Negativa (CIP) e Motivos Institucionais, Vocacionais e Carreira (M-ES); dimensão Ansiedade de Escolha (CIP) com Motivos Interpessoais (M-ES); e Conflitos Interpessoais (CIP) com Motivos Interpessoais. Entre as moderadas, as correlações foram entre Afetividade Negativa (CIP) e Motivos Interpessoais (M-ES); Ansiedade de Escolha (CIP) com Motivos Vocacionais e Carreira (M-ES) e Conflitos Interpessoais (CIP) com Motivos Institucionais (M-ES). Entre as correlações fortes, foram observadas as dimensões Afetividade Negativa (CIP) com Motivos relacionados a Falta de Suporte; Ansiedade de Escolha (CIP) com Motivos relacionados a Falta de Suporte e Autonomia; Falta de Prontidão (CIP) com Motivos relacionados a Carreira (M-ES) e Conflitos Interpessoais (CIP) com Motivos Vocacionais. Dessa forma, pode-se considerar os resultados como evidências de validade baseadas nas relações com outras variáveis para a CIP-20.

Explorando o nexó entre “career decidedness”-”career adaptability”: novas avenidas a partir de um estudo fundamentado

Livia Tieri Kuga (FGV-EAESP), Miguel Pinto Caldas (FGV-EAESP)

Embora a indecisão de carreira (“career decidedness”) seja um tema comum entre os profissionais, este conceito tem sido um tema controverso entre os estudiosos da área. Com base na teoria “life-design” e no constructo de adaptabilidade de carreira, e, de certa forma, estendendo suas fronteiras, este estudo tem como objetivo entender como e por que os indivíduos variam de forma decidida (decided) ou não-decidida (undecided) quando

enfrentam eventos emergentes “life-design” transformacionais. Através da abordagem de teoria fundamentada (“grounded theory”), foram realizadas 2 entrevistas com cada um dos 24 profissionais e aplicado o Career-Adaptability Scale (CAAS). Duas categorias primárias emergiram dos dados: “career decidedness” (decisão de carreira - o nível de certeza sobre uma orientação de decisão de carreira) e “career adaptability” (adaptabilidade de carreira - ser capaz de mudar sem grande dificuldade integrando-se em papéis de vida), que são considerados como dimensões (variando de baixa a alta) gerando 4 perfis de base de decisão de carreira para os indivíduos na amostra: Estabelecido, Resolvido-desajustado, Acomodado e Perplexo. Além disso, uma terceira dimensão adjacente também emergiu - o lócus de controle (o grau de agência que se acredita ter sobre a própria vida): assim, 2 subtipos para cada um desses 4 perfis base, interno e externo, acumulando um total de 8 perfis em um esquema teórico de 3 eixos. Nossos resultados expandem nosso conhecimento sobre decisão de carreira por meio de uma abordagem qualitativa e sugerem novas formas de estender a pesquisa sobre o tópico, considerando adaptabilidade como um construto relacionado, e ainda assim distinto, em relação à decisão de carreira.

Relações entre diferentes ações do redesenho do trabalho

Leonardo Conte Sperb (PUCRS), Rita Pimenta de Devotto (FACAMP), Juan Augusto Saavedra de Souza (PUCRS), Clarissa Pinto Pizarro de Freitas (PUCRS), Pedro Radies Garicochea (PUCRS)

A natureza do trabalho vem sendo alterada constantemente desde 1990, quando houve intensas transformações nas economias fabris, mudanças organizacionais e, principalmente, a incerteza nas funções de trabalho. Neste contexto, o redesenho do trabalho surge para referir-se a um conceito proativo que engloba mudanças autoiniciadas pelos profissionais para modificar as características e o ambiente do trabalho. As ações de redesenho podem ser categorizadas como: aumento das demandas de desafio, aumento de recursos estruturais, aumento de recursos sociais, redesenho da tarefa, redesenho das relações e reformulação cognitiva. Objetivou-se investigar as relações entre as diferentes formas de redesenho. A amostra foi composta por 322 profissionais (61% mulheres) com idade média de 47 anos (DP = 14). A coleta foi realizada de forma online e os participantes responderam a escala de autorrelato sobre redesenho do trabalho. Foram realizadas análises de rede e avaliadas as medidas de centralidade, investigando quais itens eram os principais conectores entre as

dimensões. Os resultados evidenciaram que as diferentes formas de redesenho estão relacionadas. O item com maiores conexões foi o aumento das demandas do desafio no trabalho, compreendendo a disposição na aprendizagem de novos procedimentos, o aumento do autodesafio no trabalho e a voluntariedade em projetos interessantes. Outra unidade relevante nas ligações são os redeseños das relações, empregando a busca do profissional em conhecer as pessoas da própria organização e a mentoria para novos colegas de trabalho. Um aspecto que também vale ressaltar, é o aumento dos recursos estruturais no trabalho, apreendendo o conceito do trabalhador sempre procurar utilizar suas capacidades ao máximo. Todas essas conexões entre as formas de redesenho mostram o quão importante é a ajuda na ação autoiniciada de mudanças individuais e modificações no ambiente de trabalho, ou seja, a prática de redeseños no trabalho pode contribuir a maior adaptação profissional.

Vieses Cognitivos e Emocionais na Tomada de Decisão em Carreira

Patricia Bock Bandeira (CAPE / Inspeople)

A literatura sobre carreira ainda permanece predominantemente imersa em uma visão racional e prescritiva do ser humano, conferindo pouco destaque a aspectos cognitivos e emocionais que influenciam a tomada de decisão profissional. Essa lacuna pode ser reduzida pelas contribuições sobre vieses cognitivos e emocionais da psicologia econômica. Sendo uma ramificação da psicologia social, formada basicamente pelas perspectivas comportamental e cognitiva, esse campo da psicologia estuda os processos psicológicos do julgamento e tomada de decisão dos indivíduos diante de alocação de recursos finitos - tais quais as decisões profissionais, que envolvem tempo e esforços limitados. Objetivou-se identificar potenciais vieses emocionais e cognitivos segundo a psicologia econômica que influenciam a tomada de decisão em carreira. Tomando como perspectiva teórica o modelo conceitual CPC (content-process-context) de Lent e Brown, foram conduzidas dez entrevistas em profundidade com profissionais em transição de carreira, analisando a influência de vieses cognitivos e emocionais na tomada de decisões profissionais dos participantes. As trajetórias profissionais dos entrevistados foram marcadas pela influência de vieses cognitivos e emocionais sobre as decisões de carreira. Após a realização das entrevistas, os vieses identificados foram categorizados segundo sua etapa no processo decisório, seguindo a proposição da pesquisadora em psicologia econômica Ferreira (2020): percepção, avaliação de alternativas, escolha e avaliação pós-escolha. Com base nesta categorização, foi

elaborado um modelo conceitual aplicado à tomada de decisão de carreira com base nos vieses identificados. Espera-se com esse estudo favorecer a adoção de novas perspectivas teóricas, integrando dois ramos do conhecimento da psicologia, para avançar na discussão sobre os aspectos que influenciam a tomada de decisão profissional. Em termos práticos, a pesquisa pode contribuir para a condução de processos de intervenção em carreira, ao possibilitar o favorecimento de reflexões sobre a trajetória profissional e de tomadas de decisão mais assertivas.

Adaptabilidade para a Construção da Carreira: um Estudo com Estudantes Universitários dos Cursos de Administração e Economia

Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira (Universidade Mackenzie), *Debora Elisa Santos Freitas*, *Vitor Rodrigues Baptista* (Universidade Mackenzie), *Nuria Amaral Junca* (Universidade Mackenzie), *Edgar Pereira Junior* (FAE)

Este estudo teve por objetivo analisar em que nível jovens estudantes universitários dos cursos de Administração, Contabilidade e Economia se enxergam fazendo uso das competências de adaptabilidade para a construção das suas carreiras, segundo o modelo do Life Design. Para isto, foi feita uma pesquisa de campo do tipo descritiva sob o método quantitativo. Os dados foram coletados por meio do envio eletrônico da Escala de Adaptabilidade de Carreira (Savickas; Porfeli, 2012), devidamente validada no Brasil (Teixeira et al. 2012). Esta escala possui 24 itens no padrão Likert de cinco pontos. Esta mensura o quão forte o pesquisado se sente forte ao fazer uso das competências de adaptabilidade: controle, confiança, curiosidade e preocupação (1. Nada forte a 5. Fortíssimo). Os dados foram analisados por meio das estatísticas: descritiva e inferencial. Os resultados obtidos revelaram que embora a competência de confiança tenha tido um nível de frequência um pouco maior em relação às outras, no geral, todas ainda são subutilizadas pelos pesquisados e necessitam ser estimuladas como recursos fundamentais para o processo de construção de carreira. Para além disto, os dados revelaram que há diferenças na utilização de tais competências ao considerar as variáveis: sexo, cursos e etapas de cada curso vivenciado.

Comunicação Oral 2 – 14h às 15h30

Competências emocionais e saúde mental de estudantes que visam ingressar

no ensino superior em 2023

Fabíola Rodrigues Matos (UEMG), Eduardo Henrique Freitas Franco (UEMG), Fernanda Cristina Barboza Massonetto (UEMG), Gabriela Nicoletti Moro (UEMG), Mariza Rodrigues Dias (UEMG), Sara Silveira Silva (UEMG)

Os estudantes que buscam ingressar nas Instituições de Ensino Superior se deparam com desafios que abarcam decisões da escolha do curso, métodos de preparo e aprendizagem do conteúdo de provas a que serão submetidos, definição da instituição de ensino que almejam adentrar, mudanças na vida pessoal para o alcance da aprovação, assim como ter maturidade emocional para lidar com questões familiares, pessoais e escolhas que irão afetar o futuro acadêmico e profissional. Objetivou-se investigar saúde mental, burnout estudantil, capital psicológico e competências emocionais em estudantes que pretendem ingressar no ensino superior no ano de 2023. Para isso, realizou-se uma pesquisa de recorte transversal, de caráter descritivo e correlacional. Participaram 446 estudantes, sendo 62,1% do gênero feminino (N=277), com média de idade de 18,8 (DP=3,9), em sua maioria pertencendo ao estado de Minas Gerais (60,2%) e com a escolha do curso superior que almeja já realizada (68,4%). Estatísticas descritivas e análises de correlação foram realizadas para alcançar os objetivos da pesquisa. Os resultados indicaram níveis acima da média para esperança, otimismo e percepção de emoções. Regulação de emoções de baixa potência apresentou correlação positiva, significativa e moderada com resiliência, e negativa, significativa e moderada com depressão e desengajamento. Indica-se, por meio desta pesquisa, dados recentes sobre a saúde mental e emocional dos estudantes, bem como associações entre competências emocionais com recursos psicológicos e variáveis que podem afetar o bem-estar do indivíduo no contexto de estudos. Enfatiza-se a relevância de intervenções que explorem e desenvolvam recursos psicológicos visando à transição de carreira mais saudável neste grupo.

Deficiência visual e carreira: a história de Ila

Luciana A. Beliomini (USP), Marcelo Afonso Ribeiro (USP)

A ampliação da diversidade nas pesquisas de carreira é uma demanda do campo e, por conta disto, a presente pesquisa buscou compreender a maneira como pessoas com deficiência visual constroem e dão sentidos às suas experiências de trabalhar. Por meio das experiências de trabalhar de pessoas com deficiência visual, encontrou-se elementos importantes para se

compreender os impactos das dimensões contextuais e estruturais na vida e na construção de carreira destas pessoas. O objetivo da comunicação é apresentar o processo de construção de carreira de uma pessoa com deficiência visual, participante do estudo, e convidar a uma reflexão que englobe os aspectos psicológicos e socioculturais das experiências de trabalhar de pessoas comumente em linhas de marginalização. O método utilizado foi qualitativo e a entrevista semiestruturada foi o instrumento de pesquisa. Para se chegar aos resultados utilizou-se a análise de conteúdo sob a perspectiva da TPT – Teoria da Psicologia do Trabalho. O percurso profissional de pessoas com deficiência visual passa por experiências de falta de maior atenção na assistência médica, dificuldade de acessibilidade, discriminação no processo educacional e restrição de ofertas de trabalho em alguns segmentos de mercado. A partir da história de Ila, pode-se refletir sobre a contribuição de pesquisadores/as e orientadores/as profissionais e de carreira para amenizar os impactos das dimensões contextuais e estruturais na vida das pessoas com deficiência.

Governo das escolhas: propagandas governamentais e a construção da realidade

Thaislla Nayara Menezes Falcão, Marcelo de Almeida Ferreri

Ao considerar que a orientação profissional para primeira escolha está atrelada ao processo de ingresso ao ensino superior, a educação superior se torna o modo político e cultural mais valorizado para entrada na vida profissional. Este recorte ajuda a entender a arquitetura do ensino superior no Brasil, a partir do Exame Nacional do Ensino Médio – ENEM, tendo em conta também o período recente de pandemia de SARS-CoV-2. Com este contexto se discorre sobre as propagandas do Governo Federal/MEC – Ministério da Educação acerca do processo de inserção no ensino superior veiculadas em rede aberta de televisão a partir de abril de 2020. É com este ponto de partida que surge a ideia norteadora de governo das escolhas, que se conecta à compreensão de que jovens escolheriam profissões e possibilidades de caminhos a seguir a partir de estruturas de poder vigentes que apresentariam condições e especificidades e que estas produziriam escolhas. Fomentando discussões acerca do funcionamento e estruturação da divulgação do processo de acesso dos jovens no ensino superior, foi utilizada a pesquisa fílmica enquanto método de compreensão das propagandas que se referem ao processo de acesso à educação superior a partir do ENEM e das inscrições no Sistema de Seleção Unificada. É posto em evidência a oposição de

imagens construídas nas propagandas em paralelo com construção da realidade e, assim, é questionado quem serão os profissionais que entram na graduação e que se formarão, além das dificuldades e facilidades com que irão se deparar ao terem acesso à universidade, bem como a importância do orientador profissional em se entender enquanto personagem produtor de escolhas.

Orientação Profissional mediada pela arte: intervenções com adolescentes do Ensino Médio público

Guilherme Siqueira Arinelli (USF)

A presente apresentação tem como objetivo discutir sobre o uso de diferentes materialidades artísticas no processo de orientação profissional com adolescentes do ensino médio público. Para tanto, utiliza-se como fonte de dados parte dos resultados de uma pesquisa realizada durante três anos com estudantes do 1º, 2º e 3º anos do ensino médio público noturno de uma escola estadual localizada no interior do estado de São Paulo. As atividades foram desenvolvidas entre 2016-2018 com encontros semanais de duas horas-aula nos quais os participantes foram convidados a refletir sobre as suas condições de vida atual e futura através da apreciação e/ou produção de materiais artísticos, a saber: poesia, música, fotografia, filmes/documentários, pintura, desenho, dentre outros. O registro das atividades foi realizado através de diários de campo e das produções em desenho, vídeo e texto dos estudantes. Ao assumir como aporte teórico-metodológico a Psicologia Histórico-Cultural, compreende-se que o uso da arte pelo psicólogo escolar configura-se não apenas como um recurso lúdico, mas como uma ferramenta potente para transformação social na medida em que afeta os sujeitos e promove espaços de compartilhamento de experiências, percepções e pensamentos sobre o passado, presente e futuro. Como resultado, foi possível identificar que os adolescentes foram capazes de refletir sobre as suas próprias condições de vida e se reconhecerem como sujeitos ativos nos contextos em que estavam inseridos. O contato com a arte, ao favorecer a agilização da imaginação e apresentar novos elementos da cultura, possibilitou a ampliação de horizontes futuros, da maneira como os estudantes percebiam, sentiam e pensavam sobre si e o mundo. Conclui-se que o uso da arte pelo(a) orientador(a) profissional e de carreira nos contextos escolares apresenta-se como uma importante ferramenta para envolver os estudantes no processo de trabalho, abrangendo elementos afetivos, cognitivos e contextuais.

Percepção de estímulo da escola e da família e indecisão de carreira: um estudo correlacional

Julia Silveira Savian (PUC-CAMPINAS), Rodolfo Ambiel (PUC-CAMPINAS)

O processo de escolha de carreira se baseia na realidade vivenciada pelo adolescente. Constitui-se, principalmente, da família e do ambiente escolar. Sendo assim, é importante estudar a influência do incentivo, ou ausência dele, na tomada de decisão para uma escolha de profissão. Estudos mostram que a escola e a família possuem influência na indecisão de carreira dos adolescentes. O presente estudo objetivou encontrar correlações entre os quatro fatores da versão brasileira da escala Career Indecision Profile (CIP-20) (Afetos negativos, Ansiedade de Escolha, Falta de Prontidão, Conflitos interpessoais) com o nível de estímulo da escola e família percebido pelos adolescentes, avaliado por meios de itens únicos em escala likert de 5 pontos. A análise baseou-se em uma coleta de dados realizada com 196 alunos de ensino médio de escolas públicas ($n = 93$) e privadas brasileiras ($n = 103$). Dentre os resultados, a amostra descreveu receber mais estímulos da família (média = 4,16) do que da escola (média = 3,69). Dos fatores de indecisão avaliados, Afetos Negativos apresentou resultado médio mais elevado ($n = 3,76$). O estímulo familiar mostrou-se relacionado negativamente com a indecisão de carreira, obtendo resultados significativos para os fatores de Ansiedade de Escolha ($r = -0,141$), Falta de Preparo ($r = -0,153$) e Conflitos interpessoais ($r = -0,152$). Os resultados obtidos estão compatíveis com a literatura da área e destacam a importância do apoio familiar no comportamento de exploração e no processo de decisão de carreira. Conclui-se que estímulos familiares influenciam no estado de segurança e preparo para escolha profissional.

Comunicação Oral 3 – 14h às 15h30

Escala de Maturidade para Escolhas Profissionais Pós-ensino Superior – EMEP-PES: Estudos psicométricos

Kathia Maria Costa Neiva (Consultório Particular)

O desenvolvimento vocacional compreende vários estágios, da infância até o envelhecimento. A maioria dos instrumentos na área de orientação profissional se destina aos adolescentes.

Entretanto, a saída do ensino superior exige decisões profissionais importantes e, consequentemente, a necessidade de instrumentos para auxiliar os orientadores a atuarem junto aos universitários. Este trabalho apresenta os estudos psicométricos da Escala de Maturidade para Escolhas Profissionais Pós-Ensino Superior – EMEP-PES. Tal escala, que avalia 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. A EMEP-PES visa avaliar cinco aspectos: 1. Determinação, 2. Responsabilidade, 3. Independência, 4. Autoconhecimento e 5. Conhecimento da realidade educativa e socioprofissional, e está composta por 45 itens. A pesquisa utilizou uma amostra de 619 estudantes universitários das cinco regiões brasileiras, entre 17 e 63 anos, sendo 68,3% mulheres e 31,7% homens; 57,8% provenientes de IES públicas e 42,2% de IES privadas; 13,9% estudavam na modalidade a distância e 86,1% presencial. A consistência interna foi avaliada por meio do alfa de Cronbach que variou de 0,825 a 0,942. Os valores das correlações item-total foram superiores a 0,300 e as correlações entre as subescalas e a escala total variaram de 0,509 a 0,871. O teste de Esfericidade de Bartlett foi estatisticamente significativo (6932,7; $p < 0,0001$) e o KMO = 0,93627, considerado muito bom. O método de análise fatorial utilizado foi o de Análise Paralela e a solução de cinco fatores explicou 52,81% da variância. As cargas fatoriais dos itens variaram de 0,416 a 0,948. Os resultados dos estudos psicométricos foram bastante satisfatórios, indicando assim um bom nível de validade e fidedignidade da EMEP-PES. Pretende-se seguir com a pesquisa visando à ampliação da amostra para submissão da escala ao SATEPSI/CFP.

Avaliação de uma intervenção de carreira em acadêmicos de programas de pós-graduação em administração

Rosana Marques da Silva (UNIVALI), Luciana Fonseca da Cruz (Univali), Aldrey Caurio Alves (Univali)

Este estudo aborda o tema intervenção de carreira, que se constitui como estratégias que favorecem a tomada de decisão assertiva, diante das diversas transições vivenciadas na carreira. Assim, objetivou-se avaliar os efeitos do aconselhamento para a construção de carreira (ACC) na adaptabilidade de acadêmicos de programas de pós-graduação em administração de uma universidade comunitária. O público-alvo envolveu 41 pós-graduandos, distribuídos em grupo experimental e grupo controle, configurando-se como um estudo de

cunho quantitativo e de delineamento quase-experimental, cujos dados foram coletados por meio da Escala de Adaptabilidade de Carreira. Os principais resultados geraram efeitos significativos nas quatro dimensões de adaptabilidade de carreira, uma vez que as diferenças entre o grupo experimental e controle em T2 foram significativas em preocupação, controle, curiosidade e confiança. Neste estudo foi possível verificar a eficácia do ACC em relação à adaptabilidade de carreira, uma vez que os resultados do grupo experimental sofreram mudanças significativas após a intervenção. No entanto, cabe destacar que na dimensão confiança os resultados indicaram tamanho de efeito menor, ao comparar ao tamanho de efeito nas demais dimensões de adaptabilidade.

Experiências formativas e seus sentidos: Uma investigação com estudantes de pós-graduação stricto sensu

Carlos Alexandre Campos (UFSC), Suzana da Rosa Tolfo (UFSC)

Experiências formativas podem ser concebidas como acontecimentos durante um processo de formação, os quais ocorrem à medida que o sujeito possibilita abertura àquilo que lhe acontece. Dentre os diferentes níveis de ensino, encontra-se a pós-graduação stricto sensu, a qual situa-se como o maior nível formal de escolaridade em âmbito mundial, apresentando muitas peculiaridades e desafios para quem a vivencia. Com base nisso, o estudo realizado objetivou compreender os sentidos atribuídos às experiências formativas por mestrandos e doutorandos vinculados a cursos de diferentes áreas do conhecimento de uma universidade federal do Sul do Brasil. Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa, caracterizada como um estudo de casos múltiplos, na qual foram entrevistados dez pós-graduandos (cinco mestrandos e cinco doutorandos), ingressantes em seus cursos entre 2019 e 2020. Os dados obtidos foram transcritos e submetidos à análise de conteúdo. Os resultados possibilitaram analisar diferentes modos de envolvimento dos participantes frente às atividades acadêmicas da pós-graduação. Para as experiências formativas foram atribuídos sentidos relacionados à aprendizagem e crescimento pessoal, e foram estas consideradas importantes para a formação do sujeito em si, englobando o contexto da pós-graduação e, também, as demais esferas da vida. Destacaram-se os atravessamentos da pandemia nas experiências formativas, sendo estes reconhecidos por meio de aspectos tanto positivos quanto negativos, à medida que modificaram o cenário e trouxeram novas oportunidades, mas também impossibilitaram a realização de algumas atividades cotidianas deste âmbito. Reflexões são possibilitadas a

partir dos resultados encontrados, permitindo pensar o processo formativo que ocorre no mestrado/doutorado sob diferentes prismas.

Previdência privada e bem-estar: um estudo com aposentados e pensionistas da Petrobrás

Juliana Kunz Silveira, Sofia Cieslak Zimath (UNIVILLE), Eduardo Manoel Pereira

O aumento da expectativa de vida implica diretamente em maior custo da manutenção das aposentadorias e necessidade de assistência à saúde, o que traz a previdência privada como alternativa de garantir qualidade de vida. A Fundação de Seguridade Social Petrobrás (Petros) é um programa de previdência complementar que, desde 2017, passou a correr risco de insolvência e a necessidade de novos aportes extraordinários para cobrir déficits, processo conhecido como Plano de Equacionamento de Déficit (PED). O pacote de ajuste é alvo de processos judiciais, posto que os aposentados/pensionistas são obrigados a cobrir o déficit pelos quais não são responsáveis. Assim, este estudo teve como objetivo compreender o impacto do plano de equacionamento sobre aspectos psicossociais dos aposentados e pensionistas da Previdência Privada Petros. Para tanto, realizou-se uma pesquisa quali-quantitativa por meio de entrevistas semiestruturadas, questionário sociodemográfico, Escala de Estresse Percebido e do Inventário de Qualidade de Vida SF36. Os dados quantitativos apontam que dentre os 708 participantes, 86,2% eram homens, 72,6% aposentados inativos, 82,4% contribuíam com o plano com até 4 salários-mínimos e 82,1% apresentavam doenças crônicas. No SF36, a capacidade funcional atingiu aproximadamente 70 pontos. É notável a presença de estresse importante nos participantes, posto que 78,7% atingiu pontuação correspondente aos níveis moderado ou alto de estresse (conforme Escala de Estresse Percebido). As narrativas presentes nas 25 entrevistas demonstram o impacto psíquico e emocional experimentado após a efetivação do PED. Relatos de suicídio alertam para um possível nexo de causa entre as mudanças vivenciadas pelos participantes e os atravessamentos protagonizados pelo PED. Conclui-se que a redução de recursos financeiros implicou em revisão ou suspensão de atividades associadas ao bem-estar dos participantes. Além disso, observou-se queda estatisticamente significativa nos domínios psicossociais: familiar, social, financeiro, psicológico e identidade profissional.

Sentidos do trabalho para mestrandos e doutorandos

Carlos Alexandre Campos (UFSC), Suzana da Rosa Tolfo (UFSC)

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho provocam diversas repercussões na vida dos sujeitos e na sociedade de modo geral. Ao considerar este cenário se verifica que pouco tem sido estudado sobre o trabalho realizado durante a formação acadêmica e profissional em diferentes níveis de ensino, destacando-se, aqui, a pós-graduação *stricto sensu*. Frente ao exposto, objetivou-se compreender os sentidos atribuídos ao trabalho por mestrandos e doutorandos de diferentes áreas do conhecimento de uma universidade federal do Sul do Brasil. Para tanto, realizou-se uma pesquisa exploratória e descritiva, consistindo em um levantamento, tendo como participantes 480 pós-graduandos (217 mestrandos e 263 doutorandos), os quais responderam a um questionário sociodemográfico e acadêmico e à Escala do Trabalho com Sentido. Os dados obtidos foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial, e realizou-se a categorização e contagem de frequências das respostas abertas. Os resultados evidenciaram um perfil de pós-graduandos com média de idade de 31,47 anos, majoritariamente do sexo feminino, solteiros, sem filhos e provenientes da região Sul do Brasil. Verificou-se, também, prevalência de sujeitos graduados em cursos de bacharelado, realizados em instituições de ensino superior públicas, e recebeu destaque o envolvimento dos respondentes com atividade de iniciação científica durante o curso superior. Os sentidos atribuídos ao trabalho pelos participantes foram majoritariamente positivos, e dentre os aspectos possibilitados para que estes confirmem sentido ao trabalho que desenvolvem no contexto da pós-graduação destacou-se o fator aprendizagem e desenvolvimento. A partir de então, discussões são empreendidas e possibilidades de intervenção neste cenário são consideradas.

Como eu faço 2 – 16h às 17h30

Brincar com LEGO é coisa séria: usando as mãos para refletir sobre si e projetar o futuro

Giselle Mueller-Roger Welter (RH99)

Brincar com LEGO® faz parte do repertório de brinquedos da infância de uma parcela da população brasileira. Ao entrar na adolescência, perde espaço para os games e passa a ocupar um lugar de honra na estante do quarto, sob a forma de modelo construído de acordo

com instruções prévias. Nos últimos anos, com o desenvolvimento de novas tecnologias e sob o impacto da pandemia pelo novo coronavírus, observamos o aumento exponencial do uso de aplicativos e recursos online em detrimento do contato presencial e da experiência concreta. O mesmo pode ser observado na prática da orientação profissional. Como maneira de estimular a criatividade e promover a reflexão sobre si mesmo, a metodologia Lego® Serious Play® (LSP) se apresenta como um recurso valioso por meio da integração mão e cérebro. Alicerçada no Construtivismo de Piaget e no Construcionismo de Papert, sua eficácia foi comprovada em pesquisas recentes no campo das neurociências e por meio do conceito de Flow, de Csikszentmihalyi. O processo reflexivo por meio da LSP se dá por meio da experiência concreta, da construção de modelos metafóricos em 3D com os blocos LEGO®, visando a amplificar o autoconhecimento e encontrar respostas para questões relativas ao futuro, de maneira lúdica e criativa. Serão apresentados os fundamentos da metodologia Lego® Serious Play® e sua aplicação ao contexto da orientação profissional, ilustrada por meio da apresentação de um estudo de caso e a construção de quatro modelos: a) skillbuilding; b) quem sou eu, hoje?; b) eu, daqui a dez anos; c) como integrar o hoje com o amanhã?

A narrativa como ferramenta em um atendimento de Orientação Profissional e de Carreira

Mariana Fraletti de Polli (Andante Carreiras), Rodolfo Ambiel (PUC-CAMPINAS)

A avaliação em Orientação Profissional e de Carreira é, embora não obrigatório, um item pouco dispensável no conjunto de ferramentas dos orientadores. Tendo em vista a importância dos resultados fornecidos pelas avaliações, para que o processo seja guiado com intencionalidade, este trabalho busca apresentar e discutir, a partir de um caso clínico, a importância do uso de técnicas narrativas na devolutiva dos resultados de um instrumento de interesses. Facilitando o contato do orientando com o autoconhecimento e reconhecimento de suas próprias respostas, a técnica usada neste trabalho nomeia-se Escores Transformados em Histórias (ETH). Utilizando o Método Andando Juntos (Ambiel, 2022) foi aplicada a Escala Andante de Interesses Profissionais (EAIP), com escala 1 a 3, em uma adolescente de 16 anos. O procedimento instrui que os orientandos escolham, dentre as pontuações 1 e 3, de 3 a 5 frases/afirmações que mais representavam o que não gosta/gostaria ou gosta/gostaria de fazer. Na EAIP, a orientanda apresentou perfil médio Artístico, médio Empreendedor,

e baixo nos demais perfis. A avaliação retornou à orientanda, que pôde recuperar memórias, afetos, descrever experiências, promovendo maior garantia à orientadora acerca da interpretação da leitura e acesso ao processo pelo qual seus interesses foram desenvolvidos ao longo da vida. O único item selecionado como 3, foi “Dançar em uma apresentação em grupo”; os itens escolhidos com pontuação 2 foram “Criar designs de moda”, “Criar logos e identidades visuais de empresas ou produtos” e “Comercializar produtos e serviços financeiros”. Os itens rejeitados, pontuação 1 foram “Criar gado em uma fazenda”; “Investigar a estrutura química de uma substância desconhecida” e “Cuidar de idosos em asilos ou casas de repouso”. Nesse processo de OPC foi possível observar o desenvolvimento da habilidade sobre se conhecer, reconhecer suas competências, forças, interesses, além de identificar se suas preferências circulam no âmbito profissional ou pessoal.

INFO-CB19: Técnica de Preparação para Informação Ocupacional, versão Cine Brasil 2019

Mônica Mattos Sparta De Souza (PUCRS), Artur Beal Neves (PUCRS)

O INFO é uma técnica de preparação para informação ocupacional desenvolvida ao longo das últimas duas décadas pela equipe do Núcleo de Apoio ao Estudante e Serviço de Orientação Profissional (NAE/SOP) da UFRGS. Tem por objetivos estimular o comportamento exploratório, guiar a busca ativa por informações sobre cursos superiores e aumentar o repertório de alternativas de escolha antes da tomada de decisão. A técnica original é composta por um conjunto de cartões que possuem descrições amplas de atividades ocupacionais (frente) e números que remetem a cursos de nível superior oferecidos pela UFRGS elencados em uma lista (verso). O INFO-CB19 é uma versão do INFO desenvolvida pelo Grupo de Estudos em Desenvolvimento de Carreira (GEDC) da PUCRS para aplicação em grupos de OPC durante a Jornada de Orientação Profissional e de Carreira promovida pela PUCRS em 2022. A estrutura da técnica permaneceu a mesma, mas as descrições das atividades ocupacionais dos cartões e a lista de cursos superiores foram alteradas tendo como base o Manual de Classificação dos Cursos de Graduação e Sequenciais: CINE Brasil, publicado em 2019 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep/MEC). Os cursos superiores são classificados em categorias a partir de uma estrutura de quatro níveis: áreas gerais, áreas específicas, áreas detalhadas e rótulos. No INFO-CB19, as descrições originais das atividades ocupacionais dos cartões (frente) foram substituídas

pelas descrições das áreas detalhadas e os cursos de nível superior da UFRGS elencados na lista foram substituídos pelos rótulos. O INFO-CBI9 foi desenvolvido com o objetivo de aperfeiçoar o processo de sistematização da informação ocupacional sobre cursos de nível superior. Outras versões do INFO podem ser desenvolvidas para ocupações que exijam diferentes níveis de formação e tendo como base diversos sistemas de classificação sobre ocupações, profissões, trabalho ou formação profissional.

Job Crafting: Redesenhando o sentido do trabalho dentro das organizações.

Kellen Vargas Munhoz

Job Crafting é um método para redesenhar ativamente seu próprio trabalho para melhor se adequar aos seus valores, pontos fortes e paixões, levando a maior prazer, significado e eficácia. É sobre tomar medidas proativas e ações para modelar o que fazemos no trabalho, essencialmente mudando tarefas, relacionamentos e a percepções sobre o que fazemos. (Berg et al., 2007). Em 2022 a Vittude e a Opinion Box divulgaram os resultados do estudo “Saúde mental dos brasileiros no pós-pandemia”, que apresenta informações gerais sobre o bem-estar emocional da sociedade, bem como uma análise específica da relação entre saúde mental e trabalho. O levantamento revelou que 61% dos 2000 brasileiros entrevistados concordam que o estresse no ambiente de trabalho já afetou sua saúde mental. Além disso, 70% dos entrevistados acreditam que as empresas não sabem como lidar com a saúde mental dos funcionários. Neste contexto, a ideia de poder dar maior significado ao trabalho, se torna atraente e o Job Crafting é uma ferramenta poderosa que pode ajudar a melhorar a satisfação, bem-estar e desempenho no trabalho. (Caldwell & O’Reilly, 1990 e Halbesleben, 2010; Dubbelt et al., 2019). O Objetivo deste trabalho é contribuir, compartilhando a experiência na aplicação do Job Crafting em duas organizações (uma pública e uma privada), trazendo a metodologia aplicada para reconfigurar partes das funções de trabalho, com otimização de recursos e demandas com necessidades e recursos pessoais. Explicitando os principais resultados e desafios da aplicação desta metodologia. Isto se dará através de exposição teórica sobre o tema, apresentação do método do Job Crafting, entrega de caderno de exercícios do método e explanação sobre as experiências vivenciadas na aplicação em empresas. Espera-se assim poder entregar conteúdo de relevância e aplicabilidade para os profissionais que têm o interesse em ajudar pessoas e empresas a trazer maior significado para o trabalho.

Matriz Motivos para Decisões de Carreira (MDC): modelo teórico e implicações para intervenções de carreira

Lúri Novaes Luna (UFSC), Mariana Macedo Nora

Para a compreensão da evasão recorrente de cursos superiores elaborou-se uma matriz com o objetivo de sistematizar possíveis motivos de evasão já descritos pela literatura, juntamente com outros que podem auxiliar na compreensão da recorrência do comportamento de evadir de alguns estudantes. Por sua vez, a Teoria da Psicologia do Trabalho, com o objetivo de compreender as decisões de trabalho e carreira de pessoas que se encontram em diferentes contextos de vida e trabalho, sobretudo em situações de maior vulnerabilidade social, indica como preditores as restrições econômicas e a marginalização (dimensão contextual/estrutural), bem como a volição de trabalho e a adaptabilidade de carreira (dimensão individual). O trabalho decente, nesse modelo, dependeria de ambas as dimensões. Tendo como base a matriz utilizada para o estudo da evasão recorrente e os pressupostos da Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) construiu-se a matriz Motivos para Decisões de Carreira (MDC). Os quadrantes localizados na parte superior da matriz representam motivos considerados ordem pessoal em comparação aos localizados na parte inferior da matriz, de ordem ambiental. Por sua vez, os quadrantes da esquerda representam motivos considerados menos impositivos, sobre os quais os indivíduos possuem maior controle, em comparação aos da direita, que são considerados mais impositivos, sobre os quais os indivíduos possuem menor controle. Salienta-se a integralidade entre os quatro quadrantes da matriz proposta, cujas fronteiras não são impenetráveis, uma vez que se comunicam de forma a viabilizar o entendimento das decisões de carreira. As decisões de carreira, representadas no centro da matriz, configuram-se como uma área de intersecção entre os quadrantes. Salienta-se que o uso da matriz MDC tem favorecido a compreensão das questões de carreira apresentadas pelos diferentes públicos atendidos pelo laboratório de carreira LIOP/UFSC. Links para sites e mídias sociais: YouTube: <https://www.youtube.com/@liopufsc2371>; Instagram: @liop.ufsc.

Comunicação Oral 4 – 16h às 17h30

Aconselhamento de Carreira para Pessoas Trans: Evidências de Efetividade Baseadas em Estudo de Casos Múltiplos

Pessoas trans são notavelmente alvo do preconceito no mundo todo. Isso não bastasse, trans apresentam grande dificuldade no desenvolvimento da identidade profissional por não se sentirem reconhecidos por suas competências e formação. Deste modo, esta pesquisa teve como objetivo verificar se há evidências de que o Aconselhamento de Carreira (AC) possa contribuir com o desenvolvimento de projetos pessoais e de carreira para pessoas trans. Trata-se de uma pesquisa qualitativa com análise de casos múltiplos. Este estudo foi submetido e aprovado Comissão de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos sob o número de registro CAAE 08550819.3.0000.5151. Participaram deste estudo três homens trans, com idades iguais a 23, 33 e 35, ensino médio incompleto e com renda inferior a três salários mínimos. A intervenções foram desenvolvidas em seis etapas, em duas delas (inicial e final) foram aplicados entrevista inicial, questionário sociodemográfico, escala de adaptabilidade de carreira e questionário sobre o significado e o nível de satisfação com o atendimento realizado. As outras quatro sessões de intervenção foram divididas entre Minha História de Carreira Partes 01, 02 e 03, e uma sessão sobre estigma na qual foram desenvolvidas formas de conhecer os próprios direitos, afirmar-se e enfrentar situações adversas relativas ao estigma e preconceito no campo da carreira e trabalho. Os resultados indicaram que todos os participantes sentiram que sua definição, progresso e satisfação na carreira eram em parte entendidos por serem pessoas trans, aumentaram valores em todas as dimensões da escala de adaptabilidade de carreira, e compreenderam o processo de AC como significativo em suas identidades vocacionais, estabelecimento de planos e adaptabilidade frente às possíveis adversidades que enfrentarão. Neste sentido, esta pesquisa apresentou evidências iniciais de que o AC pode contribuir com o desenvolvimento da identidade e projetos de carreira em pessoas trans.

Diversidade Racial nas Organizações: a influência do racismo na Trajetória Profissional de Pessoas Pretas

Samantha de Toledo Martins Boehs (UFPR), Giovanna Natalini (UFPR)

Apesar de em pleno século XXI, o racismo ainda está presente tanto nas organizações quanto na sociedade. As iniciativas que visam estimular a inclusão de grupos discriminados e minoritários no mercado de trabalho vêm crescendo em diferentes tipos de instituições.

Dessa forma, o objetivo do presente estudo foi analisar a percepção de pessoas pretas sobre a efetividade dos programas de diversidade voltados à inclusão racial em empresas brasileiras, bem como a percepção da presença do racismo durante as suas trajetórias profissionais. A pesquisa, de abordagem qualitativa, foi desenvolvida a partir da realização de entrevistas com onze profissionais de diferentes níveis de escolaridade, que trabalham em empresas de variados portes, a fim de compreender os traços do racismo nas diversas trajetórias de carreira. As entrevistas foram transcritas e interpretadas utilizando a técnica da análise de conteúdo com divisão dos dados coletados em duas categorias. A partir dos resultados da pesquisa, foi possível observar que mesmo com a implementação dos programas de gestão da diversidade que têm sido propostos pelas empresas, o racismo estrutural continua sendo percebido como influenciador na vida e na trajetória profissional de pessoas pretas nas organizações. Existe uma divergência entre o discurso da diversidade e a realidade vivenciada pelos profissionais no mercado de trabalho, que tem percebido que o preconceito racial não deixou de existir, mas vem sendo praticado, em alguns casos, de maneira velada.

Pessoas LGBTQIA+: preconceitos na carreira e nos ambientes de trabalho

Samantha de Toledo Martins Boehs (UFPR), Pablo Emilio da Silva (UFPR)

Embora estejamos no ano de 2023, o preconceito e a discriminação ainda se encontram presentes na sociedade e nas organizações no que se refere à inserção e manutenção dos profissionais com orientações sexuais diversas no ambiente de trabalho. Sendo assim, o presente estudo possuiu como objetivo verificar quais tipos de suporte têm sido oferecidos pelas empresas no que se refere aos profissionais da comunidade LGBTQIA+, investigando se há discriminação presente no ambiente empresarial, bem como o impacto deste comportamento nas carreiras individuais e nas relações interpessoais no contexto do trabalho. A pesquisa, de caráter quantitativo, foi realizada com 60 profissionais brasileiros pertencentes à população LGBTQIA+ com a utilização de um questionário semiestruturado com 29 perguntas divulgado através de grupos de WhatsApp e pelas redes sociais. A partir da análise dos dados chegou-se à conclusão de que são poucas as empresas que possuem políticas e ações de recrutamento, seleção e atração bem como algum tipo de abordagem educativa que auxiliem a inserção e manutenção do público LGBTQIA+. Em relação ao preconceito, 42% dos participantes relataram que já sofreram algum tipo de preconceito no trabalho, sendo que 44% da amostra mencionou que em algum momento de sua carreira houve

a impossibilidade de se desenvolver devido ao preconceito relacionado à sua orientação sexual. A partir deste estudo pode-se aferir que o preconceito contra pessoas LGBTQIA+ permanece presente no ambiente de trabalho, sendo que houve apenas uma mudança de vestimenta do preconceito explícito para o velado. Toma-se necessária a criação e manutenção de estratégias organizacionais para uma gestão mais adequada do tema onde as práticas de gestão da diversidade consigam efetivamente propiciar segurança e respeito nos ambientes organizacionais transformando a realidade de preconceito que esses profissionais vivenciam.

Trajetória profissional e conciliação trabalho-família de mulheres líderes: interseções de cor/raça no período pandêmico

Lucimar dos Santos Reis (UERJ), Luciana Mourão Cerqueira e Silva (UNIVERSO E UERJ)

Líderes de diferentes níveis hierárquicos tiveram que se adaptar ao teletrabalho e encontrar maneiras de gerir suas equipes durante a pandemia. Um conjunto de estudos aponta que as já existentes desigualdades de gênero no Brasil tomaram-se ainda mais exacerbadas nesse período, com uma sobrecarga maior para as mulheres no que se refere à conciliação trabalho-família. O objetivo deste estudo foi discutir semelhanças e dessemelhanças nos discursos de mulheres líderes na crise sanitária da Covid-19, considerando interseções de cor/raça. Foram realizadas 12 entrevistas com líderes mulheres de distintos níveis hierárquicos, utilizando o critério de saturação, o que resultou em cinco líderes pretas/pardas e sete brancas, todas com filhos. O roteiro semiestruturado passou por avaliação de juízes e uma entrevista piloto. As entrevistas ocorreram em plataforma digital, com gravação previamente autorizada. A análise de dados, realizada com suporte do Iramuteq, derivou de um corpus textual para líderes pretas/pardas e outro corpus para as brancas. Após as etapas de lematização e redução dos hápax, foi realizada a Classificação Hierárquica Descendente. Os resultados mostram alguns eixos e classes comuns para os dois grupos de líderes, tais como família e trabalho/carreira. Ambos os grupos apresentaram elevado investimento na carreira, com relatos acerca dos desafios na gestão de suas equipes durante a pandemia. No entanto, enquanto as mulheres brancas apontam a discriminação de gênero como elemento frequente em sua trajetória profissional, as líderes pretas/pardas apresentam uma classe de palavras voltada para a discriminação de gênero e cor/raça. Para mais, seus depoimentos denunciam que a discriminação racial supera a de gênero. Esse grupo também relata maior

sobrecarga no que concerne às tarefas domésticas e familiares. Os resultados sinalizam a relevância de políticas públicas que combatam as discriminações de gênero e os preconceitos raciais, que permanecem interferindo nas trajetórias profissionais das mulheres, com especial prejuízo às pretas/pardas.

Trajetórias Profissionais de Mulheres na Área de Saúde: Atravessamentos de Raça/Cor e Etnia

Marcia Nana de Castro, Luciana Mourão Cerqueira e Silva (UNIVERSO E UERJ)

A recente feminização na área da saúde em profissões que eram tipicamente masculinas, como a Odontologia e a Medicina tem provocado debates a respeito dos atravessamentos de gênero, raça e etnia nas trajetórias profissionais destas mulheres. Nesse contexto, temas como os estereótipos de gênero, os marcadores sociais, a trajetória de mulheres no exercício profissional e a percepção de desenvolvimento e de reconhecimento profissional têm sido investigados. Trata-se de um estudo qualitativo com uma amostra de 14 mulheres, divididas entre sete brancas, seis pardas/pretas, e uma indígena/chilena. As profissionais entrevistadas tinham formação superior em diferentes áreas da saúde, a saber: Medicina, Odontologia, Nutrição, Psicologia, Enfermagem Fisioterapia e Serviço Social. Utilizamos um roteiro para entrevista semiestruturada, que passou previamente por análise de juízes, além de uma entrevista piloto. As entrevistas foram realizadas em plataforma online, com gravação e posterior transcrição das falas. O corpus textual foi submetido a análise de conteúdo categorial com classificação pós-facto e análise consensual realizada por cinco juízes da área de Psicologia. A análise de conteúdo gerou duas categorias: (i) Escolha da profissão, subdividida em quatro subcategorias (Influência familiar; Identificação com a tarefa; Segunda opção; e Mercado de trabalho); e (ii) Dificuldades na trajetória profissional, com cinco subcategorias (Preconceito de gênero; Preconceito racial; Jornada e carga de trabalho; Conciliação Trabalho-Família e Concorrência no mercado de trabalho). As conclusões apontaram para discriminações e estereótipos de gênero e de cor/raça nas experiências das profissionais de saúde, e confirmaram os preconceitos vivenciados pelas mulheres pardas/pretas que são muito maiores. Os achados apontam para a necessidade de ações que possam reverter as desigualdades identificadas, em especial, políticas públicas e institucionais voltadas ao enfrentamento dos preconceitos de gênero e de cor/raça no mercado de trabalho e programas de empoderamento das pessoas afetadas por esses marcadores sociais.

Aconselhamento de carreira com mulheres: Interseccionalidade, desafios e ganhos, segundo o olhar do construcionismo social

Maria Celeste Couceiro Gama de Almeida (USP), Marcelo Afonso Ribeiro (USP)

O mundo contemporâneo está cada vez mais complexo e plural; o trabalho tem se transformado ao longo das últimas décadas e as determinações de gênero, raça e classe têm se constituído em elementos importantes para a compreensão da vida das pessoas, dentre as quais, a trajetória de trabalho ou carreira é uma de suas dimensões. Para embasamento teórico, foi utilizada a perspectiva do construcionismo social por ser uma referência importante no século XXI, que se propõe a discutir as interrelações entre gênero e carreira. Objetivou-se identificar a existência de especificidades nas demandas de mulheres que procuram auxílio em processos de Orientação Profissional e de Carreira (OPC), compreender como as relações de gênero sobredeterminam as demandas de mulheres que procuram auxílio de OPC, e contribuir na inclusão do gênero nas análises do campo da OPC. As participantes (n=29) são mulheres atendidas em um serviço universitário de OPC no período de 2012-2017, faixa etária de 30-40 anos na data do atendimento, sendo 50% casadas e 50% solteiras. Foi adotado o método qualitativo narrativo para analisar as demandas das participantes, as quais foram submetidas a uma análise de conteúdo. Os resultados confirmaram a literatura nacional e internacional sobre o tema, e mostraram a grande desigualdade entre a construção de carreira de mulheres e homens e como isto gera especificidades para uma OPC. Fica claro que as relações de gênero sobredeterminam as demandas das mulheres que procuram um processo de aconselhamento de carreira, principalmente em relação aos fatores como família de origem, cuidado com outras/os, relacionamento afetivo, questão financeira, hierarquia no projeto de vida e estado civil, dificultando e podendo obstruir a construção da carreira das mulheres. Como contribuição relevante, identificamos que, inversamente, as relações de gênero (apoios, principalmente dos companheiros) podem auxiliar na construção da carreira das mulheres.

Carreiras femininas e os impactos da pandemia: resultados preliminares

Ana Paula Resende Augusto (USP-RP), Lucy Leal Melo-Silva (USP-RP)

A pandemia COVID-19 transformou a vida pessoal e profissional de trabalhadores ao redor do mundo. As mudanças significativas no trabalho, seus novos formatos e impactos nas rotinas potencializaram a conhecida sobrecarga já vivenciada por mulheres mães de filhos na primeira infância. Este estudo de caso objetiva descrever os desafios enfrentados por mulheres em suas carreiras no período de isolamento social. Os dados foram obtidos por meio de uma entrevista semiestruturada que abordou três períodos diferentes da carreira: (a) estágio de desenvolvimento antes da pandemia; (b) a vivência durante o isolamento social; e (c) as expectativas para a retomada das atividades. Foram entrevistadas duas mulheres, ambos com nomes fictícios: Beatriz tem 39 anos, é casada, com dois filhos, tem pós-graduação completa, é servidora pública como técnica de laboratório em uma universidade federal; e Sara tem 28 anos, é solteira, também com dois filhos, com ensino médio completo e trabalha como gerente de loja em uma rede varejista. Os dados foram analisados por meio da Análise de Conteúdo, de Bardin e da Teoria da Construção da Carreira de Savickas. Os resultados preliminares revelam os efeitos diretos e indiretos da pandemia nas carreiras das entrevistadas, com destaque para os temas e categorias: ausência de uma rede de apoio adequada, as dificuldades enfrentadas na interação trabalho-casa e o desempenho de diferentes papéis adicionados à sua rotina, tais como professora, enfermeira e recreacionista. Em síntese, apesar dos desafios enfrentados, as características do self e as estratégias de coping utilizadas sugerem alta adaptabilidade de carreira. Os casos analisados diferem da maioria da população, entretanto, evidenciam a necessidade de uma rede de suporte para todos os grupos sociais. Evidencia-se a importância das políticas públicas e da fiscalização de programas já existentes que garantam o suporte às mães e possibilitem a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Mapeamento dos impactos da pandemia na carreira de mulheres com filhos na primeira infância

Ana Paula Resende Augusto (USP-RP), Lucy Leal Melo-Silva (USP-RP)

A diferenciação da carga de trabalho entre os gêneros masculino e feminino, historicamente, penaliza as mulheres no desenvolvimento de suas carreiras. A pandemia de Sars Cov-2 e os seus impactos no ambiente profissional – especialmente com relação ao isolamento e a necessária compatibilização entre as tarefas domésticas e a modalidade home office

– potencializou os efeitos deletérios desta sobrecarga, impactando de forma ainda maior as mães com filhos na primeira infância. Esta investigação, de nível de mestrado, objetiva compreender os desafios enfrentados por mulheres, mães de crianças pequenas, em suas carreiras durante o período de isolamento social. Em parceria com o Grupo Mulheres do Brasil, este estudo foi realizado por meio de um questionário online com 107 participantes e resultou em um mapeamento com informações descritivas sobre o perfil sociodemográfico das participantes, a história de suas respectivas carreiras, bem como as principais mudanças percebidas, a disponibilidade de rede de apoio e os impactos do trabalho remoto em suas vidas. A amostra se caracteriza por mulheres brancas, de classe social média-alta, escolarizadas em nível de graduação e pós-graduação, que residem com os companheiros e dois filhos, idade média de 40 anos. Os resultados revelam que as mulheres enfrentaram desafios significativos causados pelo isolamento: antes da pandemia, 97% das mulheres consideravam suas carreiras “em ascensão” ou “em momento neutro”; em contrapartida, 63% informaram que suas carreiras foram prejudicadas ou estagnadas durante o período. Dentre as respondentes, 41% afirmaram ter trocado de emprego seja por demissão voluntária ou involuntária, amplificando o viés negativo das perspectivas de suas carreiras. Apesar dos obstáculos, essas mulheres encontraram formas de adaptação para lidar com essa realidade. Evidencia-se a importância da implementação de políticas públicas e programas que promovam o suporte às mães, a igualdade de gênero e o equilíbrio entre trabalho e vida familiar.

Oficina sobre empregabilidade e uso de recursos digitais em processos seletivos para mulheres

Mariana Vasconcellos Silva Nastri (VOC Talentos), Maria Lygia de Carvalho Alli Molineiro (VOC Talentos)

Em um cenário de intensas mudanças no universo do trabalho e grande aceleração tecnológica, a empregabilidade é um desafio, especialmente envolvendo grupos que representam a diversidade. De acordo com relatório da Fiocruz, “em pleno 2022, conseguir a inserção no mercado de trabalho, consolidar-se e ter perspectivas de crescimento profissional ainda são obstáculos enfrentados pelas mulheres...”. Os processos seletivos atualmente permeiam o uso de plataformas digitais e, profissionais em busca de colocação no mercado precisam se manter inseridos nestas e se instrumentalizar para ter acesso às oportunidades. Com o intuito de favorecer o processo de inclusão de mulheres no mercado de trabalho e fornecer

recursos para o desenvolvimento de carreira, a VOC Talentos ministrou uma oficina sobre empregabilidade e desenvolvimento de recursos para conquistar oportunidades no mercado de trabalho. O objetivo desta apresentação é compartilhar o formato dessa oficina, que ocorreu de forma presencial, para um grupo de mulheres, que se encontram mensalmente em São Carlos (SP), a fim de desenvolverem-se profissionalmente. Participaram da oficina 10 mulheres de faixas etárias entre 25 e 60 anos. A oficina, ministrada em 2 horas e 30 minutos, abordou aspectos como: elaboração do currículo, manejo da plataforma LinkedIn e apresentação de suas principais funcionalidades, bem como orientações sobre como se preparar para processos seletivos e desenvolvimento de soft skills. As participantes puderam refletir sobre experiências anteriores em processos seletivos, encorajaram-se para fazer uso do LinkedIn e falaram sobre a barreira digital que dificulta a empregabilidade. Aprenderam também sobre como lidar com os estressores que permeiam processos seletivos. A oficina teve intensa troca e sensibilizou as participantes para potenciais oportunidades futuras, favorecendo a adoção de ações capazes de potencializar suas carreiras. Nota-se a importância do desenvolvimento de políticas e de ações que promovam e fortaleçam a inserção ou reinserção profissional de mulheres no mercado de trabalho.

Trajetória Acadêmica e de Carreira de Mulheres Grávidas ou com filhos(os) pequenos(as)

Andreza Nathielly Batista Reis (UFBA), Leonardo de Oliveira Barros (UFBA)

Considerando a busca pela justiça social por meio da Orientação Profissional e de Carreira, questiona-se a abrangência de teorias importadas sobre a carreira para a realidade brasileira, que possui contextos instáveis, precários e sem o suporte social adequado. Tais questões podem ser oportunamente observadas no ensino superior, uma vez que este representa uma fase de preparação para o mundo do trabalho. Assim, o presente trabalho objetivou analisar como se dá a permanência e o progresso de universitárias grávidas ou com filhos pequenos na graduação. Participaram dessa pesquisa 131 mulheres, sendo que 90,1% já possuíam filhos, 52,7% engravidaram durante a graduação e maioria estava em instituição de ensino públicas (87,8%). As participantes responderam de forma online à Escala de Apoio Social, Escala de Motivação Acadêmica, Escalas de Identidade Profissional de Macleod Clark e um questionário demográfico. Os resultados foram analisados pelo SPSS e apontam correlações significativas entre a Motivação Acadêmica, a Identidade Profissional e alguns fatores do Apoio Social. A Desmotivação se correlacionou de maneira negativa

com a Identidade Profissional e o Apoio Social. A análise de diferença de médias aponta que quanto menor a satisfação com o suporte recebido dos familiares e paterno, maiores médias de Motivação Extrínseca por Regulação Externa. Não foram encontradas relações entre a maior responsabilidade por demandas domésticas e a Identidade Profissional. Assim, os dados da pesquisa possibilitaram identificar apoio social e identidade profissional como fatores protetivos contra a desmotivação acadêmica e possível abandono do curso. Ademais, a pesquisa também indica a necessidade de se conhecer melhor as especificidades desse grupo, para que se possa criar mecanismos eficientes de orientação profissional e de carreira para as universitárias-mães, bem como ressaltam a importância de um suporte social e institucional adequado para que essas mulheres possam lidar melhor com as demandas acadêmicas.

Comunicação Oral 6 – 16h às 17h30

A evasão nas Ciências Sociais: pontos e contrapontos das definições e das formas de mensuração vigentes

Maria Laura Succi Grecco

O fenômeno evasão no ensino superior aparece nas pesquisas e nos documentos oficiais de forma genérica, divergente ou insuficiente, quase sempre reunindo fenômenos de naturezas diferentes. Assim, as definições de evasão não se diferenciam pelas questões de causalidades e de motivação da perda de vínculo do estudante com a instituição, o que gera problemas na mensuração e na elaboração de políticas públicas de enfrentamento. Com efeito, o objetivo deste estudo é apresentar algumas deficiências trazidas pelas definições e formas de mensuração vigentes, a fim de enfatizar a importância de se partir das causalidades para, então, compreendermos a origem do fenômeno, diferenciando o que é um problema público daquilo que não é. Considerando que este estudo se volta para a compreensão de um fenômeno da experiência humana, valemo-nos de uma pesquisa do tipo bibliográfica, documental e de campo, em que foi realizado um levantamento dos documentos oficiais, como PNAES (2010), LDB (1996), SINAES (2004) e REUNI (2007); estudos e pesquisas bibliográficas acerca do tema, bem como entrevistas com estudantes evadidos do curso em questão entre os anos de 2012 a 2018. Como resultado, o estudo revelou que as definições e formas vigentes de mensuração da evasão respondem, em parte, às realidades dos egressos/

evadidos do curso de Ciências Sociais da UFU, uma vez que a maioria das definições enfatizam a evasão como um mero desligamento do curso ou do sistema de ensino, sem, no entanto, investigar as causalidades desse fenômeno, que deveria envolver a escuta com os estudantes evadidos por meio da pesquisa de campo.

Implantação do eixo de desenvolvimento pessoal e profissional no curso médico

Gisele Curi de Barros (FMRP-USP), Cristiane Martins Peres (USP-RP), Francisco Silveira Guimarães (USP-RP), José Sebastião dos Santos (USP-RP), Vanessa Carregaro Pereira (USP-RP), Valdes Roberto Bollela (USP-RP)

O desenvolvimento das competências técnicas e científicas é formalmente assegurado no currículo médico, mas a inclusão de competências que envolvem atitudes e comportamentos relacionados aos atributos do profissionalismo médico ainda é um desafio. Objetivou-se relatar a experiência de implantação de um eixo curricular para tratar de temas relacionados ao profissionalismo e a identidade médica. No ano de 2022, a Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo desencadeou uma mudança curricular mediante organização de eixos temáticos com disciplinas oferecidas a partir do ano de 2023. Para cada eixo, foram organizados grupos de trabalho com o objetivo de definir as disciplinas, o projeto político pedagógico, o número de docentes, as atividades desenvolvidas e as formas de avaliação e, nesse contexto, foi organizado o eixo de Desenvolvimento Pessoal e Profissional (DPP). Foram realizadas reuniões semanais de março a dezembro do ano de 2022 para definir o formato da disciplina de DPP para o primeiro ano do curso. A condução foi feita por docentes na função de mentores e os ingressantes no ano de 2023 foram divididos em 08 grupos com cerca de 12 estudantes cada, e uma dupla de mentores. Os docentes foram convidados pela afinidade com o tipo de atividade. Os temas versaram sobre a chegada na universidade; a aprendizagem experiencial apoiada na reflexão crítica; a análise dos registros de desempenho nas avaliações formativas e somativas curriculares. A forma de avaliação escolhida foi o portfólio reflexivo depositado em um ambiente virtual criado na plataforma Moodle. Espera-se que essa experiência inicial, centrada na reflexão sobre a relação dos estudantes com a universidade e a oferta das competências técnicas e científicas, possa subsidiar a avaliação desse arranjo curricular e contribuir para a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais para a prática profissional.

Intervenção de Planejamento de Carreira online e em grupos de universitários concluintes

Luara Carvalho Ribeiro da Motta (UNIVERSO), Luciana Mourão Cerqueira e Silva (UNIVERSO E UERJ)

Tem sido crescente a demanda por pesquisas que ajudem os estudantes a se prepararem para a transição universidade-mundo do trabalho. Este estudo investigou os efeitos da intervenção de planejamento de carreira, em grupo e online, sobre os recursos de adaptabilidade de carreira e as percepções de desenvolvimento profissional e de empregabilidade de universitários concluintes. Baseou-se na Teoria de Construção de Carreira e no modelo teórico de desenvolvimento profissional de universitários. Houve grupo piloto (n = 20), grupo intervenção (n = 14) e comparação (n = 14). Os participantes eram oriundos de instituições públicas e privadas, matriculados em diferentes cursos de graduação e residentes de oito estados do Brasil. A partir de um cuidadoso protocolo, a intervenção foi aplicada durante três meses, sendo seis sessões semanais e uma sessão de follow-up após um mês. O primeiro e o último encontros foram individuais. Entre as sessões havia tarefas dirigidas, como o Minha História de Carreira, além de uma avaliação pessoal do encontro para registro de pontos positivos/negativos e contribuições para o aperfeiçoamento da intervenção. O experimento contou com duas observadoras que fizeram relatos de cada sessão gravada. Para mensuração utilizou-se a Escala de Adaptabilidade de Carreira, Escala de Percepção Atual do Desenvolvimento Profissional e Escala de Autopercepção de Empregabilidade. Empregou-se o Método de Jacobson e Truax (JT) para avaliar a efetividade da intervenção, comparando cada participante consigo mesmo antes e após a intervenção. Os resultados mostram que o planejamento de carreira em universitários concluintes amplia a adaptabilidade de carreira e as percepções de desenvolvimento profissional e de empregabilidade. O efeito do tempo não produziu escores similares no grupo de comparação. Assim, o estudo permite recomendar intervenções de planejamento de carreira para universitários a fim de promover uma ação proativa de antecipação de barreiras e de ampliação da consciência de possibilidades e interesses laborais.

Vozes da Experiência: médicos trabalhando com mais de 75 anos de idade

Flávio José Gosling (USP)

O presente trabalho apresentará resultados parciais da tese de doutorado desenvolvido na Faculdade de Medicina da USP. Foram feitas entrevistas com médicos com mais de 75 anos de idade e que mantêm atividade remunerada. O objetivo é compreender as características do trabalho desta faixa etária destes profissionais de saúde. Trata de uma pesquisa qualitativa baseadas em histórias de vida.

Engajamento no Trabalho: Estudo em uma Instituição de Ensino Superior Privada

Júlia Testa Andric (Atitus Educação), Júlia Gonçalves (Atitus Educação)

O Engajamento no Trabalho (ET) é um estado psicológico positivo, constituído pelas dimensões vigor, dedicação e concentração, que, juntas, impulsionam bem-estar, desempenho e resultados positivos nas organizações. Considerando o dinamismo e complexidade do ensino superior e a escassez de pesquisas em instituições privadas que enfatizam aspectos positivos do trabalho, o objetivo deste estudo foi descrever os níveis de ET em uma instituição de ensino superior privada. Participaram 118 docentes (44,9%) e técnicos administrativos (55,1%), que responderam ao questionário de dados socioprofissionais e a Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES). As análises descritivas revelaram nível médio de ET ($M=4,86$; $DP=0,68$), sendo que a dimensão Dedicção obteve média mais elevada ($M=4,98$; $DP=0,83$), ou seja, a amostra investigada identifica-se com o significado do trabalho e sente inspiração e orgulho de sua atividade laboral. A única variável socioprofissional que apresentou diferença estatisticamente significativa foi a faixa etária laboral, na dimensão Dedicção ($H= 8,42$; $p = 0,01$) e Concentração ($H= 7,35$; $p = 0,02$). Apesar da fase de consolidação da carreira (acima de 40 anos) ter apresentado a média mais elevada ($M=5,13$; $DP=0,53$), foi a fase de desenvolvimento profissional (entre 29 e 39 anos) que revelou maior ET ($M=4,74$; $DP=0,69$) quando comparada a população geral. Nesta fase há saliência do papel de trabalhador, visto que é um momento de investimento na carreira e nas oportunidades de destaque e ascensão profissional. A dedicação ao trabalho relaciona-se ao propósito difundido na instituição (transformar vidas por meio da educação) e a busca por sentidos positivos do trabalho, como satisfação, autoestima e reconhecimento. Os achados contribuem para a compreensão dos fatores que promovem o bem-estar no trabalho e que influenciam positivamente o desempenho, o que possibilita a criação de

estratégias de gestão mais assertivas para esse fim.

Mesas Redondas – 16h às 17h30

FORMAÇÃO DO(A) ORIENTADOR(A) PROFISSIONAL E DE CARREIRA EM DEBATE: ASPECTOS CONCEITUAIS, CONTEXTUAIS E EXPERIENCIAIS

Formação do(a) orientador(a) profissional e de carreira em quatro dimensões: ser, saber, fazer e desejar.

Guilherme Fonçatti (USP)

Esta apresentação visa discutir conceitualmente o processo de formação que devem passar aqueles(as) que querem ser orientadores(as) profissionais e de carreira. Inicia-se diferenciando o conceito de formação dos de qualificação e certificação, apontando as diferenças e pontos de contato entre eles. Então, baseando-se em dois textos da tradição psicanalítica, um de Freud (Notas sobre o Ensino da Psicanálise na Universidade, 1919) e outro de Lacan (Nota Italiana, 1973), apresenta-se o conceito de formação como um processo que se apoia em quatro dimensões de trabalho: a primeira, é sobre a narrativa de vida de estudo e trabalho da pessoa em formação, que visa destacar os furos em sua biografia, para assim re-elaborar seu ser; a segunda é o estudo teórico sobre os elementos que compõem o objeto da orientação profissional e de carreira, que visa destacar os furos no conhecimento da pessoa, para assim re-elaborar seu saber; a terceira é a supervisão de atividades práticas, que visa destacar os furos na atuação da pessoa, para assim re-elaborar seu fazer; por fim, a quarta dimensão diz respeito ao trabalho de reconhecimento do desejo de orientar, isto é, desejo de estar diante do outro que está diante de seu futuro, para, a partir dele, a pessoa se autorizar subjetivamente a ser orientadora profissional e de carreira. Articula-se essas quatro dimensões de trabalho na formulação conceitual sobre a formação: trata-se do trabalhoso processo de desejar estar diante de alguém que está diante de seu futuro, e ocupar essa posição a partir da re-elaboração de seu próprio ser, seu saber e seu fazer.

Orientação Profissional e de Carreira no ensino superior no Brasil: formação para uma prática crítica.

Guilherme Siqueira Arinelli (USF)

Nos últimos anos, os contextos de atuação do(a) orientador(a) profissional e de carreira têm se ampliado e se consolidado, dentre diferentes fatores, em decorrência da implementação de leis e reformulações no campo da educação básica e do ensino superior no Brasil. Frente ao desenvolvimento da área e das novas possibilidades de atuação desse profissional, se faz necessária a discussão sobre a qualidade da formação e do trabalho desenvolvido pelos(as) orientadores(as) profissionais e de carreira nos contextos de educação formal e não-formal, além dos cenários que compreendem organizações públicas e privadas em diferentes setores da economia. A presente apresentação tem como objetivo discutir a formação do orientador profissional e de carreira nas instituições de ensino superior no Brasil, sobretudo nos cursos de graduação em Psicologia. Frente a um contexto de crescente desigualdade social, altas taxas de desemprego e índices de abandono e evasão escolar cada vez maiores, compreende-se que a formação de profissionais capacitados abrange não apenas o domínio técnico das ferramentas e estratégias para o desenvolvimento efetivo do trabalho, mas também o compromisso ético-político de transformação social. Os desafios que se apresentam à formação dos orientadores profissionais e de carreira incluem a sustentação de perspectivas teórico-metodológicas comprometidas com a justiça social e a análise crítica da realidade brasileira. Portanto, identifica-se a necessidade da promoção de mais espaços formais de discussão sobre a formação do(a) orientador(a) profissional e de carreira, a fim de que coletivamente seja possível criar estratégias para a superação das demandas que se evidenciam nos diferentes contextos de atuação desse profissional.

Tornar-se orientador profissional e de carreira: reflexões e possibilidades pela ótica de quem busca formação na área

Anna Kelly Frota (USP)

Colocar em pauta a formação de orientadores(as) profissionais e de carreira é também uma forma de cuidar e desenvolver a área. Ao considerar a perspectiva dos(as) estudantes e profissionais que buscam uma formação inicial ou continuada em orientação profissional e de carreira, em articulação com outras perspectivas para o tema, amplia-se as contribuições com vista ao desenvolvimento de um profissional que se compreende preparado de forma teórica e prática para atuar na área. Diante disto, esta apresentação propõe-se a

compartilhar reflexões organizadas através da leitura de diários de campo escritos por uma orientadora profissional em formação e após 14 anos de diferentes vivências em cursos e outras experiências formativas, em diferentes estados brasileiros. Para além das reflexões, a busca por uma experiência formativa rica de sentido traduziu-se em uma possibilidade de formação em rede já em andamento na cidade de São Luís - MA, que, mesmo na sua forma inicial, também será compartilhada nesta apresentação como convite ao diálogo e às novas reflexões geradas no debates com os pares.

DECOLONIZANDO A ORIENTAÇÃO DE CARREIRA: EPISTEMOLOGIAS HÍBRIDAS, DIÁLOGO INTERCULTURAL E BUSCA DA JUSTIÇA SOCIAL

Giro decolonial nos estudos e intervenções de carreira: reflexões a partir da psicologia

Marina Cardoso de Oliveira (UFTM)

O campo de estudos e intervenções de carreira, como área da psicologia, surge em resposta às demandas de ajustamento e adaptação aos modos de viver e trabalhar da sociedade moderna. Contudo, é preciso reconhecer que a modernidade e seus sistemas, como por exemplo o capitalismo, são frutos de um violento processo de colonização que permanece ativo hierarquizando relações sociais e instituindo um modelo universalizante de organização e de controle do trabalho. No Brasil, as heranças coloniais continuam a reproduzir privilégios e violências estruturais que precisam ser reconhecidas e incorporadas nas teorias e nas intervenções de carreira. Na América Latina e no Brasil, as/os profissionais e cientistas sociais que buscam responder às demandas de justiça social no campo do trabalho e da carreira são convocadas/os a assumir um posicionamento político e decolonial. Esta apresentação foi planejada buscando contribuir com o giro decolonial no campo de estudos e intervenções de carreira a partir do Brasil. Baseando-se em uma revisão da literatura sobre Psicologia e Pensamento Decolonial, o tema será debatido. Inicialmente, a apresentação abordará o conceito modernidade/colonialidade e alguns eixos estruturadores: racismo, controle do trabalho, dominação de gênero, colonização da natureza e pensamento eurocêntrico. Na sequência, os fenômenos pacto da branquitude e mestiçagem crítica são apresentados ressaltando a urgência de se debater a predominância de pessoas brancas, na maioria homens,

nas funções de poder no mundo do trabalho, na gestão das organizações e nos ambientes acadêmicos. Para encerrar, defende-se o giro decolonial nos estudos e intervenções de carreira como resistência e reparação. Questionar a genealogia da história e das teorias, demarcar o lugar de enunciação, pluralizar epistemologias e posicionar politicamente na luta por um mundo do trabalho e da produção mais justo, inclusivo e sustentável são perspectivas decoloniais com potencial para contribuir com pesquisas e intervenções de carreira.

Articulação entre orientação de carreira e justiça social: realidade ou discurso?

Marcelo Afonso Ribeiro (USP)

A orientação profissional e de carreira (OPC) se constituiu por teorias do Norte Global que foram importadas e aplicadas no Sul Global (incluindo Brasil), que são contextos socioeconômicos e culturais diferentes caracterizados por vulnerabilidade e instabilidade. São focadas nos indivíduos, visam gerar mudanças subjetivas/narrativas, e buscam promover adaptação ao mundo existente por meio da liberdade de escolha e autonomia. Não conseguem reconhecer diferenças e diversidades, criando dificuldades em atender aos segmentos sociais mais fragilizados. Em geral, atendem a uma parcela pequena da população brasileira formada por jovens de classe média e alta, universitários/as e adultos/as profissionais em transição de carreira, deixando de oferecer auxílio a jovens sem formação superior, adultos/as trabalhadores/as em geral e grupos vulnerabilizados. As teorias e práticas devem ser contextualizadas para efetivamente poder auxiliar as pessoas que demandam OPC. Assim, a OPC brasileira tende a gerar mais regulação sociocultural do que fomentar emancipação. Diante disso, visamos discutir se, e como, a OPC pode gerar justiça social por meio de suas práticas. Propomos que, primeiramente, devemos reconhecer que regular pode ser opressor e que mudanças subjetivas/narrativas são insuficientes para gerar justiça social, tendo que a OPC atuar nos níveis sociais, institucionais e comunitários para propiciar emancipação social. E, em segundo lugar, propondo ações em busca da promoção efetiva da justiça social fundamentadas na reconstrução contextualizada das teorias, reconhecimento e compreensão de distintos mundos do trabalho, objetivo de emancipação, não de adaptação, mudança de foco para busca de trabalho decente e utilização de estratégias comunitárias através de alianças e projetos com organizações e movimento sociais, identitários e comunitários e dos recursos que dispõem, e auxílio na busca de recursos sociais e

públicos existentes. Uma OPC socioculturalmente justa deve se basear nas diversidades e na cooperação comunitária para poder ser potencialmente efetiva e gerar tanto mudanças narrativas, quanto reposicionamento social.

Orientação Profissional no sul global: possibilidades e desafios de uma prática crítica

Paula Morais Figueiredo (USP)

As teorias e técnicas da Orientação Profissional e de Carreira foram forjadas majoritariamente em países do norte global e, por conseguinte, em contextos de trabalho marcados pela estabilidade, com predominância das relações de assalariamento e da qualificação formal. No entanto, a realidade de parte expressiva da população mundial se revela marcadamente distinta, com interferência direta nas escolhas pessoais e na construção dos projetos de vida e trabalho. Verifica-se, portanto, um descompasso entre parte significativa das teorias deste campo e a realidade de países como o Brasil, onde a desigualdade social é evidente desde a constituição do mercado de trabalho. Levando esses fatores em consideração, buscamos discutir as possibilidades e os desafios com os quais se deparam os profissionais que têm no desenvolvimento da consciência crítica e nas relações de gênero, classe e raça bases fundamentais da Orientação Profissional e de Carreira. A partir dos resultados encontrados em entrevistas semiestruturadas, levantamos e indicamos caminhos possíveis de formação teórico-prática e de articulação política. Tomando como base as reflexões suscitadas por essa investigação, defendemos uma atuação orientada para a justiça social e propomos que a Orientação Profissional e de Carreira aprofunde o diálogo com outros campos do saber, notadamente a Psicologia Social, a Educação, as Ciências Sociais, assim como os estudos feministas e antirracistas. Por fim, reforçamos a importância de uma compreensão historicizada, contextualizada e aprofundada do mundo do trabalho e das experiências educativas a partir de um olhar que considere as relações de gênero, a classe social e a raça/etnia.

DEMOCRATIZAÇÃO DOS CONTEXTOS FORMATIVOS, COTAS UNIVERSITÁRIAS E SENTIDO DE VIDA E TRABALHO EM UNIVERSITÁRIOS

Democratização do Ensino Superior no Brasil: impactos para o mundo do

trabalho e para a juventude brasileira

Luciana Mourão Cerqueira e Silva (UNIVERSO e UERJ)

Embora as universidades federais e estaduais sejam gratuitas, o acesso a essas instituições era privilégio, quase que exclusivo, de estudantes de classe média e da elite. Em função dos efeitos históricos de diversas políticas desiguais, dentre elas o menor acesso à educação, entrelaçando-se com questões de classe social, de gênero e de raça, o Brasil se consolidou como um país com expressivas assimetrias. O abandono escolar no Ensino Médio, por exemplo, apresenta contornos preocupantes. A população que tem demanda de ingresso imediato no mercado de trabalho, seja por precisar colaborar no orçamento familiar, seja para ter o seu próprio dinheiro, muitas vezes perde o interesse e a motivação pelo Ensino Superior. Assim, nosso objetivo é debater a necessidade e as expectativas de inclusão e de democratização dos contextos formativos do Ensino Superior e seus reflexos para o mundo do trabalho e para a juventude no Brasil. Partimos do extenso quadro de desigualdades no campo educacional, mostrando que na medida em que os níveis de ensino sobem, as diferenças aumentam, sendo o acesso ao Ensino Superior um indicador que desmonta o mito da democracia social e racial constituído no imaginário brasileiro. A partir de dados do Ipea e do IBGE, traçamos um breve panorama das assimetrias no Ensino Superior e do mercado de trabalho contemporâneo no Brasil, debatendo as políticas afirmativas e estendendo a discussão para a pós-graduação e para as repercussões dessa democratização na juventude brasileira e em seus projetos de vida. Abordamos a necessidade de ampliar o leque e a integração dessa política com outras de permanência e assistência social, de gestão universitária e de melhoria da Educação Básica e suas implicações para o mundo do trabalho contemporâneo e para a sociedade brasileira.

Do acesso à inclusão: desafios para a política afirmativa de cotas na universidade

Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro (Universo)

Fruto de muitos anos de militância de movimentos sociais, em 2012, o Brasil sancionou a lei de cotas em reparação histórica às práticas de opressão e exclusão por parte do Estado brasileiro. Em um país com 53 milhões de pobres e 22 milhões de cidadãos vivendo abaixo da linha de pobreza, com negros/pardos correspondendo a 70% desse contingente, a implementação

das políticas públicas de acesso ao Ensino Superior e de redução das desigualdades era inadiável. Nosso objetivo é apresentar uma análise crítica da implementação das políticas de ações afirmativas de cotas universitárias (sociais e raciais) no Brasil. A proposta é discutir mudanças à luz das políticas públicas de cotas universitárias, desde a pioneira implantação em 2002 até os tempos atuais. Questionamos muitos dos mitos ainda existentes em torno da questão das cotas universitárias e realizamos uma discussão direcionada ao debate das políticas de cotas, da qualidade do Ensino Superior e do desenvolvimento das competências necessárias para o exercício das profissões. Nesse processo, apresentamos um conjunto de estudos empíricos sobre ganhos, entraves e desdobramentos da operacionalização dessas políticas. Também abordamos as interações sociais e o desempenho na universidade, considerando estudos de mapeamento das redes sociais informais de amizade de estudantes cotistas e não cotistas e discutindo o papel do desempenho acadêmico em tais redes. A integração acadêmica e a endogenia entre os grupos de cotistas e não cotistas também compõem esse debate. Outro ponto discutido são os efeitos históricos do menor acesso à educação, em especial ao nível superior, com discussões das intersecções de questões de classe social, de raça e de outros marcadores sociais da desigualdade na convivência entre atores universitários, retardando o alcance da equidade e da inclusão.

Importância do Sentido de Vida na Formação dos Estudantes Universitários

Clarissa Pinto Pizarro de Freitas (PUCRS)

Ao longo da formação universitária, os estudantes podem enfrentar diversas dificuldades que podem impactar em seu desenvolvimento acadêmico. Essas podem estar associadas ao contexto, como alto custo relacionado à sua formação e a escassez de recursos. Outras dificuldades que os estudantes podem enfrentar podem estar relacionadas ao desenvolvimento pessoal, como seu repertório de habilidades sociais, características pessoais, percepções sobre a concorrência acirrada e a pressão por resultados. O desenvolvimento de processos de resiliência pode contribuir aos estudantes serem bem-sucedidos em sua formação, alcançarem suas metas acadêmicas e profissionais. Entre os fatores que fortalecem os processos de resiliência, identifica o sentido de vida. O sentido de vida refere-se à percepção do indivíduo sobre o propósito ou significado de sua existência. Esse constitui-se pelos valores e crenças pessoais, de modo a influenciar nas metas e objetivos estabelecidos pelo indivíduo. Os níveis de sentido de vida impactam, de modo a impactar tanto na forma

que ele interpreta suas experiências cotidianas, até eventos traumáticos ou significativos. Além disso, a presença de altos níveis de sentido de vida pode contribuir como uma fonte de motivação e um senso de realização. Observa-se que para os estudantes universitários, identificar o seu propósito auxilia a realizarem escolhas em sua carreira, buscarem uma formação congruente com os seus valores, desenvolverem suas habilidades profissionais por meio de atividades que originem um senso de realização e prazer. Frente ao exposto, compreende-se que o sentido de vida pode atuar como um fator protetivo ao adoecimento dos estudantes universitários. Além disso, reconhece-se a relevância de serem desenvolvidas intervenções efetivas à promoção do sentido de vida nessa população, considerando que o fortalecimento desse recurso pessoal pode atuar como uma estratégia preventiva à evasão do ensino universitário, como promover o desenvolvimento de processos de resiliência, aumento nos níveis de saúde mental, bem-estar e realização.

EXPLORANDO OS INTERESSES PROFISSIONAIS NO MODELO RIASEC: INTERESSES BÁSICOS, DIFERENÇAS DE SEXO E COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS

Desenvolvimento da Escala de Interesses Básicos: Evidências psicométricas e implicações para a carreira

Leonardo de Oliveira Barros (UFBA), Rodolfo Ambiel (PUC-CAMPINAS)

Este estudo teve como objetivo construir e realizar os estudos psicométricos da Escala de Interesses Básicos a partir da ampliação das tipologias da Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho de Holland. As facetas de interesses foram elaboradas a partir da revisão de pesquisas sobre interesses básicos, inicialmente totalizando 23 facetas. Para cada faceta foram elaborados 20 itens que foram submetidos à análise de juízes. Na etapa de evidências de validade com base na estrutura interna, o instrumento foi respondido por 716 pessoas, divididos entre adolescentes ($n = 377$) e adultos ($n = 339$). Os resultados indicaram a pertinência de 23 facetas com adequadas cargas fatoriais e índices de precisão. Além disso, foram realizados estudos de evidência de validade com base na relação com variáveis externas. O instrumento apresentou correlações altas com dois instrumentos baseados no modelo de Holland, a saber: Self Direct Search (SDS), 18-REST. Além disso, mostrou-se pertinente na relação com modelos de interesses concorrentes como a Escala

de Aconselhamento Profissional e com modelos de personalidade analisados por meio do Big Five Inventory. Os resultados mostram a aplicabilidade dos interesses básicos em pesquisa e intervenções de carreira.

Diferenças nos Interesses Profissionais entre os sexos ao longo dos anos escolares: Uma análise no modelo RIASEC

Gustavo Henrique Martins (USF e IAS), Ana Carla Crispim (IAS), Ricardo Primi (USF e IAS), Rodolfo Ambiel (PUC-CAMPINAS), Nelson Hauck Filho (USF), Felipe Valentini (USF), Leonardo de Barros Mose (USF), Leonardo de Oliveira Barros (UFBA), Filip De Fruyt (IAS)

O presente estudo teve como objetivo investigar as diferenças nos interesses profissionais no modelo RIASEC em relação ao sexo ao longo de três anos escolares. A amostra consistiu em 63.128 alunos com idades entre 10 e 19 anos, do 5º ano e 9º ano no Ensino Fundamental e 3ª série do Ensino Médio. Considerando a amostra geral, os resultados revelaram diferenças significativas nas pontuações dos tipos do RIASEC entre os sexos. As mulheres apresentaram pontuações mais altas nos tipos Social e Artístico, enquanto os homens obtiveram pontuações mais altas no tipo Realista. Notamos que as diferenças de sexo nos interesses são diferentes quando se analisa a amostra de alunos dividida pelos três anos escolares. O tipo Artístico, mais pontuado pelas mulheres, apresentou diferenças com tamanho de efeito moderado no 5º ano e tamanho de efeito pequeno no 9º ano e 3ª série. Em relação aos tipos Realista e Social, notamos que à medida que os anos escolares evoluíram, o tamanho da diferença nos interesses de homens e mulheres ficava maior. Os homens, ao longo do ciclo de escolaridade básico, tendem a gostar mais de atividades de tipo Realista, e as mulheres, por sua vez, tendem a gostar mais de atividades de tipo Social. Em suma, este estudo evidenciou diferenças nos interesses RIASEC entre os sexos e que algumas dessas diferenças tendem a aumentar com o decorrer da escolarização. Essas diferenças podem ter implicações importantes para as tomadas de decisão de carreira de estudantes do Ensino Fundamental e Médio, destacando a necessidade de considerar os interesses individuais e as influências socioculturais ao orientar os estudantes.

Competências socioemocionais predizem conceitos secundários de Holland

Rodolfo Ambiel (PUC-CAMPINAS), Ana Carla Crispim (IAS), Filip De Fruyt (IAS),

Gustavo Henrique Martins (USF e IAS), Felipe Valentini (USF), Nelson Hauck Filho (USF), Ricardo Primi (USF e IAS)

A avaliação de interesses tradicionalmente foca no perfil da pessoa, avaliando, privilegiando aspectos da estrutura dos interesses, por exemplo, segundo o modelo RIASEC. Contudo, há outras informações possíveis de serem inferidas a partir do perfil e que têm potencial de melhorar a interpretabilidade de uma avaliação, que são conhecidas como conceitos secundários de Holland, dentre elas, a diferenciação (o quanto as pontuações ao longo do perfil se diferem estatisticamente) e elevação (nível médio geral dos interesses). Este trabalho tem como objetivo verificar o potencial preditor das competências socioemocionais em relação aos conceitos secundários. Os participantes foram 234.857 estudantes de 7460 escolas públicas de um estado brasileiro. Os participantes eram estudantes do quinto (29%) e nono (39%) anos do ensino fundamental e do terceiro ano do ensino médio (32%), sendo 51% do sexo feminino. As idades não foram coletadas. Os instrumentos aplicados foram o I8rest, que avalia os interesses no modelo RIASEC, e o SENNA, que avalia competências socioemocionais segundo o modelo Big Five. Os resultados mostraram que todas as macro-competências socioemocionais predisseram o nível de diferenciação, sendo os preditores mais fortes Abertura ao Novo, Autogestão e Engajamento com os Outros. Resiliência emocional foi o único preditor negativo. A variável sexo foi moderadora das predições, sobretudo considerando as competências de Abertura ao Novo e Engajamento com os Outros, com maior relação no grupo de mulheres. Em relação à elevação, Abertura ao Novo foi o principal preditor, seguida por Engajamento com os Outros e Autogestão e sexo não teve efeito moderador. Os resultados dão pistas sobre a estruturação de intervenções no campo educacional e carreira, além de serem importantes para consolidar a literatura da relação entre RIASEC e Big Five, na perspectiva das competências socioemocionais.

Conferência de Abertura – 18h30 às 19h30

Orientação Profissional e de Carreira: Trajetória e projeto – Da tradição à inovação

A conferência visa reconstruir a trajetória do campo da Orientação Profissional e de Carreira, internacional e nacionalmente, focando as demandas postas e as respostas propostas ao longo de quase 120 anos de história, para demarcar o tradicional e

identificar os desafios contemporâneos que requerem inovações em termos teórico-conceituais, investigativos e práticos. Reconstruir a trajetória para responder “De onde viemos” e “Como nos constituímos como área” e poder construir nosso projeto e discutir “Para onde vamos” com base em “O que queremos, podemos e devemos fazer”

Ministrante: **Marcelo Afonso Ribeiro**

SEXTA-FEIRA, 01 DE SETEMBRO DE 2023

Minicursos – 9h às 12h

Modo Carreira: criando atividades gamificadas para a orientação profissional e de carreira

A gamificação se caracteriza na aplicação de elementos de jogos em ambientes e atividades formais, sejam eles educacionais ou de trabalho e, tem como propósito auxiliar na mudança de comportamento, além de se caracterizar como uma ferramenta de aprendizagem. A partir dessa metodologia, este minicurso tem como objetivo apresentar um protocolo voltado para a criação de plataformas e atividades gamificadas em orientação profissional e de carreira e, com um caráter teórico-prático, irá abordar o passo-a-passo para o desenvolvimento de atividades gamificadas para uso na clínica, instituições de ensino e organizações. O protocolo a ser apresentado foi estruturado a partir de três modelos teóricos da área de gamificação, sendo formalizado em diferentes etapas que possibilitam a elaboração de estratégias de intervenção em orientação profissional e de carreira.

***Facilitadoras:** Thaline da Cunha Moreira, Jéssica Santos Machado (PUCRS), Mônica Sparta*

Contribuições da OPC para a construção de trajetórias de trabalho (mais) saudáveis

O minicurso discorrerá sobre diferentes perspectivas acerca da atuação na área de orientação profissional e de carreira ao longo das décadas. Discutirá as possibilidades contemporâneas e o relevante papel de profissionais da orientação profissional e de carreira (OPC) na promoção do bem-estar e da saúde mental das pessoas que trabalham. Abordará diferentes

recursos que se mostram necessários para empreender as transições na carreira ao longo da vida, como a adaptabilidade de carreira. Por fim, destacará o papel de profissionais de OPC na promoção de trajetórias profissionais de sentido e caracterizadas pelo bem-estar no trabalho, e na prevenção de situações de adoecimento no trabalho, como o burnout.

Facilitadoras: Daniela Boucinha e Manoela Ziebell de Oliveira

Intervenções de carreira baseadas na Psicologia Positiva

O minicurso tem por objetivo refletir sobre a aplicabilidade da Psicologia Positiva (PP) enquanto base teórica-empírica para o desenvolvimento de intervenções em Orientação Profissional e de Carreira (OPC). Serão apresentadas as aproximações entre as teorias do movimento da PP e o campo da OPC, manejo dos construtos “positivos”, bem como técnicas e instrumentos com potencial eficácia nas intervenções de carreira.

Facilitador: Leonardo de Oliveira Barros

Aprendizagem Profissional e Educação para a Carreira: implicações práticas

O objetivo do curso é apresentar a Aprendizagem Profissional como um campo de oportunidades aos orientadores, discutindo tal política pública sob a perspectiva da Educação para a Carreira e do trabalho decente para a juventude em situação de vulnerabilidade. Está organizado em duas seções: 1) Aprendizagem Profissional: diretrizes e desafios no cenário nacional e internacional; e, 2) Espaço e implicações das práticas da orientação no contexto. Destina-se a estudantes e orientadores interessados por atuar em políticas e projetos sociais.

Facilitadora: Fernanda Aguilera

Técnicas psicométricas e expressivas em OPC: uma visão integrada

Este curso irá apresentar um modelo conceitual integrador da aplicação de técnicas psicométricas e expressivas em Orientação Profissional e de Carreira (OPC). Questões de carreira expressam a busca do indivíduo por um lugar projetado de pertencimento e valorização social. Valores pessoais/de carreira estabelecem o cenário ideal a ser construído. Interesses ocupacionais são os meios identificados para alcançar este cenário. Este processo e seus componentes são avaliados por técnicas narrativas, medidas psicométricas, técnicas expressivas e anamnese/entrevista. Casos e exemplos serão apresentados.

Facilitador: Mauro Magalhães

Estratégias institucionais de desenvolvimento de carreira para universitários: a ligação entre programas, escritório de carreira, estágios curriculares e extracurriculares

O objetivo deste minicurso é apresentar e discutir modelos de elaboração e acompanhamento de programas de apoio a estudantes universitários, no que se refere a transição de papéis quanto à vida acadêmica e profissional. A partir das estratégias institucionais do setor de Orientação Educacional (OE) do Serviço de Apoio ao Estudante (SAE) da Unicamp. Neste minicurso abordaremos as principais estratégias utilizadas de desenvolvimento e aprimoramento de programas de mentoria entre pares, estágios (curriculares e extracurriculares), escritório de carreira, adaptação ao ensino superior, autorregulação da aprendizagem, transição da universidade para o mundo do trabalho, planejamento de carreira, formação continuada de orientadores e construção de redes de apoio interinstitucionais brasileiras. Espera-se que os participantes possam conhecer e dialogar a partir de diferentes formas de intervenção e se fortaleçam nas suas atuações. Compreende-se que as práticas desenvolvidas na Unicamp possam inspirar novas formas de intervir pensando na pluralidade de outros contextos educacionais.

Facilitadoras: Marilda Dantas e Adriane Martins

Teste AIP - Compreensão qualitativa para a clínica vocacional - Apresentação com casos

O Teste Psicológico AIP - Avaliação dos Interesses Profissionais (Levenfus e Bandeira, 2009), validado pelo CFP em maio/2009, avalia a preferência do sujeito por dez campos de interesse, diferenciando a média para o sexo masculino e o feminino. Os resultados são mensuráveis e classificados através de consulta às tabelas normativas. Compete ao orientador, a partir de sua bagagem, realizar a associação dos interesses de cada orientando, às diversas possibilidades de cursos de graduação e carreiras. O AIP também oferece hipóteses de circunstâncias clínicas que podem estar interferindo na motivação para as escolhas, já que o orientando pode apontar quando realiza escolhas forçadas (interesses relativos). No mini curso, a ministrante, co-autora do teste, pretende passar sua ampla experiência na Orientação Clínica com a utilização do teste AIP, incluindo estudos de casos.

Facilitadora: Rosane Schotgues Levenfus

Conferência Internacional – 14h às 15h30

Conferência Internacional | Career Guidance and Counseling: Keeping Pace with a Rapidly Changing World

Some economic forecasters envision a precarious and unstable occupational future for many workers. In this uncertain context, what can we, as career service providers, do to better prepare individuals to enter, and plan for changes in, the world of work? Drawing on recent advances in career theory and in technology, I will consider the utility of career-life preparedness and choice architecture strategies designed to help students and workers make work choices that may be relatively sustainable, if not entirely safe from work disruptions (e.g., artificial intelligence), over the foreseeable future.

Ministrante: Robert W. Lent

Bate-papo FENPB – 15h às 16h30

Orientação Profissional: o que nos diz o Censo da Psicologia Brasileira?

Ministrante: Antonio Virgilio Bittencourt Bastos (FENPB)

Como eu faço 3 – 15h às 16h30

O que ensinamos quando ensinamos Projeto de vida?

Micaela Rodrigues de Souza Fraga de Magalhães (Anhanguera -Guarapari)

O presente relato tem como objetivo apresentar a experiência pedagógica de lecionar a disciplina Projeto de vida em uma turma de primeira série do ensino médio em uma escola pública da rede estadual do Espírito Santo durante o segundo trimestre de 2023, localizada no município de Guarapari. O estado disponibiliza, além de cursos de formação continuada online para os docentes, material didático específico dessa disciplina e busca, a partir de estratégias de monitoramento, promover reuniões quinzenais com os professores responsáveis por esse componente curricular a fim de possibilitar o compartilhamento de experiências e o planejamento coletivo. O objetivo dessa apresentação, por sua vez, consiste em compartilhar as estratégias utilizadas no decorrer do segundo trimestre letivo do presente ano, além de ampliar a discussão acerca das metodologias e das práticas já realizadas em sala de aula, a fim de possibilitar a abrangência dessa troca de experiências que permanece, muitas vezes,

restrita ao espaço escolar de uma única instituição de ensino. Serão expostas, portanto, as metodologias aplicadas às competências abordadas por essa disciplina, como a elaboração de um projeto de vida atrelado à noção de pertencimento social e o desenvolvimento de competências interpessoais.

Oficinas do Saber Organizacional

Caroline de Oliveira Campos (UFMG), Clara Vidigal Dolabella (UFMG), Allison Luiz Silva de Menezes (UFMG), Sílvia Miranda Amorim (UFMG)

A atuação na POT é considerada complexa, e apesar da grande inserção na área e da busca constante por capacitação, alguns estudos, baseados em lacunas nas competências necessárias para atuar como estagiários e psicólogos no início de suas carreiras, demonstram a necessidade de aperfeiçoamento profissional para esta atividade. O objetivo desta proposta é apresentar uma proposta de intervenção para estudantes, inseridos no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, espaço de discussão e formação para os desafios impostos pela nova organização do trabalho. Oficinas abertas oferecidas a partir do levantamento de necessidades realizado. As atividades têm ocorrido mensalmente, em formato remoto, com duração aproximada de uma hora e 30 minutos. O cronograma das oficinas foi definido a partir da avaliação inicial, com 41 estudantes de psicologia que atuam na área. Foram considerados os pressupostos da aprendizagem individual e no trabalho, ancorados nos conceitos de Treinamento, Desenvolvimento e Educação, que busca criar ambientes que facilitem a aprendizagem no trabalho e que considerem as condições internas e externas existentes nos ambientes. Como referencial teórico, utilizou-se o manual de treinamento e qualificação profissional em POT no Brasil desenvolvido pela SBPOT, que considera competências técnicas e pessoais primárias. A partir da análise do levantamento de necessidades, foram definidos dez temas aplicados ao contexto organizacional para os encontros, sendo eles: Avaliação e Diagnóstico, Elaboração de Documentos Psicológicos, Implementação de Serviços em POT, Conhecimento Científico no Ambiente Organizacional, Qualidade e Viabilidade dos Serviços, Desenvolvimento e Atualização do Campo, Técnicas para Avaliação de Serviços, Pesquisa Científica Aplicada à Prática, Avaliação da Efetividade de Projetos e Carreira em POT. Os resultados iniciais confirmam a eficácia das oficinas. Avaliações qualitativas e quantitativas com amostras mais robustas são necessárias para confirmar os resultados e aprimorar o modelo.

Exame estruturado de habilidades profissionais em Terapia Ocupacional e relevância para a formação de estudantes

Gisele Curi de Barros (FMRP-USP), Elke Tiegui Baldo (FMRP-USP), Gabriel Morais Xavier dos Santos (FMRP-USP), Gabriela Rezende (FMRP-USP)

O exame estruturado de habilidades profissionais (OSCE) é utilizado em cursos de graduação em saúde como avaliação simulada de competências técnicas e atitudinais, visando preparar estudantes para a prática profissional. Objetivou-se relatar a implementação da OSCE na disciplina “Práticas Supervisionadas do Adulto III”, oferecida no sétimo semestre do curso de Terapia Ocupacional - FMRP-USP. Descrever a estrutura da intervenção, os objetivos esperados, e as avaliações dos estudantes sobre a pertinência da atividade para desenvolvimento de habilidades profissionais. A OSCE foi inédita na disciplina, realizada no sétimo semestre. Participaram 23 estudantes, que receberam instruções sobre a dinâmica do exame. A primeira estação (E1), cujo cenário era um atendimento ambulatorial, em um contexto de discussão interprofissional com fisioterapeuta, avaliou a habilidade de comunicação, síntese de dados, raciocínio clínico e elaboração do diagnóstico terapêutico ocupacional. A segunda estação (E2) constou de cenário de entrevista em visita domiciliar e avaliou habilidades de comunicação, e capacidade de realização de diagnóstico terapêutico ocupacional. Cada estação durou 6 minutos, sendo 12 minutos o tempo total de realização do exame. Na E1, 52,2% dos estudantes ficaram “Dentro da Expectativa” e 43,9% acima da expectativa. Na E2, 43,5% ficaram “Dentro da Expectativa” e 43,5% acima da expectativa. Cada estação foi avaliada pelos estudantes. O destaque foi o feedback recebido como devolutiva, com 87% (E1) e 91,3% (E2) de aprovação pelos estudantes. A maioria deles considerou-se total ou parcialmente satisfeita com as instruções para o exame e com o tempo de realização das cenas e tarefas propostas, relatando que poderia haver um tempo maior para a realização das estações. Para o curso de TO, essa experiência proporcionou a oportunidade de aprendizagem de habilidades e competências relacionadas à prática profissional, e a importância em manter o exame para os anos subsequentes.

Das estratégias organizacionais para orientação profissional e de carreira: A Análise Swot como um recurso de intervenção usado dentro do método “Andando Juntos”.

Mayara da Silva Siqueira (Constroi Carreira), Rodolfo Ambiel (PUC-CAMPINAS)

Métodos práticos e semiestruturados de orientação profissional e de carreira, como o “Método Andando Juntos” (Ambiel, 2022), são necessários para suportar a atuação do orientador, e com isso alcançar resultados nas decisões de carreira junto ao orientando. É neste sentido que a prática profissional da utilização da Análise Swot, ferramenta clássica da administração e estratégia organizacional, como uma técnica de intervenção, aplicada de forma intencional em um atendimento de Orientação Profissional, que, fundamentada no Método “Andando Juntos”, foi desenvolvida. Através do exercício escrito “Análise SWOT Pessoal” em que o sujeito lista em quadrantes suas forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, busca-se ampliar o autoconhecimento, expondo suas crenças de autoeficácia com fonte na Experiência Pessoal, trabalhando a dimensão Competências Exploratórias, levando-o a explorar suas próprias características. Análise SWOT original é um método de planejamento estratégico que engloba a análise de cenários para tomada de decisões, observando 4 fatores, em inglês: Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats. O público-alvo da aplicação do método em Orientação Profissional são Jovens e Adultos alfabetizados e com capacidade de autorreflexão, e sua aplicação foi dividida em 4 passos. Os resultados demonstram de forma qualitativa a evolução da orientanda no que se refere a sua capacidade de buscar informações sobre o mercado de trabalho, exploração do autoconhecimento, consciência de pontos fortes e a desenvolver, também observados no seu comportamento ao longo das discussões conduzidas nas sessões. Conclui-se que a Análise SWOT Pessoal aplicada como técnica de intervenção na Orientação Profissional pode ser recomendada como um recurso positivo, que associado a um Método semiestruturado como o “Andando Juntos”, traz resultados significativos para o público determinado. Esta técnica poderia ser mais utilizada, explorada através de produções científicas, pela área de OPC, uma vez que já alcançou “o estado da arte” no contexto corporativo.

A escuta clínica ampliando o olhar sobre a queixa do adolescente: um relato de caso

Rita Helena Gonçalves Nani (Instituto do Ser)

A apresentação do relato de caso a seguir tem por objetivo reforçar a enorme importância da escuta clínica do orientador profissional para auxiliar o orientando a fazer escolhas

mais conscientes e próprias, trazendo à tona questões emocionais que podem contaminar o processo de tomada de decisão. Leonardo, 17 anos, procurou ajuda para escolher sua carreira enquanto concluía o Ensino Médio. Na primeira entrevista, ele mencionou que considerava apenas duas opções: Medicina ou Direito. Ele acreditava que tinha essas opções porque imaginava-se trabalhando na área da saúde e gostava muito de ler. Além disso, as duas carreiras pareciam promissoras financeiramente. Durante as sessões, foram utilizadas técnicas de autoconhecimento para explorar os valores, interesses, influências, personalidade e projeto de vida de Leonardo. Ficou evidente que ele buscava o reconhecimento social e a superação pessoal em sua futura profissão. Ao discutir sua história pessoal e relação familiar, Leonardo revelou a separação dos pais quando criança e o distanciamento do pai devido às suas mentiras constantes, o que gerou raiva em relação a ele. Através da escuta clínica, foi possível compreender que, juntamente com a raiva, Leonardo tinha uma forte necessidade de superar o pai em termos acadêmicos e financeiros, o que justificava sua escolha por essas duas carreiras. Leonardo se surpreendeu ao tomar consciência disso, pois acreditava que o assunto relacionado ao pai já estava superado. A partir desse ponto, as sessões tomaram um novo rumo, permitindo que Leonardo se abrisse para descobrir seus verdadeiros desejos, sem estar tão influenciado pela necessidade de superar o pai. Assim como destacado por Bohoslavsky (2015), é fundamental que o adolescente participe ativamente do processo, enquanto o psicólogo fornece esclarecimentos e informações. A ansiedade não deve ser apenas aliviada, mas sim elaborada, o que ocorre quando o adolescente toma consciência dos conflitos que estão por trás dela.

Comunicação Oral 7 – 15h às 16h30

A Relação entre a Perda do Emprego e o Desenvolvimento do Transtorno de Adaptação

Pedro Radies Garicochea (PUCRS), Clarissa Pinto Pizarro de Freitas (PUCRS)

O transtorno de adaptação é caracterizado como uma resposta desadaptativa a situações estressantes, resultando em dificuldades no processo de adaptação do indivíduo ao ambiente. Após a demissão do trabalho, é comumente observada a prevalência desse transtorno. O transtorno de adaptação pode ser categorizado conforme a Classificação Internacional de Doenças II (CID-II) como falha ao se adaptar ao estressor e preocupações. Os principais

sintomas englobam ruminação, estados de preocupação constante e pensamentos angustiantes. Os estressores psicossociais associados a ele podem se confundir com outros transtornos, o que gera falta de clareza diagnóstica e agrava o estado mental dos indivíduos afetados. Diante desse contexto, o objetivo deste estudo foi investigar de que forma o impacto da perda do emprego contribui para o desenvolvimento do transtorno de adaptação. Realizamos uma revisão narrativa por meio da busca e análise crítica de estudos relevantes em bases de dados acadêmicas. O objetivo foi obter uma compreensão ampla dos fatores psicossociais que influenciam o desenvolvimento do transtorno de adaptação após a demissão, explorando sua complexidade e impacto nos indivíduos afetados. Foram analisados 27 estudos que incluíam a demissão; desses, foram selecionados três estudos que consideravam as relações dos estressores da demissão com o transtorno de adaptação. Os resultados demonstram que a falta de suporte social, solidão, desesperança no futuro, ruminação e comunicação disfuncional foram os estressores psicossociais mais prevalentes nos indivíduos que desenvolveram o transtorno de adaptação depois da perda de emprego. Esses achados são relevantes para compreender os fatores relacionados ao desenvolvimento do transtorno de adaptação, assim como quais aspectos devem ser valorizados na promoção de intervenções.

Carreira psicossocial de refugiados com ensino superior

Rafaela Farias Pacheco (UFSC), Iúri Novaes Luna (UFSC)

Observa-se, contemporaneamente, um intenso movimento global de mão de obra entre diferentes países, com destaque às migrações involuntárias e ao refúgio. Ao deixarem seus países em razão de ameaças às suas vidas, segurança ou liberdade, refugiados apresentam situações específicas de vida e trabalho que os distinguem dos demais migrantes. Nesse contexto, o Brasil, com base em sua Lei de Migração (Lei nº 13.445 de 2017), apenas em 2021, por exemplo, recebeu solicitações de reconhecimento da condição de refugiado de pessoas provenientes de 117 países. Todavia, em investigações sobre carreira, pouca atenção é dada à compreensão da construção de carreira, pós assentamento, de refugiados no país anfitrião. Esse estudo explorou as construções de carreiras psicossociais de refugiados com ensino superior que atuam fora de suas áreas de formação profissional. Trata-se de uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa, realizada por meio do estudo em profundidade dos casos de seis refugiados de quatro nacionalidades distintas, de 31 a 63 anos, três homens e três mulheres. Por intermédio de uma ONG que atua com refugiados, em

São Paulo, os participantes foram contatados e, posteriormente, entrevistados (entrevistas narrativas). Como resultados, a análise das narrativas evidenciou como os participantes priorizam o atendimento, em curto prazo, de suas necessidades de sobrevivência com dignidade; todavia, concomitantemente, não abandonam, em médio e longo prazo, projetos de vida e trabalho focados em suas formações profissionais e carreira. O desenvolvimento de suas carreiras pós-migração encontra significativos obstáculos, tais como a regularização migratória, condições de moradia e barreiras linguísticas. Os trabalhadores refugiados que participaram do estudo investem em mudanças para melhorar suas condições de trabalho e de vida e, ao mesmo tempo, almejam estabelecer projetos estáveis. Constatou-se, assim, que as narrativas dos participantes se aproximam de discursos de carreira híbridos, caracterizados pela tensão entre estabilidade e flexibilidade no mundo do trabalho.

O mercado de trabalho e as ocupações de profissionais de nível superior no Brasil: um balanço do decênio 2012-2021.

Alvaro Augusto Comin (USP)

Nos últimos 20 anos, o acesso ao nível superior de ensino no Brasil foi grandemente ampliado, criando oportunidades mesmo para jovens provenientes de famílias de baixa renda. Contudo, ainda são poucos os estudos que abordam o destino dos graduados no mercado de trabalho. O retorno esperado (seja pelos indivíduos, seja pela sociedade) dos investimentos envolvidos na obtenção de um diploma de nível superior depende de que os indivíduos encontrem posições de trabalho condizentes com sua formação. Sendo assim, é importante saber até que ponto esses novos contingentes de graduados estão sendo absorvidos por ocupações que de fato demandam instrução superior ou, ao contrário, estão exercendo ocupações menos qualificadas, nas quais suas credenciais educacionais são subvalorizadas. As abordagens mais convencionais sobre o assunto tomam os indivíduos como unidades de análise e procuram relacionar origem (nível de instrução dos pais, ou renda familiar) e destino (o nível de instrução, as ocupações desempenhadas e renda dos indivíduos) para estabelecer o grau de mobilidade social alcançado. Neste estudo, ao contrário, as unidades de análise são as ocupações e o objetivo é o estudo agregado da alocação dos graduados no espectro ocupacional, ao longo do tempo. Esta metodologia tem a vantagem de ir além da mera alocação de indivíduos em domínios ocupacionais, cujo status (nível de qualificação presumido) é pré-definido e fixo, capturando também as transformações que as próprias

ocupações sofrem (aumentando ou diminuindo o seu status), em função da maior oferta de trabalho mais qualificada, das inovações tecnológicas, das tendências demográficas, entre outros fatores.

Perspectivas de futuro de trabalho e de carreira de adultos/as emergentes urbanos no pós-pandemia

Marcelo Afonso Ribeiro (USP)

A pandemia teve grande impacto no mundo do trabalho e na construção de carreiras, e os/as adultos emergentes têm sido um dos grupos mais afetados. Por meio de entrevistas em profundidade, o estudo teve como objetivo identificar, compreender e contrastar as perspectivas futuras de trabalho e de carreira no pós-pandemia entre 20 adultos/as emergentes de baixa e alta qualificação, usando a Pesquisa Qualitativa Consensual. Nosso propósito foi esclarecer se existem diferentes versões de perspectivas futuras de trabalho e de carreira de acordo com as singularidades das questões socioeconômicas e educacionais. Os resultados indicaram algumas semelhanças e diferenças entre os dois subgrupos com relação ao seu futuro de trabalho e de construções de carreira. Ambos os subgrupos buscavam estabilidade, a necessidade de estudar para melhorar as possibilidades de melhoria no trabalho e ascensão de carreira e uma maior solidariedade nos contextos de trabalho. No entanto, enquanto os/as adultos/as emergentes de baixa qualificação expressaram desesperança, a necessidade de melhorar a qualidade do trabalho realizado e o desejo de formalização do trabalho, os/as adultos/as emergentes de alta qualificação buscavam ser promovidos/as em seu emprego atual, procuravam novas oportunidades ou pretendiam ser empreendedores/as, adotando o nomadismo digital como tendência. A principal contribuição deste estudo foi destacar a diversidade de perspectivas futuras de trabalho e de construção de carreira no pós-pandemia por parte de adultos/as emergentes de diferentes origens socioculturais, principalmente em relação aos aspectos socioeconômicos. Chamamos a atenção para a necessidade de ampliação e diversificação das amostras de pesquisa e dos públicos atendidos em orientação profissional e de carreira, bem como da construção de práticas contextualizadas em função dos contextos de intervenção e da caracterização dos/as orientandos/as.

Afetos sobre carreira e motivação acadêmica de estudantes da Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Ana Emilia Muniz Maia Silva (UFBA), Leonardo de Oliveira Barros (UFBA)

Com as transformações no ambiente de trabalho e o consequente aumento da competitividade, precarização e desemprego no cenário atual, torna-se cada vez mais importante preparar os jovens para enfrentar esses desafios. Nesse sentido, compreender como a motivação acadêmica e a dimensão afetiva de carreira afetam a trajetória educacional dos estudantes tem se mostrado uma ferramenta fundamental para fornecer uma experiência acadêmica de qualidade e que atenda as demandas do contexto atual. Desse modo, essa pesquisa teve como objetivo verificar as relações entre afetos sobre a carreira e motivação acadêmica de estudantes da UFBA. Participaram dessa pesquisa 117 discentes, com idade média de 26,05 anos, dos quais 65% eram mulheres e 40,2% se autodeclararam pardos(as). A maior parte da amostra (54,7%) estava matriculada em cursos da Área III (Filosofia e Ciências humanas) e estudando no turno da manhã (59%). Os participantes responderam de maneira online à Escala de Motivação Acadêmica (EMA) e à Escala de Afetos sobre o projeto de carreira. Os resultados indicaram correlações variando entre moderada a forte entre os afetos positivos de carreira e os fatores de motivação. Por sua vez, a desmotivação esteve correlacionada, em magnitude forte, positivamente, com os afetos negativos e em sentido negativo com os afetos positivos. Análises de comparações de médias em função do gênero indicaram que mulheres apresentaram maiores níveis de motivação para realização, estimulação, identificação, introjeção e externa. Isto posto, os dados da pesquisa indicam a necessidade de compreender como essas variáveis impactam a trajetória de alunos universitários, de modo a facilitar a implementação de medidas que ajudem os discentes a se engajarem nas atividades universitárias e a desenvolverem competências e habilidades que os ajudem a se inserirem em trabalhos com condições mais adequadas.

Pais e mães em teletrabalho compulsório: impactos no desenvolvimento profissional, saúde mental e conflito familiar

Jeane F. Aledi Bukowitz (UERJ - Aprimora), Luciana Mourão Cerqueira e Silva (UNIVERSO e UERJ)

A implantação repentina do home-office na pandemia acarretou dificuldades para conciliar o trabalho com a vida pessoal, em especial para profissionais mães ou pais de crianças pequenas. Elas/es tiveram que assumir o cuidado integral dos filhos e o acompanhamento no ensino remoto, mediante uma redução da rede de apoio e da adaptação ao teletrabalho. Este estudo teve por objetivo investigar e discutir o impacto do home-office na conciliação trabalho-família, no desenvolvimento profissional e na saúde mental de trabalhadoras e trabalhadores com filhos na primeira infância (até seis anos) durante a pandemia. O estudo contou com 234 profissionais em home-office, sendo 158 (67,5%) mães. A coleta de dados foi online, com aplicação de quatro escalas com evidências prévias de validade, a saber: Escala de Percepção Atual de Desenvolvimento Profissional, Escala de Habilidades para o Teletrabalho em Casa, Escala de Interferência do Trabalho na Família e de Interferência da Família no trabalho e Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse. Foram utilizados testes *t* de Student para amostras independentes a fim de identificar possíveis diferenças de gênero nos escores médios dessas variáveis, com cálculo do tamanho do efeito (*d* de Cohen e *g* de Hedges). Encontramos diferenças significativas entre pais e mães, em termos de depressão, estresse, conflito trabalho-família e família-trabalho, com resultados desfavoráveis às mulheres e tamanhos de efeito dignos de nota. Além disso, os homens apresentaram indicadores mais positivos para a percepção de habilidades para o teletrabalho e de desenvolvimento profissional no período pandêmico. Concluímos que as desigualdades de gênero já existentes nas atividades domésticas e de cuidado foram agravadas durante a crise sanitária. Esses resultados apontam para a necessidade de políticas públicas e organizacionais que favoreçam o equilíbrio entre vida familiar e profissional, com foco não apenas nas mulheres, mas em um conceito mais amplo de parentalidade.

Realização profissional e carreira docente: estudo com professores do ensino superior público federal

Hellen Cristine Geremia (UFSC), Iúri Novaes Luna (UFSC), Narbal Silva (UFSC)

O trabalho docente no ensino superior pode permitir experiências de satisfação, de reconhecimento social e realização, mas também pode expor os profissionais a fatores de risco psicossocial. Não por acaso, investigações sobre o tema indicam que a docência é considerada uma das profissões mais expostas ao estresse, com forte incidência de elementos

que conduzem à síndrome de burnout. Tais aspectos têm sido amplamente explorados na comunidade científica, com maior atenção às questões do denominado mal-estar docente. No entanto, aspectos positivos, como a realização profissional, ainda são pouco explorados na literatura psicológica. A realização profissional compreende fatores relativos ao gerenciamento e desenvolvimento de carreira, sendo essencialmente relacionada ao atendimento das principais necessidades e metas de trabalho das pessoas. Neste contexto e, visando contribuir para os estudos relacionados à carreira e ao bem-estar docente, o presente estudo buscou compreender a relação entre a realização profissional e a carreira docente no ensino superior público federal. Tratou-se de uma investigação descritiva, de natureza qualitativa, realizada por meio da realização de entrevistas com roteiro semiestruturado. Participaram da pesquisa 12 docentes de uma universidade pública federal brasileira, selecionados a partir de um estudo anterior, no qual foi aplicado um questionário sociodemográfico e a Escala de Realização Profissional (ERP) em 220 professores do ensino superior. Os docentes entrevistados manifestaram alta conexão com seu trabalho, especialmente no desempenho de atividades de ensino e pesquisa, referenciadas como as mais prazerosas, que resulta em esforço para o desenvolvimento de suas carreiras. Ademais, evidenciou-se relações entre realização profissional e tempo de carreira, uma vez que há metas de carreira no contexto de docência que precisam de tempo e experiência para serem alcançadas. Destaca-se, então, que um trabalho com significado, onde o docente apresenta forte identificação com suas atividades profissionais e possui liberdade e autonomia para executá-las, contribui para maior realização profissional.

Trajetórias de carreira de profissionais do Marketing Digital: resultados preliminares

Caroline Okubo Barbosa de Moraes (USP), Lucy Leal Melo-Silva (USP-RP)

O uso da internet e das redes sociais trouxe implicações para o mercado de trabalho, passando do uso recreativo para os meios profissionais, com a função de alavancar negócios. A atividade profissional Marketing Digital ganhou destaque, como evidenciado em pesquisas que avaliam anúncios de emprego em diversos países. O Relatório do Fórum Econômico Mundial de 2020 mostra a ascensão das atividades relacionadas a marketing, vendas e produção de conteúdos midiáticos. Este estudo de caso objetiva descrever trajetórias de carreira de dois profissionais do Marketing Digital, visando compreender a natureza das atividades,

habilidades e conhecimentos necessários para atuação profissional. Foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado, com os eixos temáticos: (a) definição conceitual da atividade, (b) percurso da escolha, (c) concepção de sucesso, (d) comprometimento com múltiplos papéis profissionais, (e) trajetória pessoal e de carreira, (f) ética e valores, (g) demanda por profissionais digitais, (g) condições de trabalho, (h) perspectivas na atividade e (i) projeto de vida. Duas entrevistas piloto foram realizadas para testar o roteiro. As entrevistas são gravadas via plataforma Zoom e transcritas. Os dados são analisados por meio da Análise de Conteúdo Temática de Braun e Clarke, com seis etapas que guiam o pesquisador para encontrar significados comuns nas falas dos participantes. Os resultados preliminares dos dois casos mostram que os participantes iniciaram a carreira no Marketing Digital de forma não intencional, já que tentavam seguir outras carreiras. Adquiriram os conhecimentos e habilidades requeridos de maneira autodidata, buscando conhecimento disponível na internet. Após adentrarem o mercado, buscaram conhecimentos estruturados, participando de cursos livres de formação. Em síntese, devido ao recente aumento da popularidade dessas atividades profissionais, as quais ainda não são reconhecidas socialmente como profissões de prestígio, o estudante cursa graduações conhecidas e, ao encontrar oportunidade de trabalho no Marketing Digital, busca formações específicas no desenvolvimento da carreira.

A Carreira Proteana Como Forma de Atuação do Psicólogo no Mercado de Trabalho Contemporâneo

Damaris Pereira de Souza, Claudia Regina Barroso Ribeiro (PUCMINAS), Damaris Pereira de Souza

O presente trabalho teve por objetivo identificar e investigar a carreira proteana como forma de inserção do psicólogo no mercado de trabalho contemporâneo. Para tanto, foi realizado um estudo teórico operacionalizado através do método de pesquisa bibliográfica relacionada aos temas: “Carreira Proteana” e “A inserção recente do psicólogo no mercado de trabalho contemporâneo”. A escolha do tema do presente artigo está relacionada ao Trabalho de Conclusão de Curso – Monografia – apresentado ao curso de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, e pretende introduzir o leitor aos aspectos importantes da inserção recente do profissional de psicologia no Mercado de Trabalho atual tendo a carreira proteana como porta de entrada. Através da análise dos dados levantados foi possível constatar que o profissional de psicologia se tem inserido

no mercado de trabalho a partir do desenvolvimento das habilidades características de Proteus. Foi possível concluir também que a carreira proteana como forma de inserção do psicólogo no mercado de trabalho contemporâneo é uma realidade. Ou seja, o profissional de psicologia encontra-se sintonizado com as demandas de um mercado cada vez mais exigente, onde a carreira proteana aponta para um novo horizonte, para um novo estilo de carreira. Além disso, permitiu também avançar no conhecimento científico sobre carreira profissional autodirigida, fornecendo ao mesmo tempo informações que podem ser muito úteis em processos de Orientação Profissional de Carreira, principalmente na orientação de estudantes em transição da universidade para o mercado de trabalho.

Comunicação Oral 9 – 15h às 16h30

Correlação entre dois instrumentos de indecisão de carreira em estudantes de Ensino Médio

Wellington Alex Linardi Alves (PUC-CAMPINAS), Rodolfo Ambiel (PUC-CAMPINAS)

A orientação profissional e de carreira é uma ampla área dentro da psicologia que utiliza de técnicas e estratégias de avaliação em sua prática, visando favorecer o autoconhecimento do indivíduo. Desta forma, a avaliação dentro do escopo da orientação profissional e de carreira propõe a avaliar questões voltadas para o futuro, a partir das habilidades e interesses, com o intuito de clarear as decisões de escolha e planejamento de carreira. Para isso, a área conta com o uso de instrumentos psicológicos validados para fornecer dados quantitativos e qualitativos. Em decorrência disso, a presente pesquisa teve o objetivo de validar o instrumento Career Indecision Profile (CIP-20), por meio da correlação com a Escala de Indecisão Vocacional (EIV), com objetivo encontrar evidências de validade para a CIP. Para tal, o estudo contou com a participação de 88 estudantes (63,64% mulheres, 32,95% homens, 1,14% não-binários, 1,14% gênero fluído e 1,14% preferiram não responder) contemplou as três séries do ensino médio e ambas as dependências administrativas e ensino (70,55% escola pública, 53,41% do terceiro ano do ensino médio), de quatro estados do território brasileiro (95,45% de São Paulo, 2,27% do Espírito Santo, 1,14% de Santa Catarina e 1,14% do Rio Grande do Sul), com idade média de 16,36 anos. Para tal, a análise estatística dos dados contou com o coeficiente de Correlação de Pearson. Diante disso, os resultados apresentam uma correlação significativa. Assim, as dimensões Ansiedade para a Escolha,

Falta de Prontidão e Conflitos Interpessoais apresentam uma relação positiva com o EIV. De modo específico, a dimensão Ansiedade para a Escolha da CIP se mostrou correlacionada de modo muito forte com a EIV ($r = 0,80$). Portanto, os dados apontam para uma correlação positiva forte e muito forte em três dos quatro construtos da CIP, indicando evidências de validade baseada na relação com outras variáveis.

Awareness of Narrative Identity Questionnaire: Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo considerando a situação educacional e de trabalho

Thalita Soares Longarai de Souza (UFRGS), Isabela Menezes Oliveira (UFRGS), Marco Antônio Pereira Teixeira (UFRGS)

As intervenções narrativas têm se mostrado eficazes para auxiliar os clientes de OPC a fazer a escolha necessária em momentos de tomada de decisão de carreira. Para avaliar a eficácia destas intervenções, percebe-se a necessidade de medidas que captem facetas da identidade narrativa. O Awareness of Narrative Identity Questionnaire (ANIQ) é uma escala que tem o potencial de contribuir na avaliação da eficácia de intervenções com abordagem narrativa. Ele é um instrumento quantitativo de autorrelato construído para mensurar a consciência global de identidade narrativa (o quanto a pessoa percebe que seu senso de quem ela é tem relação com suas memórias de vida e como estas se organizam em uma história) e três aspectos específicos de coerência narrativa: coerência temporal, causal e temática. É composto por 20 itens pontuados em escala Likert, variando de 0 (discordo completamente) a 10 (concordo completamente). Neste trabalho, foram conduzidas análises de invariância da medida considerando nível educacional (estudantes de graduação e pós-graduação) e situação de trabalho (trabalha na área de formação, não trabalha, trabalha fora da área de formação). Participaram do estudo 442 estudantes de graduação e pós-graduação, com idades entre 18 e 61 anos ($M = 26,84$, $DP = 8,42$). O ANIQ apresentou invariância estrutural, métrica e escalar em relação ao nível educacional e situação de trabalho. Comparações de médias para cada dimensão do ANIQ não indicaram diferenças significativas nos escores fatoriais entre os estudantes de graduação e pós-graduação, nem entre os três grupos de situação de trabalho. Conclui-se que o instrumento é invariante em suas propriedades psicométricas para todos os grupos citados neste estudo. Apesar de ser verificada a invariância, o que é desejável, discute-se o quanto o instrumento é sensível para captar diferenças individuais em consciência da identidade narrativa, especialmente considerando a chave de respostas

utilizada.

Evidências de Validade da Versão Brasileira da Escala de Adição no Trabalho

*Clarissa Pinto Pizarro de Freitas (PUCRS), Ana Cláudia Souza Vazquez (UFSCPA),
Cláudio Hutz (UFRGS)*

A adição ao trabalho refere-se a um estado mental em que os profissionais se percebem motivados a trabalhar de forma excessiva e compulsiva, mesmo sem estarem motivados ou apreciarem realizar essas tarefas. O presente estudo teve como objetivo apresentar evidências de validade da versão brasileira da Escala de Adição no Trabalho (Dutch Work Addiction Scale, DUWAS). A DUWAS investiga os níveis de adição ao trabalho. As propriedades psicométricas da DUWAS foram investigadas em uma amostra de 2.223 participantes das cinco regiões do país. Examinamos a validade fatorial DUWAS, bem como sua confiabilidade e validade de construto. As análises fatoriais confirmatórias da DUWAS demonstraram que a unifatorial foi a melhor solução. Os índices de ajuste (χ^2 (gl) = 4.624,2 (226), CFI = 0,932, TLI = 0,924, RMSEA (90 I.C.) = 0,094 (0,091 – 0,096)) foram adequados; ademais, as cargas fatoriais dos itens foram superiores a 0,50. Os índices de consistência interna foram excelentes. Foi observado que a DUWAS apresenta validade discriminante para o engajamento no trabalho e burnout. A escala apresentou invariância entre homens e mulheres, assim como entre os participantes que responderam à escala antes, durante e após o isolamento social compulsório pelo COVID-19. Além disso, os escores de adição ao trabalho estiveram positivamente associados às demandas de trabalho e negativamente aos recursos de trabalho, sendo todas relações estatisticamente significativas. As evidências de validade da DUWAS estão de acordo com o Modelo de Recursos e Demanda. Os resultados do presente estudo somam evidências para a confiabilidade, validade fatorial e de construto da versão brasileira da DUWAS.

Adaptação do Student Career Construction Inventory – SCCI para o português brasileiro: evidências de validade utilizando a Teoria de Resposta ao Item

Isabela Menezes Oliveira (UFRGS), Marco Antônio Pereira Teixeira (UFRGS)

Este estudo teve como objetivo traduzir, adaptar e validar o uso do Student Career

Construction Inventory (SCCI) no Brasil, avaliando sua estrutura interna. Participaram 325 estudantes com idades entre 18 e 58 anos ($M = 24,30$; $DP = 6,83$), sendo 73,7% ($n = 239$) do sexo feminino e 25,7% ($n = 84$) do sexo masculino. 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. Foram utilizados o SCCI traduzido e um questionário de caracterização da amostra. Análises fatoriais confirmatórias foram realizadas nos modelos correlacional, hierárquico com um fator de segunda ordem e unidimensional, e análises da Teoria de Resposta ao Item (TRI) foram conduzidas para cada subescala do SCCI. Os resultados mostraram que a estrutura hierárquica de quatro dimensões com um fator de segunda ordem, como propõe o modelo, se ajustou aos dados, com índices de ajuste adequados. Os itens 4 ($a = 1,06$), 5 ($a = 0,88$) e 18 ($a = 1,31$) apresentaram parâmetros de discriminação moderados. Nos demais itens, os parâmetros foram de $a = 1,49$ a $a = 4,73$, considerados altos ou muito altos. As médias para os parâmetros de dificuldade (b) foram de $-0,60$ (item 06) a $0,30$ (item 16). As curvas de informação do teste para cada subescala indicaram que os itens são mais acurados para discriminar níveis mais baixos de θ , ou seja, menores níveis de habilidade. No processo de adaptação do SCCI pode-se observar que a escala possui propriedades psicométricas parcialmente adequadas para utilização no Brasil. O baixo valor de parâmetros de discriminação para os itens 4, 5 e 18 indicam que é preciso refinar os estudos com uma nova amostra para aprimorar o instrumento e, consequentemente, seu uso no Brasil.

Meu Próximo Passo: avaliação preliminar de uma intervenção de planejamento de carreira para estudantes universitários

Luis Gustavo Vieira Apel (UFRGS), Gabriela Ballardin Geara (UFRGS), Isabela Menezes Oliveira (UFRGS), Pedro Henrique Minotto Serafim (UFRGS), Yuri Pacheco Neiva (UFRGS) e Marco Antônio Pereira Teixeira (UFRGS)

Em função do avanço das tecnologias, as intervenções no contexto do aconselhamento de carreira que ocorriam presencialmente têm sido adaptadas para a modalidade online. Esse estudo adaptou uma intervenção de carreira que tem o objetivo de desenvolver nos participantes competências para elaboração de um plano de carreira. Tendo como base a Hope-Action Theory, a intervenção foi planejada para ocorrer em três encontros. Esta intervenção foi implementada como um estudo de viabilidade a fim de verificar seus resultados

e possíveis aspectos a serem aprimorados. Todas as atividades foram abertas para discussão entre os integrantes do grupo durante as duas horas de cada encontro. Foram avaliados 20 graduandos antes e após a intervenção nas seguintes variáveis: esperança, autorreflexão, clareza de si, visionamento, estabelecimento de metas, implementação e adaptação (Hope-Action Inventory), esperança geral (Adult Dispositional Hope Scale), adaptabilidade de carreira (Career Adaptability Scale) e respostas adaptativas de carreira (Student Career Construction Inventory). Os resultados indicaram diferenças estatisticamente significativas para clareza de si ($p=.006$, $d=.69$), adaptabilidade de carreira ($p=.002$, $d=.57$), respostas adaptativas ($p=.004$, $d=.74$) e esperança geral ($p=.003$, $d=.77$). A intervenção apresentou como aspectos positivos mais salientes o aumento da clareza de si, da esperança em relação ao futuro e da adaptabilidade de carreira. Novos estudos são necessários para ampliar o conhecimento sobre o assunto no país, já que a Hope-Action Theory é uma abordagem recente no Brasil.

Mesas Redondas – 15h às 16h30

FORMAÇÃO BÁSICA DO ORIENTADOR DE CARREIRA EM CURSOS DE PSICOLOGIA: CONTRAPONDO EXPERIÊNCIAS, DESAFIOS E REFLEXÕES

Da sala de aula à aproximação com a prática profissional: alcances possíveis e desafios

Fernanda Aguilera (USP-RP)

A formação do(a) orientador(a) profissional e de carreira no Brasil é muito diversa. Como disciplinas específicas não são obrigatórias nos cursos de graduação, não raro, conteúdos relacionados são diluídos em disciplinas afins, podendo limitar tanto o interesse pela área, como a preparação para a atuação. Mas, se bem articulada, essa mesma estratégia pode ser adotada para ampliar o espaço da Orientação Profissional e de Carreira (OPC) nas grades curriculares, como é o caso em foco nessa apresentação. O curso de Psicologia da USP de Ribeirão Preto busca garantir, aos estudantes interessados pela OPC, uma formação básica que apresente as diversas perspectivas teóricas em sua evolução, bem como diferentes problemáticas de carreira e possibilidades de atuação, alinhadas com os perfis dos

orientandos, suas demandas e contextos. Para isso, são oferecidas disciplinas obrigatórias e optativas, não apenas específicas, mas também em áreas afins que exploram diretamente questões de carreira, instrumentos, técnicas e intervenções relacionadas. Além disso, nas duas ênfases formativas do curso são oferecidos estágios profissionalizantes da área, a saber: Orientação Profissional em Grupos (Ênfase Processos e Práticas Psicossociais) e Aconselhamento de Carreira Individual (Ênfase Processos Clínicos e Atenção em Saúde). Serão relatadas particularidades do projeto pedagógico, demonstrando articulações possíveis entre áreas para maior abrangência da formação do(a) orientador(a), com destaque à adoção de métodos vivenciais, desafios dos estágios profissionalizantes e avaliação da experiência de aproximação com a prática pelos estudantes.

O ensino da orientação profissional na graduação em Psicologia: aprendizagem ativa e pensamento crítico

Marina Cardoso de Oliveira (UFTM)

Os cursos de Psicologia são espaços importantes de formação das pessoas que atuam no campo da orientação profissional e de carreira no Brasil. Compartilhar experiências na formação de psicólogos e psicólogas para o exercício da orientação profissional e de carreira é um tema que merece ser amplamente debatido nas conferências da área. Buscando contribuir com as discussões, essa apresentação irá relatar os conteúdos da ementa e a estratégia de ensino utilizada na disciplina de orientação profissional do curso de Psicologia da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. A disciplina é oferecida no 8º semestre do curso. A ementa aborda os seguintes temas: evolução histórica do campo, abordagens teóricas, instrumentos e técnicas aplicados à orientação profissional, e planejamento e execução de processo de orientação profissional. Para o alcance dos objetivos de ensino, além de aulas expositivas, são propostas atividades individuais e em grupo inspiradas na metodologia ativa pensar, compartilhar e dividir. A disciplina está dividida em três unidades que, juntas, oferecem um panorama histórico, teórico e político da área, além de possibilitar a vivência profissional em aconselhamento de carreira. Ao final da disciplina, os relatórios finais sugerem uma aprendizagem ativa e contextualizada, que alia teoria e prática, capaz de favorecer a reflexividade, o pensamento crítico, o manejo clínico e a postura ética das(os) futuras(os) profissionais da psicologia e da orientação de carreira.

Panorama integrado das teorias e intervenções em Orientação Profissional e de Carreira

Mauro de Oliveira Magalhães (UFBA)

A ciência e a prática da OPC têm se constituído a partir de diversas contribuições teóricas e técnicas que, historicamente, ofereceram soluções para as demandas do seu tempo e evoluíram para configurar o campo na atualidade. Essa diversificação oferece modelos de avaliação e intervenção sobre temas e problemáticas específicas das relações entre indivíduo e trabalho ao longo da vida. Porém, o estudante ou jovem profissional interessado em capacitar-se para oferecer serviços de OPC enfrenta o desafio de situar-se no contexto deste mosaico de perspectivas. Dirigida a este público, essa apresentação será dividida nos seguintes tópicos: (1) um breve panorama histórico, contextualizando os principais conceitos e abordagens que configuram a OPC na atualidade; (2) um mapa conceitual integrador das problemáticas de carreira e intervenções pertinentes; (3) exemplos ilustrativos dos conceitos apresentados.

PESQUISAS SOBRE TRABALHO DECENTE NO BRASIL: PERSPECTIVAS METODOLÓGICAS E CONCEITUAIS

Evidências de validade adicionais para a Escala de Trabalho Decente: Invariância e relações com renda, adaptabilidade, bem-estar no trabalho e burnout

Rodolfo Ambiel (PUC-CAMPINAS)

A partir da proposição da Teoria da Psicologia do Trabalho, em 2018, buscou-se formas de avaliar objetivamente as percepções sobre trabalho decente e, em 2019, foi publicado um número especial no *Journal of Vocational Behavior* relatando a construção e adaptação para diversos países da Decent Work Scale (DWS). A versão brasileira do instrumento, apesar de ter apresentado boas características psicométricas, foi estudada inicialmente em uma amostra pequena e prioritariamente com alto nível de escolaridade. Dessa forma, este estudo buscou gerar novas evidências de validade para a versão brasileira do DWS e avaliar seus aspectos preditivos sobre renda, bem-estar no trabalho e burnout. A amostra foi composta por 849 trabalhadores adultos. Os resultados do estudo mostraram evidências psicométricas

positivas para a DWS, acompanhadas de indicações de invariância de medida. Por fim, o trabalho decente foi um preditor positivo de renda, satisfação e engajamento no trabalho e um preditor negativo de burnout, além de estabelecer um papel mediador entre a adaptabilidade de carreira e tais variáveis. Discute-se a importância de promover o trabalho decente entre mulheres e pessoas de baixa renda para melhorar suas vidas pessoais e profissionais.

Manutenção da desigualdade: um estudo de caso sobre as entrelinhas do discurso

João Carlos Caselli Messias (PUC-CAMPINAS)

A desigualdade de gênero em relação às questões do trabalho é evidente em estatísticas de órgãos como as Nações Unidas, Fórum Econômico Mundial ou IBGE, dentre outros. Trata-se de diferenças salariais, restrições de oportunidades de carreira e variadas formas de desvantagens que as mulheres enfrentam no cotidiano profissional. Estruturas implícitas e estereótipos de gênero podem estar presentes nesses fenômenos, operando ativamente na manutenção da condição de desvantagem. Este trabalho objetiva ilustrar, por meio de um estudo de caso, elementos significativos presentes na trajetória de uma gestora em alto nível organizacional. Para tanto, emprega-se o referencial da Teoria da Justificação de Sistema a fim de buscar a compreensão dos fatores implícitos presentes em sua experiência, analisando-os à luz do referencial do Trabalho Decente. Conclui-se que, nesse caso, além dos desafios inerentes à própria atuação profissional, há também uma carga extra de superação de preconceitos, estereótipos e obstáculos estruturais pelo fato de ser mulher.

Relações entre trabalho, família e saúde mental de mulheres durante a pandemia de COVID-19

Manoela Ziebell de Oliveira (PUCRS), Thaline da Cunha Moreira (PUCRS)

A pandemia de COVID-19 impôs a grande parte dos trabalhadores do mundo novas formas de trabalhar. Os impactos dessas mudanças são percebidos tanto nos papéis laborais quanto nos familiares, e a literatura indica que foram mais intensos para as mulheres do que para os homens. Considerando esse contexto, o presente estudo buscou analisar as relações entre trabalho decente, saúde mental e conflito família-trabalho em uma amostra de mulheres trabalhadoras durante a pandemia de COVID-19. Também comparou como as variáveis de

interesse se expressaram em mulheres em diferentes modalidades de trabalho (presencial, remoto ou híbrido). A amostra foi constituída por 289 mulheres, com idades entre 18 e 65 anos (57% tinham mais de 30 anos), de diferentes estados brasileiros (75% do RS). A maioria (59,7%) tinha ensino superior completo ou alguma pós-graduação e estava trabalhando desde antes da pandemia (76,5%). Dentre as profissionais ocupadas, 33,9% estavam trabalhando presencialmente mesmo durante a pandemia, 31,7% passaram a trabalhar de forma com o início da pandemia, 18,5% alternavam trabalho presencial e remoto desde antes da pandemia e 15,8% trabalhavam em regime exclusivamente remoto desde antes da pandemia. As participantes responderam um survey online que incluiu questões sociodemográficas, e escalas que avaliaram: sintomas de depressão, ansiedade e estresse; trabalho decente e conflito família-trabalho. Foram realizadas análises de correlação que indicaram correlações negativas e baixas entre o trabalho decente e as dimensões de depressão ($r = -0,29$), ansiedade ($r = -0,32$) e estresse ($r = -0,32$), e conflito família-trabalho ($r = -0,26$). As análises de comparação evidenciaram que não houve diferença entre os grupos com relação aos sintomas de depressão, ansiedade e estresse. Demonstraram ainda diferenças com relação à modalidade de trabalho para as demais variáveis, indicando melhores resultados para aquelas que trabalhavam exclusivamente na modalidade remota desde antes da pandemia.

INTERVENÇÃO EM ORIENTAÇÃO DE CARREIRA: EMPODERANDO ADOLESCENTES, JOVENS E ADULTOS PARA O FUTURO PROFISSIONAL

Intervenção em educação para a carreira em adolescentes do ensino fundamental e médio

Thaline da Cunha Moreira (PUCRS), Manoela Ziebell de Oliveira (PUCRS)

As recentes mudanças no novo ensino médio, chamam a atenção para a necessidade de desenvolver no ambiente escolar a educação para a carreira, que tem como intuito auxiliar os indivíduos a se desenvolverem alinhados com os valores de uma sociedade voltada para o trabalho. Os programas de educação para a carreira se alinham à perspectiva da orientação profissional e de carreira, que tem como base o desenvolvimento do autoconhecimento, a exploração de informações e o planejamento. Dessa forma, nota-se que um programa de educação para a carreira, alinhado com a orientação profissional e de carreira pode

contribuir para que os alunos que vão iniciar o novo ensino médio tenham maior clareza das escolhas que precisarão fazer ainda em ambiente escolar. O objetivo desse estudo foi o desenvolvimento e aplicação de uma intervenção em educação para a carreira direcionada a alunos do 9º ano do ensino fundamental e 1º ano do ensino médio. Participaram 60 alunos, sendo 30 de cada série, de ambos os sexos e com idades entre 13 e 16 anos, de uma escola social e particular da cidade de Porto Alegre,RS. A intervenção contou com quatro encontros com duração de 50 minutos, que ocorreram em sala de aula. Além disso, um pré e pós-teste foi realizado, em que se avaliou a indecisão de carreira, a autoeficácia para tomada de decisão e a adaptabilidade de carreira. Com esta intervenção foi possível perceber que os alunos estavam pouco mobilizados a pensarem no futuro e nas mudanças que irão passar ao longo do ensino médio e que atividades de carreira puderam auxiliá-los a se tornarem mais preparados para as escolhas futuras.

Efeitos de devolutivas dos resultados de inventário de interesse no autoconhecimento de estudantes do Ensino médio de escolas públicas.

*Daisielly Pereira Lima Gonçalves (PUC-CAMPINAS), Rodolfo Ambiel
(PUC-CAMPINAS)*

A prática de Avaliação Psicológica (AP) em processos de Orientação Profissional e de Carreira (OPC) se faz presente desde o surgimento das duas subáreas da Psicologia. Desde então, as formas de apresentar os resultados de uma avaliação em processos de OPC vêm sendo atualizadas. Uma nova proposta de devolutiva dos resultados de inventários de interesse é o procedimento Escores Transformados em Histórias - ETH, que tem foco no questionamento dos significados atribuídos pelo orientando ao responder um instrumento. Esta pesquisa, com delineamento quase experimental, teve por objetivo avaliar os efeitos do procedimento ETH para devolutiva dos resultados do Questionário de Busca Autodirigida (SDS) no autoconhecimento dos estudantes em comparação à devolutiva escrita. Os participantes foram 31 adolescentes, homens e mulheres, matriculados no segundo ou no terceiro ano do Ensino Médio de escolas públicas. Todos eles responderam os instrumentos de pré e pós-teste e foram divididos em três grupos para a intervenção ser realizada, de acordo com seu perfil de interesse e níveis de autoconhecimento. O primeiro, foi o grupo controle, marcado por participantes que não receberam devolutiva dos resultados, enquanto o segundo grupo recebeu a devolutiva escrita e o terceiro passou pelo procedimento

ETH. O autoconhecimento foi avaliado através dos fatores da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional, Escala de Maturidade para Escolha Profissional e Escala de Exploração Vocacional, além do SDS que avaliou os perfis de interesses dos participantes. Foram realizados testes de normalidade Shapiro-Wilk, além da comparação das médias por uma Análise de Variância (ANOVA) e Post-Hoc e avaliação dos índices de mudanças confiáveis (RCI: acima de 1,96 ou abaixo de -1,96 com uma mudança confiável). De forma geral, os resultados demonstraram que o procedimento do ETH foi capaz de promover o aumento no autoconhecimento de alguns participantes.

Aconselhamento de Carreira em adultos na Abordagem Life Design Counseling

Lucilene Tofoli (USF), Rodolfo Ambiel (PUC-CAMPINAS)

O aconselhamento de carreira é uma ferramenta essencial para auxiliar as pessoas a avaliarem a si mesmas, seu ambiente e seus desafios profissionais. O modelo Life Design Counseling visa tornar o aconselhamento de carreira útil e eficaz, permitindo que o indivíduo seja o protagonista da construção de seu significado profissional. **O processo de intervenção proposto para este estudo foi composto de três etapas: recontar a história, reconstruir a história por meio de um “Retrato de Vida” e elaborar um plano de ação, além de acompanhar seu progresso e avaliar a eficácia do processo.** Neste estudo, realizado com 31 participantes adultos, foram aplicadas intervenções presenciais e online utilizando o protocolo do Life Design Counseling. Os resultados indicaram que os participantes dos grupos experimentais apresentaram um aumento significativo na adaptabilidade de carreira em comparação ao grupo controle, tanto no pré como no pós-intervenção. Além disso, a avaliação personalizada revelou um maior impacto nos encontros iniciais, demonstrando a eficácia do processo. No entanto, são recomendados estudos futuros com um número maior de participantes, de diferentes públicos e regiões, para ampliar os resultados obtidos. Essas constatações destacam a importância do aconselhamento de carreira e sua efetividade na capacitação de indivíduos para lidar com as mudanças no mundo do trabalho e planejar seu futuro profissional de forma mais assertiva.

Orientação profissional em programa de estágio da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina

Olívia Unbehaun Leal da Silva (OPTIO), Tarsia Paula Piovesan Farias (OPTIO)

Durante o mês de outubro de 2022 a OPTIO Orientação Profissional realizou o serviço de orientação profissional em grupo com os alunos do Ensino Médio da rede pública que estagiavam na ALESC. Os participantes vinculavam-se à instituição através do Programa Antonieta de Barros (PAB), desenvolvido para jovens em situação de vulnerabilidade social. O objetivo do serviço foi trabalhar a escolha profissional e ocupacional, a qualificação e possibilidades de entrada no Ensino Superior. Buscou-se desenvolver a reflexão sobre projetos de vida e protagonismo considerando a especificidade do contexto de vulnerabilidade. Todos os jovens selecionados pelo PAB são de famílias de baixa renda, a maioria é negro, alguns apresentam outras situações de vulnerabilidade como violência física e moral, abuso sexual, ocupações informais e/ou ilegais e risco de evasão escolar. No planejamento considerou-se a situação específica dos jovens, necessitando adaptar técnicas tradicionais da OP à realidade social dos participantes. Os temas trabalhados foram: sentidos e significados do trabalho; critérios para escolha e tomada de decisão; autoconhecimento (história de vida, família e influências, interesses, valores, habilidades); informação sobre profissões/ocupações e os respectivos cursos de qualificação, de nível médio, superior, técnico ou de formação continuada. A principal bibliografia usada no planejamento do serviço foi um livro de Silvio Bock sobre OP com classes pobres. As intervenções deram-se através de exposição de conteúdo, dinâmicas de grupo, recursos audiovisuais, aplicação de testes e instrumentos de OP. Ainda que todos os jovens fossem de baixa renda, houve grande diversidade quanto às experiências ocupacionais pessoais e de familiares próximos, distintos desempenhos escolares e interesses de carreira, relatos sobre questões de gênero e raça e perspectivas diversas quanto ao futuro profissional. Avaliou-se como positivo o resultado do processo de OP, recebendo-se diversos feedbacks de alunos e servidores reforçando que o serviço “fez a diferença” na vida daqueles jovens.

Estratégias de enfrentamento da evasão escolar no interior do Amazonas: o papel do pedagogo.

O trabalho educativo pressupõe compromisso com a transformação social, a partir do enfrentamento de desafios e problemáticas vivenciadas no cotidiano da escola. Atuar nesta perspectiva é uma das funções do pedagogo, especialmente quando se trata do desenvolvimento de ações para combater a evasão escolar. Este trabalho relata a experiência vivenciada no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM) – campus Presidente Figueiredo, tendo como objetivo demonstrar as ações desenvolvidas para minimizar os índices de evasão escolar dos estudantes de ensino médio técnico de uma instituição localizada no interior do Amazonas. Os procedimentos que norteiam a prática pedagógica compreendem o entendimento da realidade socioeconômica, o reconhecimento das potencialidades e dificuldades e a atenção às necessidades educacionais dos estudantes. Dentre os diversos aspectos que colaboram para a desistência dos estudos, ouvir as motivações dos alunos tem sido parte do processo de intervenção neste fenômeno tão presente no contexto do IFAM. Somado a isso, o acompanhamento do processo educativo é algo contínuo que serve para identificar situações de fracasso escolar, as quais podem incorrer em evasão. Nesta conjuntura, insere-se ainda a família para colaborar com as intervenções da escola, principalmente quando se trata de alunos menores de idade. Considerando estes aspectos, a abordagem do pedagogo se desenvolve por meio de busca ativa, atendimento ao discente e aos responsáveis, planejamento de estudos, orientação educacional, atuação multidisciplinar com psicólogo, nutricionista, enfermeiro e assistente social. Os resultados destas ações apontam para a diminuição dos índices de evasão, os quais recaem sobre o aumento do índice de eficiência acadêmica, sendo um indicador que aponta o percentual de alunos que concluíram o curso técnico dentro do período previsto. Conclui-se que o papel do pedagogo é fundamental para combater a evasão e contribuir com a permanência e êxito estudantil.

Orientação Profissional e de Carreira como Estratégia para Desenvolver Soft Skills de Jovens Aprendizizes PcDs

Rayssa Victória Batista Caldas (ICOP), Rafaela Roman de Faria (ICOP)

A Orientação Profissional e de Carreira (OPC) para Pessoas com Deficiência (PcDs) requer maior atenção, visto que, segundo o IBGE, em 2019, a taxa de conclusão do Ensino Médio

(EM) de PcDs de 20 a 22 anos de idade no Brasil era de 39,9% e 57,9% entre homens e mulheres respectivamente. Além disso, apenas 28,3% das pessoas com deficiência, acima de 14 anos, participavam do mercado de trabalho. Deste percentual, somente 34,3% encontravam-se em empregos formais, enquanto 10,3%, apesar de terem buscado entrar no universo do trabalho, estavam desocupados. A partir disso, compreende-se também como função da OPC trabalhar em prol da superação dos desafios enfrentados por tal população ao adentrarem o mundo profissional. Sendo assim, esta intervenção, realizada através de cinco aulas de metodologias ativas com 14 jovens aprendizes (13 PcDs e 1 pessoa transgênero) de forma grupal e remota, teve como objetivo geral facilitar a inclusão desses jovens aprendizes no mercado de trabalho e, como objetivos específicos: 1. Desenvolver competências intra e interpessoais e 2. Os engajar no contexto de trabalho. As aulas tinham 1 hora e 45 minutos de duração, sendo os temas: 1. Planejamento de vida e carreira; 2. Lidando melhor consigo e com o outro; 3. Habilidades para a ação; 4. Valores pessoais e autogestão; e 5. Networking. Durante as aulas, as estratégias utilizadas foram a história do meu nome, roda da vida, planejamento de metas, descatastrofização, mapa da empatia, lista de valores, dentre outras. Ao final da intervenção, os jovens aprendizes mencionaram palavras que representavam a avaliação deles a respeito da iniciativa, tais como: “relevância”, “importância”, “necessidade”, “produtividade”, “leveza” e “transparência” dos temas abordados “para o crescimento profissional”, demonstrando que as aulas cumpriram seu papel.

Deficiência visual e os desafios da orientação profissional e carreira: um estudo de caso

Luciana A. Beliomini (USP)

A deficiência caracteriza-se por um fator social. Não é uma questão de limitação individual, por isso, deve ser considerada relacional. Pensar o mundo do trabalho para a pessoa com deficiência é pensar também em como esse mundo está constituído e preparado para ela e quais outros fatores podem impactar a escolha e/ou desenvolvimento no mundo do trabalho. Uma pessoa que busca por orientação profissional e de carreira traz consigo não apenas a questão profissional, mas junto, todos os demais fatores que compõem sua vida de relações. Cada pessoa apresenta suas particularidades; no entanto, pessoas com deficiência têm aspectos próprios que as tornam diferentes do restante da população. A escolha de uma profissão para um jovem com deficiência pode ser mais complexa do que para jovens

sem deficiência. Os objetivos foram: • Apresentar os desafios que se fizeram presentes no processo de orientação profissional de um jovem com deficiência visual. • Colaborar para ampliação dos diálogos, práticas e produção de conhecimentos sobre orientação profissional e de carreira para pessoas com deficiência. O atendimento foi realizado sob uma abordagem clínica, de modo individual, online. Ao longo do processo, identificou-se que o orientando não estava no momento de escolha profissional visto que outras questões se apresentavam para ele como de maior relevância.

Aplicação de técnica coletiva de orientação profissional e de carreira em jovens aprendizes

Camila Mariana Conte Gottsfritz (Psicóloga), Rodolfo Ambiel (PUC-CAMPINAS)

O adolescente em início de carreira vivencia diversas situações de adaptação e necessidade de escolhas profissionais e, ainda com poucas experiências, tem o desafio de se autoconhecer para fazer escolhas. Por meio da Teoria Social Cognitiva, de técnicas da orientação profissional e de carreira e arte é possível estimular grupos de adolescentes a refletir sobre o porquê de seus interesses, avaliar possíveis cenários profissionais e apoiar nas primeiras escolhas. O objetivo deste trabalho é relatar uma experiência de orientação profissional em grupo com jovens aprendizes. A atividade foi aplicada em 40 jovens aprendizes no momento de integração, antes de conhecerem cada área do administrativo da empresa e de escolherem suas preferências para atuação. A metodologia contempla apresentar conceitos de carreira, autoconhecimento e tomada de decisão, evoluções do mundo do trabalho, processo de como gerar interesses e escolhas e sobre a capacidade de se autogerenciar e se adaptar. Para se aprofundar, promove atividades de ranking de ocupações que gostaria e não de fazer, avaliação sobre quais opções estão mais perto e distantes e aspectos que dificultam e facilitam a efetivação delas. Aplica-se também a Pesquisa do Teste de Interesses Profissionais Adaptativo – TIPA, e a técnica ETH (Escore Transformados em Histórias) para promover a exploração de experiências que justificam estes interesses. A arte consolida as descobertas, através de papel, tinta e lápis, cada um representa seus interesses profissionais e as histórias que os sustentam.

De acordo com questionário aplicado e relatos, 100% dos respondentes ampliaram autoconhecimento e conseguiram identificar porque se interessam ou não por determinados temas. Percebe-se, também, o aumento da segurança e interesse para conhecer diferentes

áreas da organização. Deste modo, falar sobre carreira já no início do programa mostrou benefício para a atuação destes adolescentes na empresa, trouxe protagonismo e despertou interesse em conhecer mais de cada área.

Comunicação Oral 10 – 17h às 18h30

Construção da escala de crunch-time para o contexto brasileiro

Isabela de Mattos Vieira Ferracini (PUCRS), *Artur Beal Neves* (PUCRS), *João Vítor Cruz Schweickardt* (PUCRS), *Manoela Ziebell de Oliveira* (PUCRS)

O crunch-time consiste no período de horas de trabalho prolongadas destinadas a acelerar projetos atrasados. Trata-se de uma prática comum em áreas que atuam com projetos, ainda pouco investigada pela literatura científica, especialmente na Psicologia. Em atenção a essa lacuna, o presente estudo objetiva a construção de um instrumento psicométrico capaz de verificar a utilização da metodologia Crunch no prazo final de um projeto. A partir de 12 entrevistas realizadas em um estudo prévio, foram desenvolvidos 94 itens baseados em comportamentos associados ao Crunch-time. Os itens foram elaborados para avaliar três diferentes domínios: Atividades de Trabalho, Atividades Cotidianas e de Autocuidado e Relacionamentos. Após uma análise inicial e eliminação de itens similares, obteve-se 79 itens. Estes foram analisados por juízes experts, que observaram a clareza da linguagem, a pertinência para a prática e a relevância para cada domínio. A partir desse procedimento, foi possível sintetizar a um total de 63 itens que foram investigados e submetidos a entrevistas cognitivas com o público-alvo. Após as entrevistas, a escala continuou com 63 itens, alguns dos quais foram reformulados para que se tornassem mais claros. Então, no intuito de reduzir a quantidade de itens, foi realizado um painel delphi. Com isso, obteve-se 27 itens que constituíram a versão final do instrumento, o qual encontra-se em etapa de coleta de dados. Espera-se que este instrumento seja capaz de avaliar os comportamentos de Crunch-time, a fim de compreendê-los e esclarecê-los, haja vista a lacuna na literatura científica acerca dessa metodologia no atual contexto de trabalho brasileiro. A disponibilidade deste instrumento pode contribuir para o debate sobre as condições de trabalho e seus impactos para o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores em processos de orientação profissional e de carreira.

Evidências de Validade de Conteúdo para uma escala de Autopercepção para Tomada de Decisão de Carreira (ATODC)

Marco Antônio Silva Alvarenga (UFS)

Autopercepção e autoconceito são construtos definidos pela capacidade de uma pessoa em avaliar suas próprias características. Muitas escalas de autorrelato em Aconselhamento de Carreira (AC) são desenvolvidas a partir da percepção que os respondentes têm sobre si mesmos. Contudo, a literatura debate sobre quais processos relacionados à autopercepção deveriam ser avaliados em um AC. Deste modo, esta pesquisa tem como objetivo desenvolver uma escala de autopercepção para tomada de decisão em carreira, considerando características relevantes para este tipo de decisão. Esses processos foram levantados por meio de três estratégias, saber: 1) análise de conteúdo a partir das respostas de participantes em programas de AC; 2) Levantamento de literatura considerando o desenvolvimento de escalas em práticas de AC e 3) análise de conteúdo sobre características que conselheiros de AC acreditam que devam desenvolver nos clientes. Deste modo, foram criados 120 itens relativos aos seguintes processos: 1) autoeficácia, 2) esperança, 3) autonomia, 4) enfrentamento e adaptabilidade, 5) planejamento e 6) curiosidade e exploração. Após a avaliação sobre as características e qualidade dos itens, 80 deles foram removidos e os restantes foram submetidos à avaliação de cinco experts da área, considerando a adequação dos itens à dimensão, clareza linguística e gramaticidade. O V e H de Aiken foram aplicados para avaliar a evidência de validade baseada no conteúdo (V) e homogeneidade na resposta dos juízes (H); devem ser considerados adequados valores de $p < 0,05$. Após o ajuste dos itens, a escala teve inteligibilidade avaliada por pessoas entre 13 e 60 anos de idade (N=30). Os resultados mostraram que a versão inicial da ATODC apresenta evidências satisfatórias de validade baseada no conteúdo, considerando a avaliação de experts e população em geral. Deste modo, a próxima etapa seria investigar outros tipos de validade deste instrumento.

Avaliação de Eficácia de Processo em Aconselhamento de Carreira no modelo Life Design

Lucilene Tofoli (USF), Rodolfo Ambiel (PUC-CAMPINAS)

O modelo Life Design está focado em uma proposta que tem por foco tornar útil e eficaz o aconselhamento de carreira, dando uma perspectiva de construção do significado pelo

indivíduo (cliente), como ator principal de sua história, portanto, tornando-o responsável por essa construção. Neste trabalho propôs-se para o processo de intervenção três etapas, compreendendo: (1) Estabelecer vínculo e definição de objetivos por meio de recontar a sua história; (2) “Retrato de Vida” e elaboração do Plano de Ação; (3) Acompanhamento de Plano de Ação e Avaliação da eficácia do processo. Essas etapas distribuíram-se em cinco encontros, sendo: quatro para o desenvolvimento das etapas 1 e 2, e o último, da terceira etapa. Por meio de um estudo quase experimental, objetivou-se avaliar a eficácia do processo de aconselhamento de carreira, realizando intervenções presencial e online, com a utilização do protocolo do Life Design Counseling. Participaram 31 indivíduos do Estado São Paulo, sendo maioria (61,29%) do sexo feminino, com idade média de 33,52 anos (DP=8,14), e encontram-se divididos em três diferentes grupos, sendo: grupo controle, grupo presencial e grupo online, os dois últimos na categoria “grupos experimentais”. Aplicou-se a Avaliação Personalizada de Preocupação sobre a Carreira para a identificação da autopercepção de eficácia do participante em relação ao tema trazido para intervenção, assim como a utilidade do processo para o resultado. A comparação das médias de um encontro para o outro evidenciou que o maior aumento ocorreu nos encontros iniciais, com tamanho de efeito grande, destacando-se o efeito pequeno e não significativo entre os encontros finais. Todas as constatações desta pesquisa demonstraram a eficácia na intervenção de aconselhamento de carreira em ambas as modalidades (online e presencial). Contudo, é recomendada a realização de novos estudos para um maior número de participantes, de diferentes públicos e em diferentes regiões, permitindo-se a ampliação dos resultados obtidos.

Orientador profissional: percepções sobre comportamentos relacionados à aliança de trabalho nas intervenções de carreira.

Larissa Santos Dalzotto (UFSC), Maiana Farias Oliveira Nunes (UFSC)

A aliança de trabalho vem sendo relacionada ao sucesso, resultado e satisfação do cliente nas intervenções de carreira. No entanto, poucas pesquisas ao redor do mundo, e em especial no Brasil, têm dado conta de abarcar os comportamentos do orientador profissional que se relacionam com o desenvolvimento da aliança. Nesse sentido, por meio desta pesquisa, buscou-se compreender comportamentos percebidos pelos orientadores que têm relação com a formação da aliança de trabalho nas intervenções de carreira. Realizou-se uma pesquisa de levantamento, de corte transversal e descritiva, por meio de entrevista semiestruturada.

Participaram do estudo 12 psicólogos, reconhecidamente competentes na área, que têm a Orientação Profissional como principal atuação profissional, por no mínimo cinco anos. Para a análise das entrevistas, utilizou-se a análise de conteúdo de Bardin, obtendo-se três categorias analíticas: comportamentos relacionados a características pessoais do orientador (como escutar e respeitar); comportamentos voltados à conexão com o cliente (como autorrevelação e paráfrase) e comportamentos relacionados ao processo de OPC (como ser claro quanto ao processo e diminuir o foco nas técnicas). Observou-se que, diferentemente do que apontam pesquisas internacionais sobre a tarefa (consenso sobre como atingir os objetivos) ser a principal dimensão a ser considerada no que se refere à aliança de trabalho em processos de OPC, no Brasil, parece que os comportamentos citados pelos orientadores indicam que a relação e o vínculo desenvolvido entre o orientador e orientando ao longo da OPC têm maior peso nesse contexto. Isto parece evidenciar uma possível diferença da OPC realizada no Brasil em relação a alguns países. Discute-se a importância de investigações sobre aliança de trabalho no contexto de intervenções de carreira no sentido de proporcionar informações sobre competências técnicas e pessoais que contemplem essa dimensão da atuação.

Interseccionalidade: Desafio para aconselhamento de carreira com adultas/os, a partir do olhar do construcionismo social

Maria Celeste Couceiro Gama de Almeida (USP), Marcelo Afonso Ribeiro (USP)

O mundo social e do trabalho tem sofrido mudanças, se configurando em um cenário heterogêneo, plural e flexibilizado, que afeta as pessoas, as organizações e o trabalho. O Brasil tem uma história marcada pela desigualdade social, informalidade, precarização do trabalho e situações de vulnerabilidade psicossocial, sendo, então, difícil a realização de um trabalho decente e com sentido. As relações psicossociais entre pessoas e trabalho se modificam e demandas contemporâneas surgem, exigindo novos modelos teóricos e metodologias de pesquisa e atendimentos em Orientação Profissional e de Carreira (OPC). No campo da OPC, o construcionismo social tem sido uma referência importante no século XXI, por ser uma perspectiva teórica contemporânea importante, pois desenvolve concepções e estratégias de intervenção e pesquisa, condizentes com um mundo dinâmico e em constante movimento. Com base na visão socioconstrucionista, que a partir dos discursos narrativos e práticas gerados nos processos relacionais de aconselhamento de carreira, atribui sentidos

e significados e são estratégias metodológicas importantes para a compreensão da realidade sociolaboral, iremos analisar como incluir a interseccionalidade de classe, gênero/sexualidade e raça/etnia como estratégia de leitura e intervenção na OPC. A interseccionalidade é uma estratégia compreensiva interdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado, não priorizando a hierarquização das formas de opressão. Utilizaremos vinhetas de atendimentos em aconselhamento de carreira com adultas/os para apresentar uma potencial estratégia de OPC fundamentada na interseccionalidade. Os atendimentos realizados, dentro desta proposta, resultaram em mudanças narrativas importantes, ao longo dos atendimentos, ocasionando, assim, um reposicionamento pessoal/familiar/profissional da/do orientanda/o, possibilitando, ainda, a construção de um projeto de carreira mais apropriado e emancipador. Assim, um olhar interseccional pode contribuir para atender as desigualdades sociais e promover a justiça social por meio de intervenções em aconselhamento de carreira.

Comunicação Oral 11 – 17h às 18h30

Atualizações no teste AIP

Rosane Schotgues Levenfus (Profissional), Denise Ruschel Bandeira (UFRGS)

Uma das formas de avaliar o interesse é através de inventários padronizados, nos quais o sujeito manifesta gosto e aversão pelas diversas atividades apresentadas. Eles são muito indicados para a avaliação dos interesses profissionais e, quando utilizados adequadamente e em vista dos objetivos propostos, são extremamente facilitadores do processo de orientação. Um desses instrumentos é o teste AIP - Avaliação dos Interesses Profissionais (Levenfus e Bandeira, 2009), validado pelo CFP em maio/2009. Avalia a preferência do sujeito por dez campos de interesse (Físico/Matemático; Físico/Químico; Cálculos/Finanças; Organizacional/Administrativo; Jurídico/Social; Comunicação/Persuasão; Simbólico/Linguístico; Manual/Artístico; Comportamental/Educacional e Biológico/Saúde), diferenciando a média para o sexo masculino e o feminino. Conforme a Resolução 09/2018 do CFP, para que um teste se mantenha atualizado, suas normas devem ser reavaliadas a cada 15 anos. Este trabalho tem como objetivo apresentar novas normas para o AIP, assim como reanalisar suas propriedades psicométricas. Para isso, foram coletados 8.000 protocolos, de forma presencial em diversos estados do Brasil. Os dados estão na Plataforma Vetor Online, já que

sua correção é informatizada e estão em processo de análise. Para atingir o objetivo, serão computadas as médias por Campo e sexo, além das distribuições por percentil. Acredita-se que, diante das mudanças no cenário sociopolítico e econômico no Brasil, as discrepâncias significativas em médias por Campo, para os diferentes sexos, deverão se modificar.

Catalisadores do Desenvolvimento Profissional: apresentação de uma escala e de suas evidências iniciais de validade

Luciana Mourão Cerqueira e Silva (UNIVERSO e UERJ), *Hugo Sandall* (SBPOT),
Luara Carvalho Ribeiro da Motta (UNIVERSO)

O desenvolvimento profissional enseja movimento e transformações nas trajetórias de carreira, e medidas para avaliar os catalisadores desse processo são importantes. Tais catalisadores dinamizam a ocorrência das transformações almejadas e podem variar entre carreiras, entre pessoas e, também, entre distintos estágios de vida de cada um. Para contribuir com a compreensão desse fenômeno, o objetivo deste estudo foi testar as evidências iniciais de validade de uma escala de catalisadores do desenvolvimento profissional. Para tanto, utilizamos um conjunto de itens elaborado com base em entrevistas com trabalhadores ($n = 408$, 53,9% homens) e posteriormente categorizados por uma análise de juízes ($n = 10$). Os 39 itens iniciais foram aplicados em uma pesquisa com coleta de dados online com 772 trabalhadores, 57,4% mulheres. As análises fatoriais (exploratória e confirmatória) evidenciaram uma solução de 34 itens e seis fatores, com grau de confiabilidade mensurado pelo Ômega McDonald. Os fatores encontrados foram: catalisadores psicológicos (10 itens, $\omega = 0,91$); catalisadores ambientais (7 itens, $\omega = 0,83$); catalisadores de formação e aperfeiçoamento (4 itens, $\omega = 0,74$); catalisadores de aprendizagem experiencial (5 itens, $\omega = 0,75$); catalisadores advindos de mudanças e crises (4 itens, $\omega = 0,68$); e catalisadores originados da rede de suporte (4 itens, $\omega = 0,71$). Na análise fatorial confirmatória, obtivemos índices de ajuste que permitem validar o modelo (CFI = 0,92; TLI = 0,91; RMSEA = 0,048, variando de 0,045-0,051, intervalo de confiança de 90%). As análises multigrupos atestaram a invariância configural, métrica e escalar para homens e mulheres e para a fase da carreira (início, meio e fim). As relações com variáveis externas apontaram evidências de validade preditiva (correlação com desenvolvimento profissional) e de validade convergente (correlação com autoeficácia). Os resultados permitem recomendar o uso desta escala em pesquisas voltadas para o desenvolvimento profissional

e para as trajetórias de carreira.

Correlação entre autoeficácia para escolha profissional e indecisão de carreira

Giovanna do Amaral Molina Gil (PUC - Campinas), Rodolfo Ambiel (PUC-Campinas)

Em um contexto atual marcado pela ampla variedade no mundo profissional, intervenções que visam ajudar indivíduos a fazerem escolhas mais assertivas em relação à carreira têm ganhado destaque em diversas áreas de atuação da Psicologia. Com isso, ocorreram avanços significativos no campo científico nessa área. Um exemplo é a Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC) que aborda cinco modelos independentes, mas interligados, que explicam desde a formação dos interesses profissionais até o autogerenciamento da carreira. A avaliação psicológica em Orientação Profissional e de Carreira (OPC) também avançou e se mostrou eficaz neste processo. Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo correlacionar a versão brasileira da escala Career Indecision Profile (CIP-20) com a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), a fim de refinar as evidências de validade da CIP. Para tanto, participaram da pesquisa 108 estudantes de ensino médio, sendo 65 mulheres (60,2%) e 43 homens (39,8%). Em relação ao ano escolar 12 pessoas (11,1%) estavam no primeiro ano do ensino médio, 25 (23,1%) se encontravam no segundo e 71 (65,7%) estavam no terceiro ano do ensino médio. Quanto aos diferentes tipos de ensino, 31 pessoas (28,7%) estudavam em escola pública e 77 (71,3%) jovens eram de escolas particulares. No geral, os resultados das correlações entre as variáveis analisadas (dimensões da EAE-EP e da CIP-20) revelaram predominantemente relações moderadas para aquelas consideradas estatisticamente significativas. Destacam-se os resultados obtidos nas correlações com a dimensão Falta de Prontidão da CIP-20, que se correlacionou de forma moderada com coleta de informações ocupacionais e Busca de informações profissionais práticas e de forma forte com Autoavaliação e Escore geral da EAE-EP. Esses achados podem ser entendidos com evidências de validade para a CIP-20.

Evidências de validade para a CIP-20 por meio da correlação com o BFI-2

*Manuela Baldin Siqueira (PUC-Campinas), Caroline Sarri Oliveira (PUC Campinas),
Rodolfo Ambiel (PUC-Campinas)*

Em um mundo do trabalho instável e não-linear como o que se caracteriza atualmente, intervenções focadas em auxiliar as pessoas a tomarem melhores decisões de carreira têm ganhado espaço nos diversos contextos de atuação da Psicologia. A avaliação psicológica em Orientação Profissional e de Carreira (OPC) também avançou, no sentido de ampliar seu escopo para além de aspectos relacionados às diferenças individuais para abordar também variáveis envolvidas no processo de escolha e tomada de decisão. Dessa forma, o presente estudo visa correlacionar a versão brasileira da escala Career Indecision Profile (CIP-20) com a Big Five Inventory 2 (BFI 2), a fim de refinar as evidências de validade da CIP. Participaram da pesquisa 88 estudantes das três séries do Ensino Médio, sendo que 70,5 % dos alunos foram de escolas públicas e o restante particular. Quanto ao gênero, 56 pessoas se identificaram como mulheres, 29 homens, 1 gênero fluido, 1 não binário, e por fim, 1 pessoa preferiu não responder. Quanto à idade, 87 pessoas forneceram essa informação, com a variação entre 15 e 19 anos ($M = 16$, $DP = 976$). A coleta ocorreu presencialmente nas escolas e online via Google Forms, mediante autorização da escola, dos responsáveis e concordância do estudante. Como resultados, no fator Falta de Prontidão (CIP) obteve-se correlações significativas, sendo as mesmas três citadas nos dois fatores anteriores, incluindo o fator de Abertura para Experiência (BFI). Destas, 3 foram positivas, sendo a correlação entre Neuroticismo e Afetividade Negativa, Ansiedade de Escolha, e Prontidão. Dentre as correlações significativas, 3 foram consideradas como relação forte, sendo a Conscienciosidade correlacionada a Afetividade Negativa e Prontidão, e Neuroticismo e Afetividade Negativa. Os resultados serão discutidos face à validade da CIP-20.

O papel da Orientação Profissional clínica na trajetória de vida no trabalho: reflexões a partir da análise da narrativa de ex-orientandos (tese de doutorado)

Marcos Laner de Moura

O presente trabalho analisa o papel da intervenção em Orientação Profissional (OP) clínica na trajetória de vida de ex-orientandos, a partir da exploração de suas narrativas de carreira, visando contribuir com reflexões a respeito da prática clínica de OP e seus efeitos. Foram realizadas entrevistas semidirigidas com seis participantes (4 mulheres e 2 homens) que vivenciaram um processo individual de OP clínica pelo Serviço de Orientação Profissional e Núcleo de Orientação Profissional, ambos do Instituto de Psicologia da Universidade de

São Paulo, há sete anos (n=2), dois anos (n=2) e até um ano (n=2), para explorar as trajetórias de vida no trabalho e a experiência da intervenção em OP. Aplicou-se o método de análise holística das narrativas produzidas nas entrevistas e posterior comparação, enfocando os aspectos relacionados à OP para cada participante. O referencial teórico utilizado para análise é o Construcionismo Social e a Psicanálise. As seis narrativas expressam o exercício contínuo de construção de sentidos em sua dimensão psicossocial, diante de transições e desafios do percurso de vida no trabalho, pautados por buscas por satisfação, segurança, realização, dignidade, respeito, reconhecimento e autonomia. A OP foi significativa e proveitosa a todos os participantes, em diferentes aspectos e intensidades. Para dois participantes, a OP ocupou papel central na aproximação com seus objetivos. Para um, possibilitou saída da crise. Para dois, permitiu fortalecer ações e delinear objetivos direta ou indiretamente. Para um, proporcionou segurança, autoconhecimento e o começo da busca pelos objetivos. Para todos, promoveu autoconhecimento. Aponta-se implicações para a prática em OP: a. importância em abordar o entendimento e a expectativa de carreira do cliente, bem como os objetivos e meios da OP clínica; b. identificar o movimento progressivo à OP, considerando movimentos de abertura, fechamento ou estabilidade; c. importância em disponibilizar sessões de acompanhamento após o processo.

Comunicação Oral 12 – 17h às 18h30

A realização de atividades remuneradas favorece a construção dos projetos de vida?

Jéssica Pierazzo de Oliveira Rodrigues (USP-RP), João Gabriel de Paula (USP-RP), Isabelle Ribeiro Rodrigues (USP-RP), Lucy Leal Melo-Silva (USP-RP), Vinicius Coscioni (Universidade de Coimbra)

O projeto de vida auxilia os indivíduos a desenvolverem uma visão clara de seus objetivos pessoais e profissionais, bem como um plano para alcançá-los. Assim, este estudo objetiva verificar se a realização de algum tipo de atividade remunerada influencia os fatores de identificação e envolvimento no projeto de vida de estudantes do ensino médio. Os dados foram coletados em duas escolas do ensino médio público do interior de São Paulo. Participaram do estudo 468 alunos, dos quais 135 (28,84%) estavam envolvidos em atividades remuneradas, os demais não. Os instrumentos utilizados foram: Questionário

Sociodemográfico e Escala de Projetos de Vida (fatores identificação e envolvimento). Os dados foram analisados por meio da estatística descritiva, focalizando as variáveis escola e realização de atividades remuneradas. Dentre as atividades, destacam-se: atendimento em academia, aprendizes, ajudante em áreas como pedreiro, mecânico e produção, auxiliar em setores administrativos, qualidade e vendas, babá, cozinheira, atendimento, comércio em supermercados, restaurantes e outras relacionadas à internet, marketing e mídias digitais. Os resultados mostram diferenças significativas entre as escolas em relação à identificação e ao envolvimento dos participantes, assim como na variável dos que exerciam atividades remuneradas. Essas diferenças foram evidenciadas tanto na análise da identificação quanto na análise do envolvimento, com os índices sendo mais altos no grupo que exerce atividade remunerada. Essa influência é particularmente evidente no fator de identificação. Conclui-se que exercer atividades remuneradas possibilita: oportunidades para desenvolver habilidades, adquirir experiência, explorar interesses, independência financeira e auxiliar os alunos na elaboração e envolvimento com seus próprios projetos de vida. Há necessidade de cautela com esses achados, uma vez que há o direito ao não trabalho firmado pela legislação brasileira. Assim, cumpre destacar a importância do monitoramento de tais atividades para que sejam realizadas de forma equilibrada, respeitando as responsabilidades escolares e o desenvolvimento integral dos jovens.

Perfil de Indecisão de Carreira e Interesses Profissionais de Estudantes do Ensino Médio

Juliana Cristina Fonseca da Silva (PUC-Campinas), Rodolfo Ambiel (PUC-Campinas)

A Orientação Profissional e de Carreira é uma área da ciência psicológica com profissionais que visa facilitar o contato com o mundo do trabalho e de carreira, além de promoverem a ampliação de repertório do indivíduo sobre si mesmo e sobre suas escolhas de carreira. Assim, entende-se que a OPC é uma importante área para a construção e/ou validação de instrumentos de avaliação psicológica, que são utilizados como ferramentas que auxiliam o processo de orientação das pessoas. Desta forma, este trabalho visou correlacionar a escala Carrer Indecision Profile (CIP) com a escala I8REST, no intuito de refinar as evidências de validade da CIP. Participaram do estudo 88 estudantes (63,64% mulheres, 32,95% homens, 1,14% não-binários, 1,14% gênero fluído e 1,14% preferiu não responder) das três séries do ensino médio (70,55% escola pública, 53,41% do terceiro ano do ensino médio),

de quatro estados do território brasileiro (95,45% de São Paulo, 2,27% do Espírito Santo, 1,14% de Santa Catarina e 1,14% do Rio Grande do Sul), com idade média de 16,36 anos. A correlação foi feita por meio do Coeficiente de Pearson. Constatou-se, como resultados, correlações negativas fracas e moderadas, sobretudo entre os fatores Afetos Negativos e Falta de Prontidão da CIP com os fatores Realista, Empreendedor e Convencional do 18REST. Os resultados podem ser considerados evidências de validade da CIP, sendo importante para a ampliação e construção da área de OPC no Brasil.

Uma Jornada de orientação profissional: Seus impactos e consequências

Jéssica Santos Machado (PUCRS), Thaline da Cunha Moreira (PUCRS), Artur Beal Neves (PUCRS), Manoela Ziebell de Oliveira (PUCRS)

A orientação profissional e de carreira (OPC) é um importante processo ao longo da vida escolar, quando irá entrar em contato com diversas problemáticas relacionadas ao mundo do trabalho, o que pode gerar conflitos, dúvidas e angústias. O objetivo deste estudo foi desenvolver e testar três modelos de intervenção em OPC, que foram aplicados no evento “Jornada de Orientação Profissional: Juntos pensando a sua carreira”, destinado a alunos do ensino médio e promovido pela PUCRS. Os modelos foram desenvolvidos com base em três teorias: Teoria social cognitiva de carreira (TSCC), Teoria de construção de carreira (TCC) e Teoria da psicologia do trabalho, e as atividades propostas foram realizadas ao longo de oito horas. Inscreveram-se para a Jornada 200 estudantes, que foram atribuídos a um dos grupos de intervenção em função da série que cursavam e escola de origem. Destes, 14 preencheram os questionários pré-teste e 56 responderam o pós-teste, sendo 45 preenchidos em ambos os instrumentos. Dentre eles, 10 estavam no primeiro ano do ensino médio, 15 estavam no segundo ano e 20 no terceiro ano. Em relação aos modelos, ficaram assim distribuídos: 16 em TSCC, 18 em TCC e 11 em TPT. Foram utilizados cinco instrumentos para avaliar as intervenções, dentre eles o Questionário sociodemográfico e a Escala Andante de Indecisão de Carreira, cujos resultados serão apresentados neste trabalho. Os dados foram analisados a partir do Método JT, que evidenciou mudança positiva confiável de 16 participantes no que se refere as dificuldades de planejar o futuro, traçar planos e definir objetivos de carreira (dificuldade decisional). Conclui-se que, embora breve, a intervenção proposta foi capaz de contribuir para desfechos relevantes para a preparação dos estudantes para o mundo do trabalho.

Evidências de validade da Escala de Projeto de Vida (EPV) para adolescentes brasileiros

Lucy Leal Melo-Silva (USP-RP), Vinicius Coscioni (Universidade de Coimbra), João Gabriel de Paula (USP-RP), Jéssica Pierazzo de Oliveira Rodrigues (USP-RP), Isabelle Ribeiro Rodrigues (USP-RP)

O projeto de vida (PV) é um processo em contínua evolução, no qual são definidas metas, valores e planos para direcionar a trajetória de vida dos indivíduos. Recentemente, o projeto de vida tem sido reconhecido como uma competência transversal dos currículos da educação básica brasileira. Essa abordagem visa conectar-se às diversas demandas das escolas e dos alunos, reconhecendo a importância de desenvolver habilidades relacionadas ao planejamento, tomada de decisões e autogerenciamento. Este estudo objetiva apresentar a Escala de Projeto de Vida (EPV) como um instrumento adequado para analisar os projetos de vida de estudantes do ensino médio. A EPV foi desenvolvida por Coscioni (2021) e compreende dois fatores principais dos projetos de vida: identificação (conhecimento sobre os PVs) e envolvimento (energia dedicada à realização destes). A amostra deste estudo foi composta por um total de 468 participantes, alunos matriculados em duas escolas públicas localizadas no interior do estado de São Paulo. Foi considerada a existência de covariância entre os dois fatores. Os índices se mostraram adequados, $\chi^2/df = 3,05$ CFI = 0,978 TLI = 0,967 RMSEA = 0,066 SRMR 0,023. As cargas fatoriais obtidas para todas as perguntas foram altamente significativas ($p < 0,001$) e variaram de 0,52 para a quinta pergunta da escala a 0,82 para a sétima pergunta do instrumento. Os demais valores variaram de 0,76 a 0,81. Observou-se uma alta covariância entre os fatores, atingindo 0,722 (IC: 0,661-0,782). Assim, todas as perguntas demonstraram ser significativas para seus respectivos fatores. A análise realizada confirmou que a Escala de Projeto de Vida (EPV) possui boas propriedades psicométricas para a avaliação dos projetos de vida de estudantes do ensino médio. Os dados se ajustaram ao modelo teórico proposto, os itens medem adequadamente as dimensões desejadas e o instrumento se mostrou válido e confiável.

Competências socioemocionais em estudantes do ensino médio: dados preliminares

Jéssica Pierazzo de Oliveira Rodrigues (USP-RP), Lucy Leal Melo-Silva (FFCLRP/USP), João Paulo Araújo Lessa (USP-RP)

Competências socioemocionais, como potencial humano, são importantes recursos para enfrentamento de desafios e, também, preditores de progresso na carreira. Ao longo do tempo, o conceito vem se reformulando a partir de diversas perspectivas teóricas. São compreendidas como características individuais que se manifestam através de interações de predisposições biológicas e fatores ambientais, podendo se manifestar em padrões consistentes de pensamentos, sentimentos e comportamentos; se desenvolvem por meio de experiências formais e informais de aprendizagem. Este estudo é parte de um projeto maior que investiga também projeto de vida. Este estudo objetiva analisar a relação entre competências socioemocionais e dados sociodemográficos em uma amostra de jovens de duas escolas públicas de Ribeirão Preto, SP. A amostra é constituída por 468 alunos, de 14 a 19 anos. Os dados foram obtidos por meio de Questionário Sociodemográfico (escola, sexo/gênero, raça/etnia, ano escolar, se exerce atividade remunerada e nível socioeconômico); e do Instrumento de Avaliação da Habilidades Socioemocionais (Senna), com cinco macrocompetências. Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas. Os resultados mostram que na variável escola há efeito (d de Cohen) nas macrocompetências engajamento com os outros ($d = 0,25$) e resiliência emocional ($d = 0,25$), a favor da escola A. Efeito também observado em sexo/gênero, nas macrocompetências engajamento com os outros ($d = 0,25$) e resiliência emocional ($d = 0,50$), a favor do grupo masculino. Aproximadamente 28,84% dos alunos trabalham e em relação a variável exercer uma atividade remunerada há efeito nas competências engajamento com os outros ($d = 0,46$), autogestão ($d = 0,33$) e resiliência emocional ($d = 0,25$). Nas demais variáveis raça/etnia, ano escolar e nível socioeconômico não foram observadas diferenças. Em síntese, a procedência escolar, o sexo/gênero e o fato do estudante exercer ou não atividade remunerada, constituem pistas para a pesquisa e a prática em educação para a carreira.

Mesas Redondas – 17h às 18h30

DIÁLOGOS ENTRE ÁREAS: INTEGRAÇÃO DAS ENTIDADES DA PSICOLOGIA

Contribuições da Psicologia Positiva para Escolha Profissional e Carreira

Claudia Hofheinz Giacomoni (ABP+ e Núcleo de Estudos em Psicologia Positiva UFRGS)

Dialogando com a saúde mental de universitários e carreira

Wagner de Lara Machado (IBAP e PUCRS)

Performapa: orientação de carreira guiado por um protocolo de autogestão do desempenho profissional

Hugo Sandall (Universo e UERJ), Luciana Mourão (SBPOT e Evolua Consultoria)

MÉTODO ANDANDO JUNTOS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA: EVIDÊNCIAS CIENTÍFICAS E APLICAÇÕES PRÁTICAS

Escalas Andante: construção e aplicação de instrumentos de processos e resultados

Ana Paula Salvador (USF), Gustavo Henrique Martins (USF e IAS)

O objetivo deste trabalho foi o desenvolvimento de dois instrumentos para a avaliação da eficácia de processos de Orientação Profissional e de Carreira (OPC). Os instrumentos construídos foram a Escala Andante de Autoeficácia para Decisão de Carreira (EAADC) e Escala Andante de Indecisão de Carreira (EAIC). A EAADC é composta por dois fatores, (1) competências exploratórias e (2) competências decisórias. Esta escala avalia as crenças de autoeficácia do indivíduo para obter informações sobre si e sobre o mundo do trabalho, estabelecer planos de ação para alcançar suas metas utilizando diferentes estratégias e considerando o seu contexto, estabelecer prioridades e executar ações planejadas. A EAIC é composta por quatro fatores, (1) afetividade negativa, (2) ansiedade para escolha, (3) dificuldade decisória e (4) conflitos interpessoais. Esta escala avalia aspectos negativos como vulnerabilidade, medo, insegurança em se comprometer com uma decisão, tendência a desistir perante dificuldades e conflito com pessoas consideradas importantes para o indivíduo que podem interferir negativamente no processo de escolha. As análises de dados estão em andamento, sendo que a amostra será composta por aproximadamente 1000 pessoas, de diferentes fases do desenvolvimento (adolescentes e adultos), com níveis de escolaridade variando entre ensino médio e pós-graduação, e com diferentes vínculos empregatícios. Os resultados preliminares indicaram evidências de validade de conteúdo, adequada estrutura

fatorial e evidência de validade convergente. Também foram encontradas estimativas de precisão adequadas, avaliadas por meio do ômega do McDonald's (969) e teste-reteste.

Método Andando Juntos: evidências científicas preliminares da sua eficácia

Rodolfo Ambiel (PUC-Campinas), Lorena Rodrigues da Costa (USF)

A Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC) tem ganhado espaço entre pesquisadores e práticos, atraídos pela consistência de suas hipóteses teóricas e evidências de seu funcionamento. Com base na TSCC foi desenvolvido o Método Andando Juntos para atendimento clínico em orientação profissional, que conta com instrumentos próprios, disponíveis para avaliar tanto adolescentes quanto adultos, e que só podem ser aplicados por profissionais previamente credenciados. O objetivo deste trabalho é apresentar evidências preliminares da validade do método. Para tanto, participaram 10 pessoas, ambos os sexos, entre 15 e 33 anos, com escolaridades variando entre segundo ano do ensino médio e mestrado, todos clientes de processos de orientação profissional e de carreira, atendidos por cinco diferentes orientadoras devidamente certificadas para uso do Método. Os atendimentos tiveram em média seis encontros, distribuídos por 2,9 meses (variação de 1 a 6 meses). Todos os participantes responderam à Escala Andante de Autoeficácia para Decisão de Carreira e à Escala Andante de Indecisão de Carreira no começo e ao final da intervenção. Em ambos os fatores da escala de autoeficácia, quais sejam, Competências Exploratórias e Competências Decisionais, os participantes tiveram maiores pontuações no pós-testes ($d=2,66$ e $1,94$, respectivamente). Já na escala de indecisão, as quatro dimensões (Afetividade Negativa, Ansiedade para Escolha, Dificuldade Decisiva e Conflito Interpessoal) mostraram-se com menores escores no pós-teste, respectivamente, com tamanhos de efeito $d=-1,94$, $-0,95$, $-2,22$ e $-0,51$. Embora preliminares, os resultados são favoráveis e vão na mesma direção da literatura internacional.

Relato de um caso aplicando o Método Andando Juntos: processo e resultados

Daisielly Pereira Lima Gonçalves (INSTITUIÇÃO), Mariana Fraletti de Polli (Andante Carreiras)

A forma como os instrumentos de Avaliação Psicológica é utilizada em Orientação Profissional e de Carreira (OPC) tem se modificado ao longo dos anos. Novas abordagens e

métodos de OPC marcam a transição de práticas de um caráter descritivo para um caráter compreensivo dos resultados de avaliações. O Método Andando Juntos (Ambiel, 2022) é uma dessas novas propostas, ele é baseado nas premissas na Teoria Social Cognitiva de Carreira. Assim, este estudo tem o objetivo de apresentar os resultados da avaliação da eficácia de um caso clínico conduzido a partir do Método Andando Juntos. O participante foi um jovem de 17 anos estudante do terceiro ano do ensino médio regular. Os instrumentos utilizados foram a Escala Andante de Autoeficácia para Decisão de Carreira- EAADC, a Escala Andante de Indecisão de Carreira-EAIC e a Escala Andante de Interesses Profissionais- EAIP. O processo completo de OPC foi realizado de forma remota pela plataforma do Google Meet durante 10 sessões com duração média de 80 minutos cada. Para avaliar a eficácia os instrumentos foram utilizados em dois momentos, no início do primeiro encontro com a aplicação da EAADC, EAIC e EAIP e o segundo momento realizado depois do último encontro com a aplicação da EAADC e EAIC. Os resultados apontaram que o processo foi eficaz no aumento da Autoeficácia e na diminuição da Indecisão, na comparação dos dois momentos. Portanto, utilizar os instrumentos possibilitou medir a eficácia das intervenções, além dos resultados iniciais terem sido integrados na elaboração dessas intervenções durante o processo.

EMPREENDEDORISMO, ECONOMIA E MATERNIDADE: INTERVENÇÕES SOBRE CARREIRAS FEMININAS

Bem-estar, Carreira e Maternidade: uma intervenção

Larissa Sanford Ayres Farina, Marco Antônio Pereira Teixeira (UFRGS)

A presença das mães no mercado de trabalho vem acompanhada de desafios. A vivência de diferentes papéis ao mesmo tempo pode impactar em seu bem-estar. Este trabalho teve como objetivo avaliar mudanças nos níveis de percepção de recursos pessoais e de contexto (trabalho e adaptabilidade de carreira) das participantes. Esperava-se que, após a intervenção, houvesse um aumento no grau de percepção dos recursos e, consequentemente, aumento nos níveis de bem-estar subjetivo. Participaram 19 mães trabalhadoras com idades entre 26 e 50 anos ($M = 37,6$; $DP = 5,97$), sendo que a maioria trabalhava no momento da intervenção ($n=12$), tinha um filho ou filha ($n=13$), era casada ou em união estável ($n=15$) e tinha ensino superior completo ou pós-graduação ($n=16$). A intervenção foi

estruturada em quatro encontros, realizados no formato online, como parte do trabalho do Serviço de Orientação Profissional (SOP) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Foram realizadas análises qualitativas, baseadas em registros das falas durante a intervenção. Realizou-se uma análise sobre temas que foram destacados. As mães relataram que clarificaram e contextualizaram seus objetivos de vida, desenvolveram estratégias para realizá-los e exploraram as possibilidades de melhor aproveitamento dos recursos pessoais e de contexto. Contam que passaram a organizar melhor suas rotinas e a intervenção foi importante para estimular o diálogo e uma divisão justa de tarefas com os conjugues. Os momentos de lazer e de autocuidado passaram a ser incluídos em equilíbrio com os outros compromissos. Salientaram, ainda, que as técnicas as auxiliaram a pensar em como conciliar o trabalho, a casa e o cuidado dos filhos etc, e as motivaram a refletir sobre seus objetivos e interesses profissionais. Por fim, destacaram a importância de ouvir outras mulheres-mães que também enfrentam desafios, frente à interação entre os diferentes papéis que ocupam.

A importância do Planejamento Financeiro para a transição de carreira

Dirlene Regina da Silva

A transição de carreira, que acontece quando o profissional decide mudar de área de atuação ou de modelo de trabalho, se tornando empreendedor ou mudando seu rumo, é um momento delicado da carreira. A transição pode acontecer por vários motivos. Seja insatisfação profissional, dificuldades no mercado de trabalho ou o desejo de desenvolver novas habilidades. Para uma transição de carreira mais tranquila e sem medos, é fundamental ter um planejamento financeiro, em que esteja prevista uma reserva financeira. Das pessoas que estão hoje no mercado de trabalho, ninguém teve educação financeira como disciplina regular na escola. Falar de dinheiro é um tabu para maioria dos brasileiros e tudo isto, somado à infinidade de crenças sobre o dinheiro pode fazer com que se tenha dificuldades para gerenciar a vida financeira e planejar o futuro. Ademais, a falta de planejamento, conhecimento de gestão financeira e ausência de comportamento empreendedor são os principais fatores de fechamento de empresas no Brasil, segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2017). Assim, planejar-se financeiramente para a transição de carreira é diferencial para o sucesso deste processo. Assim surgiu uma proposta de mentoria em grupo no formato de Workshop. Essa intervenção contém de 5 a 10 sessões com previsão de conteúdos teóricos, exercícios e atividades. Podendo ser no modelo presencial

ou online, com a finalidade de atender esse público. De 2021 até o momento, foram mais de 500 pessoas apoiadas nas mais diferentes regiões do Brasil, na Espanha e em Portugal, que passaram a gerir melhor suas finanças em momentos de transições.

Desdobramentos da Carreira e do Empreendedorismo na Trajetória das Mulheres

Cristina Porto Vesz (M+ Consultoria para Mulheres)

Apartir da necessidade de mulheres terem apoio técnico qualificado, para se desenvolverem e implementarem mudanças em suas carreiras e negócios, surge um projeto de desenvolvimento feminino, de consultoria e mentoria para mulheres, com foco no desenvolvimento de suas carreiras e negócios, especialmente para as que escolhem o caminho do empreendedorismo. Apresentar uma metodologia eficaz de apoio a mulheres na construção de uma forte identidade profissional, identificando quem elas são, para onde elas desejam ir, e para que sintam seu trabalho valorizado, tendo clareza de como se desenvolverem empreendendo. Trata-se de um método de consultoria/mentoria, que pode ter de 4 encontros até 12 encontros, dependendo dos objetivos da mentorada, ocorrendo em encontros semanais, com dia e horário fixo, cada um deles de 2 horas de duração, onde são aplicadas as ferramentas e implementada toda a técnica e metodologia, com atividades e exercícios, tudo personalizado de acordo com os objetivos de desenvolvimento da mentorada. Pode ser aplicada tanto presencialmente, quanto online, seguindo igualmente as mesmas etapas. De março de 2017 até o presente momento, já foram centenas de mulheres impactadas pela metodologia de desenvolvimento aqui apresentada, mulheres das mais variadas áreas e com os mais variados projetos de carreira e no empreendedorismo. Já foram mais de 2.000 mil horas de consultorias e mentorias, para mulheres das mais variadas regiões do Brasil e do mundo. Mulheres, que a partir de um desejo, uma ideia ou uma vontade de mudança, tiveram contato com uma metodologia que, muito além de traçar um planejamento, conduziu seus passos e mostrou o exato caminho para que este “sonho” ou “desejo”, que estava apenas no campo das ideias, pudesse vir à tona de forma concreta.

Conferência Internacional – 18h30 às 19h30

The resurrection of vocational interests in human resources: New challenges

and a revamped model of interests

Given the numerous challenges on the current labor market, vocational interests made their comeback in human resources and turned to be central constructs in contemporary talent management programs in organizations. Parallel to this evolution, more elaborate vocational interest assessment tools became available to support employees sustained employability. We will outline and illustrate several of these assessment innovations when presenting results on a study of over 500 individuals employed in multiple jobs, i.e. holding 2 jobs at the same time. For various reasons, more and more people are employed in 2 jobs critically challenging our current psychological knowledge on people at work, that is chiefly relying on doing one job at a time.

Ministrante: Filip De Fruyt

SÁBADO, 02 DE SETEMBRO DE 2023

Como eu faço 5 – 09h às 10h30

Processo de escolha: qual caminho seguir? aposentadoria ou membro do conselho da empresa?

Maria Theotonio (USF)

O processo de escolha acontece ao longo da vida motivado por influências, interesses e expectativas de resultados. Na maturidade, a transição de carreira pode ser mais bem pensada em função da trajetória construída, do momento de cada pessoa e das interferências de variáveis externas, como: financeira, familiar, social, relacional e os sentimentos de satisfação, orgulho e realização. Percebe-se que aquele que reúne condições externas favoráveis, em que o meio onde está inserido contribui para um momento de reflexão e de construção, tende a se sentir mais seguro, satisfeito e motivado a repensar sua trajetória, buscar respostas e construir um caminho que lhe garanta bem-estar e qualidade de vida. Uma intervenção foi realizada com o objetivo de ajudar o participante rever sua trajetória, conquistas, momento atual, interesses, prioridades, desejos, expectativas e a fazer a escolha entre a aposentadoria e o afastamento das atividades realizadas ao longo da vida, ou a permanência numa posição diferente, mas relacionada a empresa que criou e gerenciou por mais de 40 anos. O método utilizado nessa intervenção foi a narrativa, tendo como referencial teórico a Teoria da Construção de Carreira e a Adaptabilidade de Carreira. Analisou-se as exigências, demandas e a adequação ao novo caminho a ser percorrido, a estruturação do tempo e o desapego à rotina até então praticada. A intervenção teve duração de um ano, com encontros inicialmente semanais, depois quinzenais e finalmente mensais, totalizando 28 sessões de uma hora e meia cada. As sessões foram organizadas de modo a proporcionar uma transição suave, cuidadosa, consistente e definitiva. Essa intervenção contribuiu para a construção de uma nova posição dentro do organograma da empresa, para a saúde mental do participante e o sucesso da empresa.

Intervenção online para o desenvolvimento de recursos de adaptabilidade de carreira em universitários

Fernanda Zatti (IFRS), Iúri Novaes Luna (UFSC)

A adaptabilidade de carreira é um tema emergente no campo das intervenções de carreira. Em diversos países, estudos têm incentivado o desenvolvimento de intervenções para o desenvolvimento dos recursos de adaptabilidade. Este trabalho apresenta uma intervenção de carreira destinada à promoção de recursos de adaptabilidade de carreira em estudantes universitários formandos. Guiando-se pela descrição conceitual do construto, elaborou-se um protocolo original de intervenção em grupo, na modalidade síncrona e online, que teve por base os quatro recursos de adaptabilidade de carreira: preocupação, controle, curiosidade e confiança. Assim, a intervenção aborda aspectos relacionados ao estabelecimento de metas e planos, senso de agência e responsabilidade na construção de carreira, exploração de si e do ambiente e crença na capacidade para atingir os objetivos estabelecidos. A intervenção é composta por cinco encontros, sendo um por semana, com duração de 1 hora e 30 minutos cada. Os encontros ocorrem mediante plataformas de reuniões, como o Google Meet. Será apresentada a efetivação do protocolo de intervenção em um grupo composto por 26 estudantes de diferentes cursos superiores, sendo 17 mulheres e 9 homens, com idade média de 23,7 anos (DP=1,75), provenientes de diferentes estados do Brasil. A avaliação dos participantes ocorreu por meio de registros das percepções aplicados ao final de cada encontro e de um questionário de avaliação, respondido ao final do último encontro, com base nas quatro dimensões da adaptabilidade de carreira. O processo buscou estimular o uso dos recursos de adaptabilidade especificamente na transição da universidade para o mundo do trabalho. A análise dos relatos dos participantes revela o alcance dos objetivos delineados para a intervenção, por meio de avanços relacionados aos recursos de adaptabilidade, bem como a potencialidade e os limites de intervenções de carreira online na modalidade grupal. Links para sites e mídias sociais: YouTube: <https://www.youtube.com/@liopufsc2371>; Instagram: @liop.ufsc.

Orientação para aposentadoria na modalidade online: intervenção grupal

Lúri Novaes Luna (UFSC), Maiana Farias Oliveira Nunes (UFSC), Jeferson Ostroski Martins (UFSC)

Tradicionalmente, processos de preparação para aposentadoria são vinculados a organizações e se destinam a trabalhadores que se encontram em etapas avançadas de suas carreiras. Nesse sentido são, inclusive, previstos na legislação brasileira. Todavia, tendo

em vista o significativo aumento da população idosa, a reforma da Previdência Social e o desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação, novas modalidades de atendimento de carreira voltadas a processos de aposentadoria têm despontado fora do contexto das organizações. Estudos sobre o tema indicam sua atualidade e a relevância das intervenções com essa população, considerando os novos ciclos de carreira e a ressignificação da relação trabalho-aposentadoria. O laboratório de carreira LIOP/UFSC desenvolveu um protocolo específico de orientação para aposentadoria na modalidade online e grupal, com o objetivo de auxiliar os participantes em seus processos de planejamento e decisão de aposentadoria, transição e adaptação. O público-alvo é composto por pessoas com mais de 50 anos próximas à aposentadoria ou aposentadas há pouco tempo. A intervenção envolve cinco encontros, um por semana, com duração de 1 hora e 30 minutos cada. Os encontros ocorrem mediante plataformas de reuniões, como o Google Meet. Será discutida a realização da intervenção em um grupo composto por 16 pessoas, sendo 12 mulheres e 4 homens. A avaliação dos participantes ocorreu por meio de registros das percepções aplicados ao final de cada encontro e de um questionário de avaliação, respondido ao final do último encontro, com base nas dimensões planejamento, decisão, transição e adaptação. Os relatos dos participantes revelam o alcance dos objetivos da intervenção, sobretudo por meio dos avanços observados na construção do planejamento para a aposentadoria. As potencialidades e os limites de intervenções de carreira online, na modalidade grupal, com pessoas envolvidas em processos de aposentadoria também merecem destaque. Links para sites e mídias sociais: YouTube: <https://www.youtube.com/@liopufsc2371>; Instagram: @liop.ufsc.

Projetos Profissionais: contribuições de uma intervenção em carreira com universitários de Engenharia Física

Marilda Aparecida Dantas Graciola (UNICAMP), Adriane Pelissoni (UNICAMP), Juliana Barbosa Consonni (UNICAMP), Ligiane Regina Coelho (UNICAMP)

O curso de Engenharia Física é recente na instituição da qual este estudo é oriundo, e caracteriza-se por turmas compostas aproximadamente por 15 estudantes nas duas edições em que se formaram. O estudante, ao ingressar, conclui por dois anos disciplinas de base comum para que, ao final deste período, direcione sua escolha para um dos cursos, dentre os quais encontra-se a Engenharia Física. Assim, o estudante se depara com diferentes escolhas ao longo de sua trajetória e desenvolve sua carreira a partir de um contexto pouco

explorado. Este trabalho objetiva apresentar e discutir projetos profissionais elaborados por estudantes de engenharia física após participarem de uma intervenção de carreira. A intervenção ocorreu em formato de disciplina eletiva durante 15 semanas com encontros de 2h. O foco foi promover reflexões da trajetória universitária, o autoconhecimento, mapear possibilidades de atuação profissional e discutir a transição universidade-mundo do trabalho. Participaram 12 estudantes de engenharia física de uma universidade pública brasileira, sendo conduzida por profissionais do serviço de apoio ao estudante da instituição e por uma docente do curso. As atividades desenvolvidas foram pautadas na Teoria Social Cognitiva de Carreira e a metodologia utilizou exposição dialogada, questionários, filmes, textos e práticas individuais e coletivas, e relatos de veteranos do curso sobre transição universitária e mundo do trabalho. Os resultados da intervenção colaboraram para que os estudantes concluíssem diferentes atividades, das quais destaca-se o Projeto Profissional Individual (PPI). Observou-se no PPI dos estudantes a importância da descrição do autoconhecimento, estabelecimento de objetivos e estratégias para direcioná-los na construção de carreira. Os estudantes reconheceram benefícios no processo de autoconhecimento e recomendaram a realização da disciplina para os demais estudantes de engenharia. O desafio agora é o de ampliar este tipo de intervenção para os demais cursos e em especial aos cursos de engenharia.

Plano de sucessão no contexto organizacional

Maria Theotônio (USF)

Pensar na perenidade dos cargos dentro de uma empresa contribui para o sucesso do negócio. O plano de sucessão é uma alternativa desenvolvida por muitas empresas familiares devido à preocupação em garantir a sustentabilidade e permanência no mundo dos negócios e, quando planejado e executado de maneira estruturada, tende a garantir que transições de cargos, em especial as posições de comando ocorram de maneira fluida e assegure o andamento dos processos e a continuidade dos resultados. Neste caminho, um trabalho foi realizado envolvendo dois herdeiros de uma empresa familiar, um do sexo masculino e outro feminino que são casados entre si e filhos de dois acionistas da empresa. O objetivo do trabalho foi contribuir para que cargos importantes dentro da empresa pudessem ser desempenhados de maneira satisfatória sem comprometer os resultados dela e a posição que a organização ocupa no seguimento onde atua. O procedimento iniciou com um

diagnóstico composto por entrevistas e testes psicológicos padronizados e validados, sendo eles: G38, HTM verbal, HumanGuide e EALA. Na sequência ocorreu a devolutiva e a discussão das competências atuais e as necessárias a nova posição a ser ocupada e o programa de desenvolvimento das competências hard skills e soft skills foi iniciado. Os encontros foram, ora em grupo, ora individual e com o recurso de pré-teste e pós-teste como forma de medir o avanço conquistado. O trabalho teve duração de um ano e meio com encontros semanais e com carga horária variada em função do desenvolvimento das competências necessárias a posição dos dois cargos, diretora administrativa financeira e diretor da área técnica. As competências soft skills foram desenvolvidas utilizando-se de várias estratégias de intervenção, tendo como referencial teórico a Teoria Social Cognitiva. As competências hard skills foram desenvolvidas por meio de cursos e mentoria. Esse trabalho contribuiu para a perpetuação da empresa.

Mesas Redondas – 09h às 10h30

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS PARA ATUAR EM DIFERENTES CENÁRIOS E FUNÇÕES EM OPC

Competências centrais e especializadas para profissionais de carreira: estudo de levantamento numa amostra brasileira

Marina Cardoso de Oliveira (UFTM), Lucy Leal Melo-Silva (USP-RP), Maria Célia Lassance (UFRGS)

A formação do orientador profissional e as competências necessárias para uma atuação qualificada nos diferentes cenários e contextos são temas que merecem ser debatidos em conferências por especialistas da área. Partindo de uma iniciativa da Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira (ABROPC) este estudo visou mapear como profissionais de carreira brasileiros se definem quanto ao seu perfil de atuação (mentores, orientadores ou especialistas de carreira), como autoavaliam seu desempenho em relação a um conjunto de competências centrais e especializadas, e como percebem a relevância de cada competência para a sua prática profissional. Participaram do estudo 74 profissionais de carreira brasileiros. Como instrumento, foi elaborada uma lista com competências centrais e especializadas inspirada nos resultados de um levantamento transcultural sobre o tema. Os resultados mostraram diferenças significativas entre as médias emparelhadas,

indicando maior percepção de relevância das competências do que o grau de capacidade desenvolvida tanto para as competências centrais quanto as especializadas. Consta-se necessidade de aprimoramento contínuo dos profissionais de carreira, independente do perfil, especialmente para as competências especializadas. Implicações para a formação e qualificação profissional serão discutidas.

A formação profissional em orientação profissional e de carreira no IPUSP

Marcelo Afonso Ribeiro (USP)

Este trabalho visa apresentar e discutir a trilha formativa profissional em orientação profissional e de carreira no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (IPUSP) buscando analisar potencialidades e lacunas de formação neste campo específico. A trilha formativa se dá em quatro níveis: graduação, aperfeiçoamento, pós-graduação stricto sensu e pós-doutorado e procura integrar teoria, prática e pesquisa. Cada etapa pressupõe uma formação profissional que permita a construção de competências gerais (leitura contextualizada da realidade sociocultural, educacional e do trabalho, compreensão do ser humano, dialogicidade e sensibilidade às diversidades, desigualdades e diferenças) e específicas (construção contextualizada e utilização de base conceitual de escolha, projeto, construção e transição de carreira e futuro, planejamento e manejo de situações práticas nos mais variados contextos de intervenção, capacidade de lidar com informação profissional e do trabalho, e competência de auxiliar pessoas em seus processos de escolha, construção e transição de carreira), que são base para a construção da atuação profissional (práticas). Da graduação ao pós-doutorado o nível de complexidade aumenta. Toda a formação se dá em relação com o SOPI (Serviço de Orientação Profissional) e com o LABOR (Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional), buscando a articulação ensino, pesquisa e extensão. É importante salientar que se incentiva a produção de conhecimento para a prática e para o estudo dos diferentes e diversos públicos-alvo da orientação profissional e de carreira, bem como para a construção de novas estratégias para a área, gerando tecnologia social. Esperamos chamar atenção para a importância da formação em orientação profissional e de carreira na sua dupla função de preparar para prática profissional e para a pesquisa, bem como incentivar a produção de conhecimentos e estratégias que possibilitem a ampliação do acesso à orientação profissional e de carreira, impactando no aumento da justiça social.

Formação em orientação profissional e de carreira: a experiência da UFRGS

Marco Antônio Pereira Teixeira (UFRGS)

O objetivo deste trabalho é apresentar as experiências de formação na área de orientação profissional e de carreira (OPC) no Instituto de Psicologia, Serviço Social, Saúde e Comunicação Humana da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e discutir possibilidades de aprimoramento no processo de formação. O aprendizado no campo da OPC ocorre em diferentes níveis: graduação (através de disciplina eletiva e estágio profissionalizante), atividades de extensão voltada a pessoas já graduadas (curso de curta duração e atividade prática supervisionada) e pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado). As atividades práticas e de pesquisa estão, em sua maioria, vinculadas ao Serviço de Orientação Profissional (SOP) e ao Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE), que são projetos de extensão voltados à prática da orientação profissional e de carreira. As atividades de pesquisa são articuladas junto ao grupo de pesquisa Núcleo de Estudos e Intervenções em Carreira (NEIC). A formação teórica mais básica, nos níveis de graduação e curso de extensão, envolve conteúdos relacionados à história da OPC, as principais teorias clássicas e contemporâneas e aplicações práticas em diferentes contextos, com ênfase para as demandas que chegam ao SOP e ao NAE. No nível da pós-graduação os estudos são mais direcionados a tópicos específicos e à discussão de aspectos teóricos e metodológicos das pesquisas na área. Os projetos de extensão aplicados servem como espaço de prática supervisionada e de experimentação de novas intervenções e técnicas, além de serem campo para pesquisa. Ao final, discutiremos aspectos positivos e limitações do processo de formação oferecidos, assim como novas possibilidades para o futuro.

EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DE TRÊS MODELOS QUE COMPÕEM A TEORIA SOCIAL COGNITIVA DE CARREIRA

Avaliação do modelo de formação da escolha profissional da Teoria Social Cognitiva de Carreira

Thaline da Cunha Moreira (PUCRS)

Diversas perspectivas teóricas fundamentaram as intervenções em orientação profissional e de carreira e uma das influências mais significativas foi a Teoria Social Cognitiva, da qual

derivou a Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC). O primeiro modelo teórico apresentado pela TSCC se prontificou em apresentar três etapas ligadas à escolha profissional, que são a formação dos interesses profissionais, as escolhas acadêmicas e profissionais, e o desempenho nessas atividades. Nesse modelo, as fontes de autoeficácia são responsáveis por desenvolver as crenças de autoeficácia e expectativas de resultados que geram interesses e objetivos de escolha, impulsionando as intenções, seleção e ações de escolha, que também podem ser compreendidos como comportamentos de planejamento e exploração vocacional. Diante disso, o presente trabalho teve como objetivo testar parte desse modelo teórico, focando nas variáveis: fontes e crenças de autoeficácia e exploração profissional. A amostra foi composta por 388 adolescentes, com média de idade de 15,9 anos (DP = 1,0), estudantes das três séries do ensino médio de escolas públicas e particulares. Foram aplicadas a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional, Escala de Exploração Vocacional e Escala de Fontes de Autoeficácia para Escolha Profissional. Para a verificação dos dados utilizou-se a técnica de Path Analysis. Nos resultados observou-se que as fontes de autoeficácia predisseram as crenças de autoeficácia, destacando-se as fontes de experiência pessoal e aprendizagem vicária. A autoeficácia também se mostrou preditor da exploração vocacional. Com este trabalho, foi possível notar como o modelo teórico estudado pode ser útil para explicar o processo de escolha profissional de adolescentes.

Teste do Modelo de Satisfação Acadêmica da Teoria Social Cognitiva de Carreira

Lorena Rodrigues da Costa (USF), Evandro Morais Peixoto (USF), Gustavo Henrique Martins (USF e IAS)

A partir de um dos modelos proposto pela Teoria Social Cognitiva de Carreira, a satisfação acadêmica/profissional é caracterizada como um estado emocional positivo decorrente da avaliação das experiências de estudo/trabalho ou, ainda, como o quanto os indivíduos gostam de suas atividades profissionais. Este modelo apresenta que traços de personalidade, experiências afetivas, recursos ambientais, autoeficácia, expectativas de resultados e progresso em metas são variáveis capazes de predizer direta ou indiretamente a satisfação acadêmica. Diante disso, esse trabalho teve como objetivo replicar parte do modelo apresentado. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética sob o CAAE 47841321.3.0000.5514. A amostra contou 270 participantes, sendo 81,1% mulheres, 17,8% homens e 1,1% outros. Ainda, dentre

os participantes, 92,97% eram estudantes de psicologia e 7,03% de outros cursos. A fim de avaliar os construtos indicados, foram utilizados um questionário sociodemográfico, Escala Andante de Autoeficácia para Decisão de Carreira (EAADC), Escala de Persistência e Escala de Satisfação Acadêmica. Após a coleta, foram realizadas estatísticas descritivas, a fim de caracterizar a amostra e, para avaliar a qualidade do modelo, foi empregado modelagem de equações estruturais. Conforme pressupostos teóricos, foram encontradas associações positivas e significativas entre recursos ambientais e autoeficácia para decisões de carreira ($r=0,323$), autoeficácia para decisões de carreira e persistência flexível ($r=0,496$), autoeficácia para decisões de carreira e expectativas de resultados ($r=0,367$), autoeficácia para decisões de carreira e satisfação acadêmica ($r=0,247$), persistência flexível e satisfação acadêmica ($r=0,232$). Desta forma, foi possível observar que os fatores descritos podem influenciar de forma direta ou indireta a satisfação acadêmica, possibilitando achados nesse âmbito no Brasil.

Maternidade e Carreira: Teste Do Modelo Social Cognitivo Para Autogerenciamento

Ana Paula Salvador (USF), Rodolfo Ambiel (PUC-Campinas)

O Modelo Social Cognitivo de autogerenciamento reúne e explica os comportamentos adaptativos de carreira que os indivíduos utilizam para se adaptar e prosperar nos ambientes educacionais e de trabalho durante toda a trajetória profissional. O objetivo deste estudo foi testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães. Para tanto, foi realizada a tradução e adaptação de cinco instrumentos que avaliam construtos que compõem o modelo. A amostra contou com 483 participantes com idades entre 18 e 82 anos ($M = 34,82$; $DP = 11,06$), 83,6% se declararam mulheres e 48,7% estavam cursando ou possuíam pós-graduação. Todos os instrumentos apresentaram índices de ajustes adequados para a estrutura testada e índices adequados de consistência interna. Posteriormente, participaram 150 mães de filhos(as) até 12 anos com idades entre 22 e 53 anos ($M = 36,39$; $DP = 6,16$). Foi realizada uma path analysis que visou testar a relação preditiva das variáveis do Modelo Social Cognitivo de Autogerenciamento de Carreira. Os resultados encontrados indicaram que o Modelo aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão é capaz de prever níveis de decisão de carreira em mulheres que são mães. O

modelo explicou 67% da variância da Afetividade Negativa, que denota um tipo de decisão dependente. De forma complementar, a relação preditiva das fontes de autoeficácia foi adicionada ao modelo. Os resultados desse estudo podem ter implicações científicas e práticas, uma vez que oferece cinco novos instrumentos com evidências de validade para serem utilizados no contexto brasileiro. Ainda, oferece uma compreensão acerca dos fatores pessoais e contextuais que predizem o comportamento adaptativo na carreira acerca da exploração de carreira e tomada de decisão de mulheres que são mães.

FATORES CHAVE PARA O BEM-ESTAR E ADAPTABILIDADE NA CARREIRA SOB DIFERENTES PERSPECTIVAS EM ESTUDOS QUANTITATIVOS

Impacto dos recursos pessoais e ações de redesenho nos níveis de bem-estar

Taritza Basler Pereira (PUCRS), Pedro Radies Garicochea (PUCRS), Clarissa Pinto Pizarro de Freitas (PUCRS)

O bem-estar no trabalho é um aspecto crucial para o desenvolvimento pessoal e profissional de um indivíduo e, embora vários fatores possam influenciar o bem-estar no trabalho, os traços de personalidade e a percepção sobre o trabalho desempenham um papel fundamental nesse processo, sendo o trabalho significativo um fator-chave nessa relação. Ainda, o bem-estar no trabalho pode ser influenciado tanto de forma positiva, como o engajamento no trabalho, quanto de forma negativa, como a adição ao trabalho. O objetivo do estudo foi investigar as relações dos traços de personalidade e das ações de redesenho no trabalho com engajamento no trabalho, trabalho significativo e adição ao trabalho. Tratou-se de um estudo quantitativo, exploratório e transversal, no qual participaram 138 trabalhadores (78,89% mulheres) com idade média de 18,4 anos (DP=8,97). A coleta foi realizada de forma online e os participantes responderam a escala de autorrelato para avaliar as variáveis investigadas. Foram realizadas análises de rede e de regressão linear. Os resultados da análise de rede evidenciaram que os traços de personalidade, trabalho significativo e as ações de redesenho estão associados aos níveis de engajamento e adição ao trabalho. As análises de regressão linear evidenciaram que os níveis de trabalho significativo, neuroticismo, conscientização e redesenho da tarefa contribuíram para explicar 60% dos níveis de engajamento na amostra. O neuroticismo e redesenho da tarefa contribuíram na explicação de 13% da

adição ao trabalho. Essas descobertas evidenciam que essas variáveis desempenham um papel relevante na promoção do engajamento do trabalho, como também na prevenção de maiores níveis de adição ao trabalho. Esses achados fornecem insights importantes para a compreensão dos fatores que influenciam o envolvimento dos indivíduos no trabalho, e destacam a importância de considerar tanto características individuais quanto estratégias de adaptação no contexto laboral.

Escala de adaptabilidade de carreira: estudo da adequação das chaves de resposta para a versão reduzida

Isabela Menezes Oliveira (UFRGS), Clarissa Pinto Pizarro de Freitas (PUCRS), Marco Antônio Pereira Teixeira (UFRGS)

A escala de adaptabilidade de carreira (EAC) apresenta evidências robustas de validade ao longo de quase uma década em diversos países. No entanto, estudos utilizando a Teoria de Resposta ao Item (TRI) para o instrumento no Brasil ainda são recentes e até então exploraram pouco ou não exploraram a versão breve da escala, apenas a versão completa. O estudo teve como objetivo investigar evidências de validade incremental da escala de adaptabilidade de carreira - versão breve, comparando dois modelos: um avaliado por uma escala likert de 5 pontos (modelo 1, com 2.666 participantes) e outro por uma escala likert de 7 pontos (modelo 2, com 586 participantes), envolvendo um total de 3.252 participantes, incluindo estudantes de graduação, pós-graduação e trabalhadores de todo o Brasil. Análises de TRI utilizando o modelo graded response model revelou os parâmetros de dificuldade e discriminação para os dois modelos. No modelo 1, os parâmetros de dificuldade (b) variaram de -1,52 a -0,54, enquanto no modelo 2, variaram de -2,16 a -1,21. Quanto aos parâmetros de discriminação (a), o modelo 1 variou de 1,65 a 4,75, e o modelo 2 variou de 1,83 a 7,16. As curvas características dos itens indicaram que, no modelo 2 as categorias 1 e 2 colapsaram em nove dos 12 itens da escala. Para o modelo de 5 pontos as categorias funcionaram de forma ordenada. Os parâmetros de discriminação para ambos os modelos foram considerados altos ou muito altos, enquanto os parâmetros de dificuldade indicaram que ambos os modelos são mais precisos em diferenciar indivíduos com níveis menores de adaptabilidade de carreira. O estudo forneceu evidências de validade incremental para a EAC, destacando a contribuição da escala likert de 7 pontos para uma maior discriminação dos níveis de habilidade. No entanto, ambos apresentaram itens fáceis para avaliar o construto.

Recursos do Trabalho, Bem-estar Subjetivo e Conflito em Mães Trabalhadoras: um estudo de moderação

Larissa Sanford Ayres Farina, Marco Antônio Pereira Teixeira (UFRGS)

Os avanços das práticas igualitárias no que diz respeito ao gênero e à configuração familiar em que ambos os pais trabalham trouxeram desafios na busca pelo equilíbrio entre os diferentes espaços ocupados pelas mães/trabalhadoras. 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. O presente estudo teve como objetivo identificar o papel moderador dos recursos laborais (suporte do líder, suporte dos colegas, clareza de papel, comunicação, desafios, justiça no trabalho, perspectiva de crescimento, e alinhamento de habilidades) nas relações entre conflito trabalho-família/família-trabalho (CTF/CFT) e bem-estar subjetivo (BES). Participaram deste estudo 263 mães/trabalhadoras, selecionadas por conveniência. As participantes responderam a um Questionário Sociodemográfico e a sete escalas que permitiram medir: BES, CTF/CFT, adaptabilidade de carreira e recursos de trabalho. A coleta de dados se deu por meio eletrônico. Foi realizada análise de moderação, com intenção de se investigar a influência dos recursos do trabalho e recurso pessoal no efeito do CTF/CFT sobre BES. As evidências demonstraram que os recursos moderam o impacto do CF/CTF no BES, porém eles alavancaram os efeitos negativos das demandas da família no trabalho e do trabalho na família no bem-estar subjetivo das mães trabalhadoras de crianças. Essa pesquisa traz um novo entendimento sobre variáveis ainda não estudadas na relação CFT/CTF e BES. Entende-se, ainda, que orientadores de carreira e organizações que contem com mães trabalhadoras atentem para o equilíbrio entre as tensões psicológicas e de tempo.

Como eu faço 6 – 09h às 10h30

Orientação Profissional de Adolescentes na Abordagem Junguiana

Maria Lygia de Carvalho Alli Molineiro (VOCTalentos), Mariana Vasconcellos Silva

Nastri (VOC Talentos)

Este trabalho tem por objetivo apresentar uma metodologia de orientação junguiana no processo de orientação profissional de adolescentes. Propõe a busca de respostas autênticas, que possibilitem a máxima manifestação do potencial dentro do processo de individuação, um conceito central na psicologia analítica. O adolescente pode não ter desenvolvido ainda meios para reconhecer e processar suas escolhas, diante da falta de autoconhecimento e das pressões sociais inevitáveis nesta fase. A definição de um senso coerente de identidade é umas das tarefas mais importantes e difíceis da adolescência e a primeira etapa do processo de orientação propõe justamente alinhar o adolescente consigo mesmo, favorecer a construção do diálogo com os recursos internos, facilitar a definição da identidade e vitalizar seu senso de consciência. Para tanto adota a metodologia conhecida como processamento simbólico-arquetípico para abordar os conteúdos e integrá-los no processo de autoconhecimento. O tripé interesses, habilidades e personalidade é explorado para revelar conteúdos que já estão no campo psíquico e podem ser compreendidos como indicadores do perfil vocacional. Utiliza-se de autobiografia, relatos escritos, desenhos, painéis de imagens, relatos de sonhos, hierarquização dos interesses e habilidades, imaginação ativa e a definição da personalidade baseada nos tipos psicológicos de Jung. A segunda etapa é a pesquisa do campo profissional e imersão nas trilhas de profissões, e o cruzamento dos dados para promover a elaboração e síntese do processo. O processo possibilita ao orientando compreender seu perfil e estimula a capacidade de correlacioná-lo ao mundo do trabalho, gerando insights sobre uma vida com significado. Favorece a capacidade de imaginar o “infinito leque do possível” ao estabelecer conexões significativas com uma carreira, levar o adolescente a imaginar possibilidades para seu futuro e fazer uma escolha assertiva e consciente. Nota-se, assim, que a orientação profissional de base junguiana traz resultados efetivos para a o processo de

As intervenções em Orientações Profissional e de Carreira realizadas pelo NOPC (Núcleo de Orientação Profissional e de Carreira) da FACCAT (Faculdades Integradas de Taquara)

Leticia Horn Oliveira (FACCAT)

A alta demanda por atendimento de Orientação Profissional (O.P), nas escolas da região do Vale do Paranhana, levou o NOPC (Núcleo de Orientação Profissional e de Carreira) da FACCAT (Faculdades Integradas de Taquara) à construção de uma intervenção de

caráter breve, de modo a possibilitar atendimentos coletivos em instituições de ensino em um curto espaço de tempo, com duração de dois a três encontros. Nos encontros são realizadas oficinas onde são trabalhadas questões como a importância de uma escolha assertiva, do autoconhecimento e identidade ocupacional, ansiedade e influências frente às escolhas e são aplicados também instrumentos de modo a possibilitar um primeiro contato com as áreas de interesse profissional dos estudantes. Também são realizados atendimentos individuais nas dependências do serviço escola da FACCAT, com duração de cinco a oito encontros, onde são aprofundadas as questões relativas a OP e aplicadas entrevistas, escalas e testes psicológicos. Esses atendimentos contemplam tanto estudantes do ensino médio em busca de sua primeira escolha profissional, como estudantes universitários e pessoas da comunidade em busca de uma re-escolha de carreira. Trabalhadores que estão em fase de aposentadoria também buscam o serviço de forma a possibilitar a construção de um novo projeto de vida e carreira. O NOPC também oferece assessoria aos estudantes universitários na construção de currículo, preparação para entrevista e planejamento de carreira, como também oficinas sobre temas diversos. As atividades são realizadas por uma equipe de estagiários acompanhadas pela professora coordenadora do serviço. Como resultado das intervenções, percebe-se um maior engajamento dos estudantes do ensino médio em seguir seus estudos para além da escola com uma perspectiva de futuro com objetivos. Da mesma forma os estudantes em processo de re-escolha percebem-se acolhidos em suas necessidades, evitando com isso processos de evasão dos estudos.

Orientação de carreira na saúde pública: considerações sobre atividades laborais

Fabíola Rodrigues Matos (UEMG), Gabriela Nicoletti Moro (UEMG), Sara Silveira Silva (UEMG)

As pressões econômicas, avanços tecnológicos e mudanças socioculturais causam grande impacto no mundo do trabalho, fato que ocorre frequentemente na atualidade, transformando assim a forma como trabalhadores e empresas se relacionam. Mudanças frequentes de emprego, voluntárias e involuntárias, causam dificuldade na inserção no mercado de trabalho, além de insatisfação de trabalhadores, prejuízos na saúde mental e física. Objetiva-se apresentar o projeto de extensão, ainda em andamento, intitulado “Orientação de carreira na saúde pública: considerações sobre atividades laborais”, que busca desenvolver intervenções

relacionadas à orientação profissional e de carreira com usuários adultos do PSF-Norte em Ituiutaba-MG. Além do objetivo já mencionado, as intervenções visam promover práticas de bem-estar para situações gerais que envolvam a carreira e mobilizar comportamentos relacionados ao manejo de saúde e estilo de vida, visando promover a vivência do trabalhar de modo saudável física e mentalmente. Participam do projeto adultos que frequentam o PSF-Norte em Ituiutaba-MG e consentem em adentrar às rodas de conversa na sala de espera do local. Intervenções semanais estão ocorrendo durante o mês de junho e julho de 2023, com duração de 50 minutos, com a participação de aproximadamente 10 pessoas, envolvendo temáticas sobre trabalho, carreira, estilo de vida, aposentadoria, saúde mental e física. Até o presente momento foram realizadas três rodas de conversa, as quais utilizaram recursos como poema, avaliação de satisfação de áreas da vida e discussão sobre sobrecarga de trabalho. Os participantes relatam a dificuldade de gerir o tempo de trabalho e outras demandas pessoais, discutindo estratégias que podem gerar mudanças ou práticas de aceitação ao contexto que vivem. Visa-se, por meio desse projeto, contribuir para que questões relacionadas à experiência do trabalho sejam discutidas, bem como os diversos papéis que podem ser vivenciados em meio a história de vida do indivíduo.

Planejamento de carreira e projeto de vida: contribuições a partir da escuta clínica

Katia Nahum Campos

Tendo em vista as transformações socioeconômicas na atualidade, a orientação profissional e de carreira busca uma integração entre as metas profissionais e a elaboração do projeto de vida. Um projeto de vida é formado por atividades que orientam o indivíduo a conhecer melhor seus interesses, valores e habilidades e a construir caminhos de satisfação pessoal. A escuta clínica é uma ferramenta fundamental para compreensão das demandas e das necessidades do orientando. Este trabalho tem como objetivo apresentar um relato de caso para ilustrar a importância da escuta clínica na identificação dos fatores latentes e manifestos de interferência no planejamento de carreira. João, 40 anos, procurou a orientação, pois desejava aprofundar o autoconhecimento e repensar sua área de atuação, devido à rotina estressante e ao excesso de trabalho. O orientando era gerente em uma empresa offshore e, apesar de reconhecer que tinha um bom salário, autonomia e visibilidade no cargo, sentia-se sobrecarregado devido à cobrança por resultados e à grande responsabilidade. Ao pensar

em uma mudança de ocupação, gostaria de ter uma menor carga de trabalho, ajudar novas pessoas e expandir seu conhecimento. No decorrer do processo, João identificou que precisava lidar com algumas adversidades: aprender a dizer “não” e gerenciar melhor o tempo. A partir da escuta clínica, foi possível perceber que o orientando era exigente, metódico e tinha dificuldades em delegar as tarefas. Foram planejadas metas, tais como: aprender técnicas de gestão de pessoas, desenvolver soft skills e conhecer mais sobre as operações da empresa que atua. Conclui-se que as problemáticas pessoais do orientando estavam intimamente imbricadas nas questões de carreira e, com isso, foi necessária a escuta atenta e sensível para compreensão do seu projeto de vida.

Comunicação Oral 13 – 09h às 10h30

Comparação entre níveis de satisfação acadêmica, coping e barreiras de carreira de estudantes cotistas

Caio Andrade Matos (UFBA), Leonardo de Oliveira Barros (UFBA), Arthur Cortial Carvalho Magalhães (UFF)

Nos últimos anos, produções científicas sobre os impactos da Lei de Cotas nas Universidades têm crescido, com destaque para aspectos de saúde mental, vínculo com a universidade, evasão, engajamento em atividades acadêmicas, desempenho e integração social e acadêmica (Barros, 2020; Cardoso, 2008; Ribeiro, 2015; Silva, Xavier & Costa, 2020; e Peixoto et al., 2016). O presente estudo tem como objetivo compreender as estratégias de enfrentamento (coping), a percepção de barreiras de carreira e o impacto dessas variáveis no desenvolvimento de carreira de estudantes cotistas. Foram utilizados o BriefCOPE (Brasileiro, 2012), que avalia estratégias de coping, o Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira (Melo et al., 2020), que avalia características de carreira externas ao indivíduo. Também foi utilizado um questionário sociodemográfico elaborado pelos pesquisadores e 3 questões para que os participantes avaliassem a satisfação com o curso, com os colegas e com o desempenho acadêmico. Estudantes que apresentaram baixa satisfação com os colegas também apresentaram menores médias no fator “enfrentamento por suporte externo”, mas a alta satisfação foi apresentada por aqueles com níveis médios de enfrentamento. Estudantes com maiores médias de “falência das estratégias” e “falta de suporte” apresentaram baixa satisfação com os colegas. Os participantes que apresentaram baixa satisfação com o desempenho e baixa

satisfação com o curso foram aqueles com maiores médias em “desinvestimento”, “falência das estratégias”, “falta de suporte” e “restrição de oportunidades”. É necessário pensar estratégias que favoreçam a permanência de estudantes na Universidade, o planejamento de carreira e a diminuição das barreiras percebidas pelos estudantes. Os resultados apontam para a necessidade de políticas institucionais que permitam maior socialização entre os estudantes e auxílios permanência que possibilitem que o aluno-trabalhador participe de atividades acadêmicas, facilitando a formação de redes de suporte que o ajudem a persistir em atividades acadêmicas e de planejamento da própria carreira.

Escolhas e expectativas de carreira dos calouros de uma licenciatura de uma universidade federal

Andréa Knabem (UFPR)

O ingresso no ensino superior chega com novas experiências e expectativa quando à escolha certa e do futuro profissional e da carreira. O estudo registrado no Banco de Projetos de Pesquisa da UFPR busca entender a carreira psicossocial com base no construcionismo social com egressos do curso de licenciatura em Linguagem e Comunicação numa perspectiva longitudinal. O recorte apresentado consiste em compreender de que forma os calouros vivenciaram a escolha do curso e as expectativas quanto ao futuro profissional e à carreira. A pesquisa de abordagem qualitativa utilizou um questionário online, com entrevista compreensiva e análise de conteúdo. As exigências éticas foram observadas. Participaram 10 calouros com ingresso nos anos de 2021, 2022 e 2023, sendo 4 homens e 6 mulheres, entre idades de 18 a 26 anos. Os resultados apontaram para: a) as perspectivas de assertividade quando a escolha do curso e a dúvida pela escolha da licenciatura estão presentes; b) a dúvida deve-se à imagem do professor na sociedade e aos baixos salários; c) 5 entrevistados manifestaram conhecimento e interesse na atuação futura como docente; d) a maioria indicou que ao longo do curso pretende desenvolver as habilidades para ser professor de língua portuguesa ou poder atuar em alguma área correta a formação; e) o ingresso na carreira foi visto como resultado do desempenho e participação ao longo da graduação; e f) parece ser importante para os entrevistados que os projetos de futuro e carreira contemplem interesses pessoais e profissionais como resultado e sucesso profissional. O estudo pode auxiliar na atuação, planejamento e desenvolvimento de atividades curriculares e extras curriculares que contemplem o desafio da formação universitária e da carreira ao longo do curso, bem

como o lugar da Orientação Profissional e de Carreira para o auxílio e problematização da realidade do mundo do trabalho e construção da carreira.

Estudo e trabalho: como penso a minha carreira?

Lorena Paim Linhares (UFBA), Andressa Oliveira da Silva Almeida (UFBA), Maali Brito Lopes (UFBA), Milena Bispo Pereira (UFBA)

Trabalhar e estudar muitas vezes são papéis centrais nas vidas dos indivíduos, podendo ser conflituosos e, também, fonte de desenvolvimento de competências e potencialidades no processo de construção de carreira. Nesse sentido, a presente pesquisa objetiva avaliar as implicações da conciliação entre trabalho e estudo na construção da carreira de estudantes-trabalhadores do ensino superior. Como objetivos específicos, busca avaliar o potencial explicativo da conciliação entre trabalho e estudo em indicadores de Expectativa de Futuro e Carreira Caleidoscópica entre os estudantes-trabalhadores; analisar possíveis diferenças nos construtos em função de algumas variáveis; e analisar possíveis relações entre a conciliação entre trabalho e estudo e o grau de satisfação com o curso e com o desempenho acadêmico. Ainda em fase de coleta, estão convidados para participar da pesquisa estudantes de graduação de universidades públicas e privadas de todas as regiões do Brasil. Os participantes respondem de forma online à escala de Expectativa de Futuro, à escala de Carreira Caleidoscópica e ao questionário sociodemográfico. Como resultados parciais, a amostra apresenta 58 participantes, com faixa etária entre 21 e 24 anos, 81% são mulheres, 60% estudam em instituições privadas, 67% possuem trabalho formal, 45% trabalham a partir de 30 horas semanais, 72% atuam na mesma área do curso de graduação. Em relação aos níveis de satisfação dos estudantes-trabalhadores, 64% relatam satisfação com o curso e 41% revelam satisfação com o seu desempenho acadêmico. Espera-se que a pesquisa possibilite maior compreensão sobre as implicações da conciliação entre trabalho e estudo na construção da carreira de estudantes-trabalhadores do ensino superior, avaliando como os planos ou aspirações futuras se relacionam com as tomadas de decisões de carreira e com variáveis ocupacionais/ acadêmicas.

Influências familiares na construção do projeto profissional de estudantes universitários em situação de vulnerabilidade social

Laísa Azevedo Esteves de Barros (PUC-RJ), Maria Elisa Almeida (PUC-RJ), Andrea Seixas Magalhães (PUC-RJ)

Este trabalho tem por objetivo abordar o processo de re-escolha profissional de jovens em situação de vulnerabilidade social que ingressaram no ensino superior, destacando a influência do contexto familiar na construção de seus projetos profissionais. Dentro dessa proposta, analisa-se a função desempenhada pelo grupo familiar na composição subjetiva do significado de trabalho e na transmissão de mitos, valores e expectativas profissionais, considerando também o impacto das condições objetivas que atravessam as famílias de baixa renda, como as limitações financeiras para o investimento educacional e a carência de modelos e referências profissionais. Trata-se de uma pesquisa qualitativa que analisa alguns casos de estudantes universitários atendidos em um serviço de orientação profissional em uma instituição de ensino superior privada, na cidade do Rio de Janeiro. O referencial teórico adotado nos atendimentos é a abordagem clínica, a partir dos estudos de Rodolfo Bohoslavsky. Para este estudo foram analisadas, especificamente, as expectativas familiares e as trajetórias profissionais possíveis de estudantes bolsistas, atendidos no serviço entre os anos 2021 e 2023. Observou-se que, na medida em que o trabalho é percebido no ambiente familiar como um meio de subsistência e uma via para ascensão social, as famílias não conseguem oferecer orientações concretas quanto ao futuro profissional e não promovem uma troca reflexiva sobre os interesses individuais dos jovens, que, por vezes, veem-se desamparados na elaboração de seus projetos profissionais. Destaca-se o papel da escuta e acolhimento psicológico de jovens e suas questões relacionadas à escolha profissional, bem como a importância do oferecimento de serviços de apoio ao universitário como estratégia de cuidado e promoção do bem-estar dentro das instituições, sobretudo em uma conjuntura de políticas de ação afirmativa que propiciam o acesso de camadas mais vulnerabilizadas ao ensino superior.

Proposta de intervenção de carreira para bolsistas do Programa UNIEDU

Rosana Marques da Silva (UNIVALI), Samara Matusa de Jesus Lidio (UNIVALI)

Tem crescido o número de universitários que procuram por serviços de carreira, visando

ao autoconhecimento, planejamento de carreira e tomada de decisão, para a viabilização da transição do percurso universitário para o ingresso no mercado de trabalho. As intervenções de carreira são caracterizadas como estratégias que objetivam auxiliar nas decisões de carreira e ocorrem na modalidade individual ou em grupo, online ou presencial, assim como são acompanhados de planejamento e avaliação, de acordo com as demandas do seu público-alvo. Este estudo objetivou analisar os principais elementos a serem contemplados em um serviço de carreira com universitários bolsistas do Programa UNIEDU de uma universidade comunitária, que vivenciam a transição universidade-trabalho, visando à elaboração de uma proposta de intervenção de carreira. Tratou-se de estudo qualitativo e de natureza descritiva/exploratória. Os participantes envolveram 99 universitários bolsistas, cursando os dois últimos anos nos diversos cursos de graduação, com bolsa de estudos ativa, que estejam regularmente matriculados no primeiro curso em nível superior, que responderam a um questionário elaborado pela pesquisadora. Os dados foram analisados pela técnica de análise de conteúdo, ao considerar as seguintes categorias: a) Inserção profissional: fatores facilitadores e dificultadores; b) Transição universidade-trabalho: Perspectiva subjetiva e objetiva; c) Sucesso na carreira: Perspectiva subjetiva e objetiva; d) Serviço de carreira: Desenvolvimento de competências e direcionamento na carreira. Os resultados indicam que a proposta de serviço de carreira deverá acontecer na modalidade online, em grupo e de dois a três encontros. No que se refere aos temas a serem abordados, citam-se: informações sobre o mercado de trabalho, competências necessárias para a inserção profissional, autoconhecimento, tomada de decisão e técnicas para busca de emprego/trabalho.

Escala de discriminação percebida para LGB: evidências de validade com universitários

Matheus Neder Carneiro Landin (UFBA), Leonardo de Oliveira Barros (UFBA)

A população LGB (lésbicas, gays e bissexuais) sofre diariamente com o preconceito em todos os âmbitos, incluindo educação e trabalho. A Escala de Discriminação Percibida para Comunidad LGBT, desenvolvida em Porto Rico, mensura como indivíduos que se identificam como LGBT percebem discriminações sofridas por si e pela comunidade como um todo. O presente estudo teve como objetivo traduzir e adaptar tal instrumento para o contexto brasileiro com uma amostra de universitários. Os vinte itens da escala original foram traduzidos para o português e submetidos a um estudo piloto. Posteriormente, foi

aplicado em 528 estudantes de graduação, que se identificavam enquanto lésbicas, gays ou bissexuais. A análise fatorial exploratória confirmou a presença dos dois fatores existentes na escala original, a saber: discriminação individual e discriminação grupal. Além disso, o instrumento apresentou índices satisfatórios de precisão. Os resultados indicam boa estrutura interna da escala e apresentam indícios satisfatórios para auxiliar no processo de desenvolvimento de carreira da população LGB, a partir da identificação de potenciais barreiras sociais para plena inserção na sociedade.

Mostra de Inovação 1 – 09h às 10h30

Abraçando Avanços Tecnológicos: Aproveitando a Inteligência Artificial para a Exploração e Desenvolvimento de Carreira

Cecília Elias Prudente (PUC-GOÍAS)

No mundo atual, em que a tecnologia avança rapidamente, é essencial abraçar os avanços tecnológicos e aproveitar o potencial da IA para atender às demandas contemporâneas na área de carreira. Nesse contexto, surge a “Hope”, uma assistente de carreira virtual que utiliza a inteligência artificial (IA) para aprimorar a orientação profissional. O objetivo deste trabalho é explorar a inovação trazida pela “Hope” e como ela pode auxiliar as pessoas em seus processos de orientação profissional e de carreira. A “Hope” foi desenvolvida utilizando o site Ora.ia e a linguagem GPT3.5, permitindo criar um chatbot personalizado com uma persona de IA capaz de responder perguntas sobre desenvolvimento de habilidades, networking, autoconhecimento profissional, gerenciamento do tempo, construção de perfil profissional e exploração de atividades na carreira. Dessa forma, os usuários podem explorar diferentes profissões, obter informações atualizadas sobre o mercado de trabalho e receber sugestões personalizadas de cursos e capacitações. A assistente virtual também auxilia na criação de currículos de forma mais eficaz, oferece simulações interativas de entrevistas e fornece suporte contínuo ao longo da jornada profissional, entre diversas outras possibilidades de direcionamento. Em conclusão, a “Hope” representa uma abordagem inovadora na orientação profissional, combinando a expertise humana dos profissionais de carreira com o poder da IA, pois sem os direcionamentos corretos e orientados por um profissional da área, os resultados podem não alcançar o seu máximo potencial. A utilização da inteligência artificial permite uma orientação personalizada, acessível e adaptada às necessidades

contemporâneas. Para ter acesso à “Hope”, visite o site <https://ora.ai/ceciliaopc/hope>. Para mais informações, visite meu site em ceciliaopc.com e minha página no Instagram @cecilia.opc.

Inovação na formação e na prática em OPC: a missão da Andante Projetos de Vida e de Carreira

Rodolfo Ambiel (PUC-Campinas)

A literatura científica tem mostrado ao longo das últimas décadas que o ensino da Orientação Profissional e de Carreira na graduação em Psicologia (e em outros cursos afins) no Brasil tem sido falha. Na pós-graduação, apenas recentemente se criou uma rede de pesquisadores de diversos estados brasileiros que tem sustentado a produção científica e a formação de novos docentes para a área. Contudo, ainda permanece descoberta a formação de profissionais com interesse prático em OPC, sendo que as opções de formação são dispersas, desarticuladas e nem sempre oferecem a melhor qualidade de ensino, ainda que haja ótimas opções oferecidas por instituições sérias. Foi visando atingir o público profissional que a Andante: Projetos de Vida e de Carreira foi fundada em 2021, durante a pandemia da COVID-19. Sua missão é oferecer formação de qualidade, ancorada nas evidências científicas mais recentes, de modo a ampliar o conhecimento e preparar os profissionais para atuarem na prática. Além da disponibilização de uma série de materiais gratuitos, a Andante oferece duas possibilidades de formação: (1) a Mentoria de Formação para Certificação no Método Andando Juntos: Orientação Profissional e de Carreira, que é um curso online com um ano de duração, com conteúdo teórico e supervisão de atendimentos, que conta com materiais exclusivos para preparar os profissionais segundo o Método (Ambiel, 2022); e (2) a plataforma Carreira para Todos, que é um espaço virtual onde são disponibilizados cursos e outros conteúdos introdutórios e intermediários, além de outros materiais e eventos. Com isso, busca-se oferecer formação em diferentes níveis de aprofundamento, mas sempre ancorada em teorias reconhecidas e evidências científicas.

INTERPROF – Interesses Profissionais: Trabalhando Interesses através da Gamificação

Mônica Mattos Sparta De Souza, Thaline da Cunha Moreira, Jéssica Santos Machado (PUCRS), Artur Beal Neves (PUCRS)

O INTERPROF – Interesses Profissionais é uma técnica gamificada para trabalhar interesses nos processos de intervenção em orientação profissional e de carreira. O uso de técnicas para facilitar o desenvolvimento de carreira é amplamente difundido entre os profissionais da área; no entanto, o INTERPROF pode ser considerado uma técnica inovadora por sua associação ao conceito de gamificação (processo de construção de atividades para contextos de não jogo que envolve a utilização de elementos do design de jogos para aumentar o engajamento na execução da atividade) e por seu processo de construção, realizado de forma sistemática a partir dos passos previstos pelo Protocolo para Desenvolvimento, Implantação e Avaliação de Técnicas Gamificadas em Orientação Profissional e de Carreira proposto pelo Modo Carreira 4.0, núcleo de estudos em gamificação do GEDC - Grupo de Estudos em Desenvolvimento de Carreiras da PUCRS. O objetivo do presente trabalho é apresentar o processo de construção do INTERPROF e sua estrutura final. O INTERPROF é um jogo de RPG (Role-playing Game), jogo narrativo de interpretação de papéis que se desenrola em um universo ficcional com regras pré-estabelecidas e cenários pré-definidos e em que os jogadores constroem seus próprios personagens, têm objetivos a serem alcançados e possuem liberdade de escolha frente aos desafios propostos pelo mestre do jogo ou narrador. O universo ficcional do INTERPROF foi criado a partir do RIASEC, modelo tipológico de personalidades vocacionais e ambientes de trabalho proposto por Holland, e sua estrutura foi desenvolvida tendo como base a estrutura da versão brasileira do SDS – Questionário de Busca Autodirigida, que avalia, para cada tipo do modelo RIASEC (realista, investigativo, social, empreendedor e convencional), as dimensões atividades, competências, carreiras e habilidades. No momento, a versão analógica do INTERPROF está sendo finalizada como protótipo para teste.

A plataforma pro.Jeta: potencializando o trabalho de orientadores através da tecnologia.

Marcos Lamer de Moura, Daniel Bezerra Corral (pro.Jeta)

A Orientação Profissional (OP) é uma área complexa, com técnicas dispersas e heterogêneas. Cada orientador tem seu próprio estilo, perspectiva teórica e repertório de práticas, dificultando encontrar ferramentas que compreendam essa diversidade. A pro.Jeta resolve esses problemas, reunindo diversidade técnica em um único ecossistema e oferecendo uma

plataforma dinâmica, flexível e totalmente personalizável. Estruturado em quatro pilares - autoconhecimento, mundo do trabalho, critérios de escolha e projeto de vida - nossa solução oferece uma abordagem abrangente para a prática em OP, em grupo ou individualmente, e em diferentes contextos (ensino regular, clínica particular, ongs etc.), combinando atividades síncronas e assíncronas, presenciais e online, de maneira adaptável às necessidades do orientador. A plataforma inclui uma vasta gama de atividades e oficinas para serem realizadas nos encontros ou fora deles, painéis de controle com relatórios detalhados para o orientador e painel do orientando consolidando informações de sua jornada. Somam-se a isso recursos de informação profissional, como o mapa de carreiras e mapa de cursos, e um portfólio reflexivo elaborado pelo orientando a partir de sua jornada. Essas funcionalidades possibilitam ao orientador acessar informações relevantes para sua prática enquanto proporciona um ambiente lúdico e dinâmico para o orientando. Em relação a resultados, a plataforma colhe dados qualitativos e quantitativos das atividades e jornadas realizadas pelos usuários, possibilitando uma análise dinâmica de seus resultados. Até o momento, obtivemos 83,3% de retorno positivo, em relação ao auxílio no processo de decisão dos jovens. Ainda em fase piloto, a solução foi utilizada para intervenções em 3 instituições, totalizando 116 orientandos. A pro.Jeta visa potencializar a atuação de orientadores profissionais, dispondo de amplo repertório de atividades, conteúdos atualizados e resultados imediatos e contínuos, unindo o trabalho do orientador com as potencialidades que a tecnologia oferece. Para conhecer mais: <https://projeta.app/> e <https://is.gd/8JtB9h>

Plataforma Digital como estratégia inovadora no Desenvolvimento de Competências Atitudinais na Formação em Psicologia

Tamires Lopes Camargo (UNIFEOP)

Preparar o egresso para o mercado de trabalho é uma das premissas do Unifeob, com um projeto político pedagógico diferenciado das demais instituições privadas, a Unifeob se destaca por oferecer uma formação por competências, o desenvolvimento profissional e a formação para a vida. O curso de Psicologia aliado aos referidos objetivos da DCN e com a missão de ser um curso diferenciado na região, incluiu o projeto de competências atitudinais em sua estrutura curricular. As competências atitudinais compõem o eixo do PPI intitulado como “Eixo Profissional”, haja vista a preocupação da Instituição em preparar egressos para o mercado de trabalho, são exemplos: Comunicação, Trabalho em Equipe

etc. O objetivo é potencializar o desenvolvimento de competências atitudinais durante a formação do Psicólogo, através de uma plataforma digital que estabelece a competência a ser trabalhada com os estudantes de acordo com o que se espera de cada módulo, e ao final do bimestre, o estudante se autoavalia de acordo com os comportamentos esperados e recebe feedbacks individuais sobre suas ações. Após a implantação notou-se uma melhoria significativa no processo de autoavaliação dos estudantes, de forma a construir pensamento crítico e mudanças de comportamentos notáveis de um módulo para outro. Em 2023, durante o processo de reconhecimento de curso pelo MEC, recebeu nota máxima devido às suas práticas inovadoras pertinentes à formação do psicólogo. Mais de 70% dos estudantes possuem trabalho fixo e 22% recebem novas oportunidades de estágio remunerado a cada semestre e quando estas oportunidades são abertas, existe uma preferência pelos estudantes do UNIFEQB. Quanto ao projeto inovador por meio de sua plataforma, destaca a adesão dos estudantes e os prêmios conquistados pela Instituição recentemente. Conclui-se a importância de um projeto por competências durante a formação de psicólogos, tanto para aproximar o formando do exercício profissional, quanto para aumentar sua empregabilidade.

Mostra de Inovação 2 – 09h às 10h30

O potencial do teste de interesses LOLA (Low Lands Assessment Systems) para o desenvolvimento de carreiras

Juliana Seidl (Longeva), Filip De Fruyt (Instituto Ayrton Senna - IAS)

Conhecer os nossos interesses ocupacionais é fundamental para a construção de uma carreira que nos permita desfrutar realização profissional bem como hobby e lazer. Diferentes escalas que se basearam no modelo RIASEC proposto por John Holland foram publicadas com boas propriedades psicométricas para mensuração dos interesses profissionais da população brasileira, mas o diferencial do teste LOLA é a entrega de um relatório detalhado, com dois níveis de interesses, um indicador de mudança (número que varia de 1 a 9 e revela a urgência por uma mudança em sua carreira) e outras informações que permitem ao orientador(a) de carreira se sentir mais seguro para guiar primeiras escolhas, transições ou redesenhos de carreira. Assim, o objetivo geral desta Mostra Inovação é apresentar a base teórica, e como explorar os resultados e os relatórios do teste LOLA: Low Lands Assessment Systems. Como o próprio nome revela, ele foi desenvolvido por pesquisadores belgas e

holandeses, nos Países Baixos, mas já possui suas versões adaptadas para o inglês, o francês e o português, além do holandês. Composto por 169 questões que representam dezesseis (16) componentes em seis (6) domínios, cada respondente poderá conhecer suas possíveis áreas de atuação a partir da interpretação dos seus componentes mais altos e mais baixos (interesses ancorados). Deste modo, a sessão incluirá: (1) As demandas e os públicos que são beneficiados com a aplicação do teste LOLA; (2), A história, o diferencial e as características do teste, incluindo dados de um grande estudo sobre interesses ocupacionais; (3) Três exemplos reais sobre como interpretar e explorar resultados do LOLA, além de tirar dúvidas e estimular o debate entre os presentes. Compartilharemos com o público o site: <https://lowlandsassessmentsystems.com/pt-br> e também os links de tutoriais gravados para profissionais da área que tenham a intenção de utilizar o teste em sua prática profissional.

Trilhas de Profissões: Adoção de plataforma imersiva para pesquisa sobre profissões em Programa de Orientação Profissional e de Carreira

Mariana Vasconcellos Silva Nastri (VOC Talentos), Maria Lygia de Carvalho Alli Molineiro (VOC Talentos)

Frente à vivência da pandemia, que trouxe entraves ao uso de métodos tradicionais para a pesquisa sobre profissões, identificamos a necessidade de contar com novos recursos digitais, capazes de trazer informações de maneira diversificada e fluida sobre as profissões aos jovens participantes de programas de orientação profissional. Neste sentido, este trabalho tem por objetivo discorrer sobre a adoção de uma ferramenta digital no contexto da orientação profissional e de carreira. Elegemos uma plataforma imersiva, utilizada em ambiente corporativo para facilitar processos colaborativos em times globais e passamos a adotá-la nos programas de orientação profissional da VOC Talentos. Para tanto, construímos trilhas de diversas profissões nesta plataforma, contando cada uma com 10 passos nos quais os orientandos navegavam. Os orientandos, em sua maioria, estudantes de ensino médio e cursinho, estavam em fase da primeira escolha profissional e curiosos por conhecerem mais a fundo o universo de profissões. As trilhas de profissões reuniram artigos digitais, vídeos e informações de diferentes mídias, perpassando aspectos como: descritivo da profissão, grade curricular do curso, suas diferentes áreas de atuação, instituições de ensino no Brasil e no exterior, tendências da profissão no futuro, profissionais destaque nesta profissão, entre outros. A adoção da plataforma, mostrou-se atrativa aos jovens, por ser imersiva, navegável,

digital e dialogar com as formas de interação deste público, nativos digitais. Observamos que gerou engajamento, permitiu a aquisição de conhecimento, despertou a curiosidade e favoreceu o debate sobre profissões. Ademais, trata-se de uma ferramenta que pode ser atualizada constantemente, conforme surgem novas informações sobre as profissões ou novas áreas de atuação, tornando um processo fluido. As trilhas de profissões, a partir da adoção desta plataforma, mostraram-se uma ferramenta sólida e efetiva, gerando inovação e consolidando-se como uma nova forma de disponibilizar conteúdo sobre cursos e profissões em programas de orientação profissional e de carreira.

O Método GROWP© aplicado à orientação de carreira com adultos

Fabiana A. Magalhães Abath (GROWP Consultoria e Educação)

Segundo a consultoria McKinsey & Company, 27% dos profissionais estão insatisfeitos e consideram sair do trabalho em até seis meses. É importante que o orientador de carreira esteja preparado para atender essa demanda. O objetivo deste trabalho é apresentar o Método GROWP© para orientação de carreira de adultos. Tal método norteia o processo de orientação de carreira de adultos que estão insatisfeitos profissionalmente, com base na Gestalt-terapia e na Psicologia da Carreira. Foi criado com o objetivo de dar segurança, tanto ao cliente quanto ao orientador, com um processo definido para apoiar na transformação que o orientando deseja para sua carreira. A estratégia de intervenção contempla quatro etapas que devem ser realizadas na ordem em que estão descritas. Dimensão interna: tem como objetivos específicos dar ao cliente clareza sobre os aspectos que estão causando insatisfação na sua carreira neste momento, assim como os aspectos da personalidade vocacional que influenciarão em na escolha do seu próximo passo de carreira. Dimensão externa: tem como objetivos específicos delimitar as opções de atuação profissional para realizar a pesquisa de mercado, a partir da análise das motivações do indivíduo para o trabalho. Decisão: tem como objetivo apoiar o cliente a decidir o seu próximo passo de carreira, integrando o que produziu de conhecimento sobre si mesmo e sobre o mercado nas etapas anteriores. Desdobramento: tem como objetivos apoiar o cliente a construir o seu plano de carreira, a partir da definição de uma meta profissional alinhada à decisão que tomou na etapa anterior, e realizar o encerramento do processo de orientação de carreira, instrumentalizando o cliente para seguir com o planejamento realizado. Este método já foi aplicado em mais de 100 clientes, com aproximadamente 95% deles tendo conseguido

definir e planejar com segurança seu próximo passo de carreira.

Como fazer curadoria e compartilhar conteúdo no LinkedIn: Estratégias inovadoras para abertura de portas profissionais

Roberta Cristiane Sanches Casare (UFSCar), Juliana Seidl (Longeva)

O LinkedIn está presente em 200 países, possui 900 milhões de usuários e metade da população economicamente ativa do Brasil tem um perfil cadastrado na plataforma e, por isso, é considerado hoje uma plataforma essencial para profissionais que buscam recolocação e que pretendem atuar como empreendedores ou autônomos. Além disso, fazer uma boa curadoria de conteúdo traz muitos ganhos profissionais a orientadores de carreira. Em tempos de fake news, profissionais que querem se diferenciar precisam partilhar conhecimentos verídicos, baseados em evidências e que contribuam para um debate construtivo nas redes sociais virtuais. Esta Mostra Inovação visa 1. Explicar como se tornar um bom curador de conteúdo (de reportagens e, também, de artigos científicos recém-publicados de sua área de atuação) e 2. Apresentar como criar, atualizar e utilizar o LinkedIn com parcimônia e eficácia para partilha de conteúdo. Os tópicos a serem abordados para o bom uso da plataforma são: 1. Como criar um perfil completo na plataforma: uma boa foto de perfil, imagem de fundo, título, resumo, URL personalizada; 2. Quais os meios de compartilhamento de conteúdo no LinkedIn e qual a estrutura de uma boa publicação de texto de acordo com especialistas e, por fim, 3. Como ativar a sua rede presencial e virtual utilizando a plataforma para aplicação de vagas, aproximação de profissionais que são importantes na sua área e, também, agendamento de cafés virtuais para fomento de parcerias e fortalecimento da sua marca pessoal como criador de conteúdo. Muitos profissionais do mundo acadêmico ainda carregam estereótipos negativos sobre a plataforma pois a veem somente como uma ferramenta de autopromoção. Queremos quebrar essa ideia partilhando histórias reais de como o bom uso da rede possibilitou a criação e fortalecimento de parcerias e a abertura de portas profissionais. Nossos perfis na plataforma serão apresentados como exemplo: www.linkedin.com/in/robertacasare/ e www.linkedin.com/in/juliana-seidl/

Conferência de encerramento – 11h às 12h

O uso da tecnologia e da inteligência artificial nas intervenções de carreira: oportunidades e desafios

O uso da tecnologia e da inteligência artificial no âmbito das intervenções de carreira carece de debate e ação mais sistemáticas e consequentes, nos ambientes de investigação e de prática profissional. Nesta comunicação, analisaremos os benefícios, os desafios e as diversas recomendações que têm vindo a ser divulgadas e debatidas sobre a problemática. Apresentaremos, também, para discussão, uma ferramenta e um projeto destinados a favorecer a boa utilização da tecnologia e da inteligência artificial no âmbito das intervenções de carreira.

Ministrante: Maria do Céu Taveira

Posterres

Âncoras de carreira, valores e satisfação com o trabalho: um estudo sobre as gerações X, Y e Z
Juliana Kunz Silveira, Débora Teixeira Barbosa (FGG - Faculdade Guilherme Guimbala)

O conceito de carreira passou por transformações devido às transições que a sociedade percorreu. A trajetória profissional já foi marcada pela busca de estabilidade e segurança, proporcionada pelas organizações. No entanto, nota-se hoje a necessidade do sujeito ser protagonista de sua própria carreira. O presente estudo teve como objetivo analisar as âncoras de carreira correlacionadas aos valores de trabalho e a satisfação com a carreira de profissionais das gerações X, Y e Z. A pesquisa utilizou a abordagem quantitativa descritiva através da organização e análise estatística dos dados provenientes do Inventário de Âncoras de Carreira desenvolvido por Schein (1996), da Escala de Valores do Trabalho de Porto e Tamayo (2003), do questionário geracional e de satisfação do trabalho, elaborado pelas autoras, que foram aplicados de forma online em 43 participantes de pesquisa. A análise de resultados originou três categorias: âncoras de carreira, valores do trabalho e fatores de satisfação com a carreira. A Geração X se ancora em carreiras que possibilitem estabilidade, bem como, conciliar a vida pessoal e profissional. Além disso, como valor do trabalho esta geração identifica-se com o conceito presente no item Realização. A Geração Y tem identificação com trajetórias profissionais desafiadoras e independentes e possuem como valor predominante a Estabilidade. A Geração Z possui maior identificação com carreiras

independentes e desafiadoras, e como valor o prestígio visto que se sentem realizados em suas carreiras ao terem suas opiniões e estilo de vida considerados, tendo constante contato com o mundo tecnológico. Pode-se concluir que a gestão de carreiras não é uma sucessão linear visto que cada grupo geracional apresentou diferentes parâmetros de acordo com suas especificidades em relação às Âncoras de Carreira correlacionadas aos Valores do Trabalho e a satisfação com a carreira.

Autoeficácia na transição escola-trabalho: o que a literatura tem produzido?

Lucy Leal Melo-Silva (USP-RP), Fabiola Aparecida Molina Costa (USP), Pedro Alves Zanoto (UFTM), João Gabriel de Paula (USP)

A vida de trabalho na contemporaneidade passa por velozes transformações. Múltiplas competências são requeridas dos trabalhadores. O que desafia os jovens em situação de transição escola-trabalho. As crenças de autoeficácia se mostram determinantes para o sucesso nessa transição. Estão associadas aos processos psicológicos e sociais intrínsecos à motivação, autorregulação e engajamento em diversos contextos. Considerando que as crenças da pessoa são fundamentais para superação dos desafios no mundo do trabalho, buscou-se mapear a produção científica sobre a autoeficácia na transição. Assim, este estudo objetivou sistematizar e analisar as contribuições de artigos publicados em periódicos científicos com estudos empíricos e teóricos que focalizam a autoeficácia no contexto da transição escola-trabalho. Foi realizada a busca nas bases de dados SciELO, PubMed, PsychInfo, LILACS, Pepsic e ERIC sem critério temporal de exclusão. Foram identificados 47 artigos que atendiam os requisitos de inclusão dos termos “autoeficácia”, “auto-eficácia”, “self-efficacy”, “transição escola-trabalho” e “school to work transition” em pelo menos dois de três campos (títulos, resumos ou palavras-chaves). Os 47 estudos foram categorizados em função: (a) ano da publicação dos estudos; (b) população-alvo; (c) método e instrumentos utilizados; (d) tópicos investigados; (e) principais resultados; (f) pistas apontadas pelos autores para futuras investigações. As análises apontam para o aumento dos estudos na última década, maior número de pesquisas com estudantes universitários (22) e do ensino médio (7). Todas as investigações utilizam métodos quantitativos. Foram utilizados 26 tipos de instrumentos para avaliar a autoeficácia em diferentes contextos. As temáticas abordam a autoeficácia em questões de carreira, de procura de emprego, da transição escola-trabalho, ou questões acadêmicas. Predominam tópicos sobre sucesso na carreira, inserção na força de

trabalho e planejamento e desenvolvimento da carreira. Em síntese, os estudos evidenciam a importância de se desenvolver a autoeficácia no contexto de transição escola-trabalho e recomendam estudos longitudinais.

Avaliação das inclinações motivacionais de estudantes de psicologia pelo BBT-BR

Gisele Cristina Resende (UFAM), David Conceição Feroldi (UFAM), Lizandra Oliveira de Araújo (UFAM)

Inclinações motivacionais são disposições afetivas de cada indivíduo expressas em suas escolhas de atividades profissionais, elas podem ser avaliadas pelo Teste de Fotos de Profissões (BBT-Br). O BBT-Br é um instrumento de natureza projetiva, formado por 96 fotos de profissionais em atividades e ao escolher as fotos como positivas, negativas ou neutras as pessoas manifestam suas inclinações motivacionais. Objetivo: O objetivo deste trabalho é apresentar um estudo de caso de estudantes de Psicologia do gênero masculino, buscando a similaridade nas estruturas de inclinações motivacionais primárias positivas. Este estudo é derivado de Projetos de Iniciação Científica. Método: O delineamento foi qualitativo em formato de estudo de casos múltiplos, a análise dos resultados deu-se por meio da interpretação dos resultados a partir do manual do instrumento. Participaram 3 estudantes de uma universidade pública do norte do país, cursando a graduação em Psicologia, que passaram por avaliação psicológica em processo de orientação de carreira, com o uso do teste de Fotos de Profissões (BBT-Br). Resultados: Os resultados demonstraram que as inclinações motivacionais da estrutura primária positiva apresentam similaridades nos radicais G e Z. O radical G está ligado à criatividade e ao pensamento inovador. O radical Z está associado com motivações para atividades que envolvam senso estético e sensibilidade artística ou capacidade de lidar com emoções. Conclusão: Pode-se visualizar que a escolha pela Psicologia é congruente com os resultados no teste, pois é uma profissão que favorece a interação com pessoas, exige criatividade para a resolução de problemas, sensibilidade do profissional para compreender pessoas e situações. A partir dos achados considerou-se que o teste BBT-Br pode ser útil em processos de orientação durante a graduação para auxiliar os estudantes a construir suas carreiras.

Carreiras em marketing digital: mapeando a produção do conhecimento

Caroline Okubo Barbosa de Moraes (USP), Lucy Leal Melo-Silva (USP-RP), Tamires Lopes Camargo (UNIFEOB)

Nas últimas décadas as tecnologias da informação e comunicação se desenvolveram a ponto de gerar mudanças relevantes no modo de viver e trabalhar. Novas posições têm surgido a partir das demandas do mercado. O Relatório do Fórum Econômico Mundial de 2020 evidencia a ascensão das atividades no Marketing Digital e as agrupa em um cluster denominado “Marketing, vendas e conteúdo”. Torna-se indispensável pensar nas implicações para a construção de carreiras. Savickas define carreira como uma narrativa que o indivíduo constrói sobre si, ao longo da vida, na qual ele atribui sentidos a suas escolhas e transições, sendo a trajetória profissional uma das várias dimensões de sua vida. Assim, esta revisão da literatura objetiva compreender como os estudos têm abordado Carreiras no Marketing Digital. Foi realizada uma revisão da literatura com a combinação de palavras-chave: “career” AND “digital marketing” nas bases de dados Scopus, Web of Science, Eric e PsycINFO. Foram encontrados 60 resultados; foram excluídas repetições e produções que não eram artigos; restaram 29 artigos. Destes, oito atendem aos critérios de elegibilidade. As pesquisas ocorreram, majoritariamente, nos EUA em um contexto de avaliação das formações profissionais em Marketing. Predominaram os métodos qualitativos e mistos. As pesquisas evidenciam um gap entre as habilidades demandadas pelo mercado e a preparação dos profissionais de marketing. Apontam para a necessidade de os cursos de formação incluírem disciplinas de marketing digital e mídias sociais no currículo; também defendem um ensino prático que permita aos alunos o aprimoramento de habilidades comportamentais, como trabalho em equipe, escrita e comunicação. Apenas dois artigos focalizam estudos com profissionais da área, com o intuito de identificar quais habilidades os empregadores buscam no profissional recém-formado. Nenhum artigo investiga em profundidade trajetórias de carreira desses profissionais, sinalizando lacunas na produção do conhecimento sobre a carreira no marketing digital.

Competências de empregabilidade: estudo com acadêmicos iniciantes e finalistas de um curso de psicologia

Rosana Marques da Silva (UNIVALI)

Diante das mudanças nas relações de trabalho e das inovações dos meios de produção, modernização e competitividade, torna-se necessário aos estudantes universitários

desenvolverem suas competências de empregabilidade, de forma a favorecer sua inserção no mundo do trabalho. O presente estudo objetivou avaliar se há diferenças significativas nas competências de empregabilidade entre os acadêmicos dos períodos iniciais e finais do curso de psicologia de uma universidade comunitária localizada em Santa Catarina. A amostra constituiu-se por 137 acadêmicos, com idade predominantemente variando entre 18 e 32 anos, sendo 79,6% do sexo feminino e 20,4% do sexo masculino. Destes, 72,3% cursam os períodos iniciais (1º e 2º), e 27,7% os períodos finais (9º e 10º). O método foi quantitativo e de natureza correlacional, utilizando a Escala de Empregabilidade para a coleta dos dados. A análise dos dados foi realizada por meio da ANOVA. Os resultados indicam que, estatisticamente, não houve diferenças significativas entre os acadêmicos dos períodos iniciais e finais do curso psicologia, exceto no fator otimismo ($p=0,04$), o que indica que os acadêmicos dos períodos finais apresentaram médias significativamente maiores em relação às competências associadas à aceitação de si mesmo, à exposição ao grupo por meio da fala e aos aspectos de autoconfiança.

Competências transversais e universitários

Gabriel Rodrigues Truccolo (PUCRS), Jéssica Santos Machado (PUCRS), Cecília Facenda Pivoto (PUCRS)

Com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, é cada vez mais esperado que os profissionais desenvolvam competências não apenas técnicas, mas também relacionadas a aspectos intra e interpessoais (competências transversais) para que sejam capazes de buscar e manter posições de emprego, mesmo em contextos pouco favoráveis. Logo, compreende-se que há a necessidade da inserção e reflexão de conteúdos relativos às competências transversais nos currículos dos cursos de graduação, uma vez que o ensino universitário tem relevante impacto na formação profissional. Essa revisão sistemática teve o objetivo de compreender como a literatura define e caracteriza as competências transversais em universitários e identificar aquelas mais referidas na literatura científica sobre esse grupo. Utilizou-se o método PRISMA e a seleção dos artigos foi feita a partir de quatro bases de dados: Embase, Web of Science, Scopus e Psynet. A busca foi conduzida por dois pesquisadores independentes em março de 2023 e resultou em 917 artigos. Destes, foram excluídos os artigos duplicados e os que não corresponderam aos critérios de inclusão: escritos em português, inglês ou espanhol; estudos empíricos, população de universitários, trabalhar

com construto de competências transversais e estar integralmente disponível na internet (n=23). A partir da leitura integral dos materiais restantes, foram excluídos 10 artigos, resultando em uma amostra final de 13 artigos. Os resultados demonstram que não há um consenso quanto à definição de competências, nem uma padronização sobre fatores e intervenções relacionadas à avaliação destas. Conclui-se que é fundamental que ocorra a uniformização destes conceitos, e como podem ser inseridos em ambientes universitários, para que auxiliem no desempenho acadêmico e profissional do estudante.

De volta para o futuro: orientação profissional e reintegração dos jovens com seus projetos profissionais no pós-pandemia

Carolina Braga Camino (USP), Fernanda Aguilera (USP), Maria Fernanda Kroll (USP)

A pandemia do COVID-19 mobilizou um processo de isolamento social, com consequências ao desenvolvimento dos adolescentes. A privação da convivência escolar presencial trouxe prejuízos às aprendizagens, socialização e construção identitária, bem como agravou angústias e inseguranças características deste período da vida. Diante deste contexto, o presente estudo visa descrever a experiência de um grupo de orientação profissional de adolescentes, com foco na construção de vínculos e relações no espaço grupal, que possibilitou a vivência coletiva das ansiedades relacionadas à escolha profissional e às perdas impostas pela pandemia. Trata-se de um estudo qualitativo, ancorado em relato de experiência no estágio de orientação profissional em grupos, vivenciado na formação em psicologia. Os participantes foram 8 adolescentes, estudantes do 2º e 3º ano do Ensino Médio, majoritariamente alunos da rede privada (n=6), brancos (n=6) e mulheres (n=6). Foram realizadas 10 sessões semanais de 2 horas de duração, durante as quais se utilizaram instrumentos de avaliação psicológica, técnicas de grupo e atividades lúdicas, para proporcionar autoconhecimento, acesso à informação profissional, definição de critérios para escolhas profissionais, elaboração de planos para o futuro. Foi constatado que o vínculo entre os participantes se estabeleceu através da vivência compartilhada dos receios e expectativas que permeiam a transição para a vida adulta, bem como das consequências da pandemia. Por meio das atividades realizadas e da relação dialética estabelecida uns com os outros, os adolescentes foram capazes de tomar contato com seus sonhos, desejos e medos, bem como de socializar com pessoas diferentes do seu círculo social típico. Em contexto diferente da escola e dos estigmas e pressões lá encontrados, cada um pôde assumir o protagonismo em seu processo de escolha e receber

apoio dos pares. São discutidos os efeitos da pandemia no desenvolvimento e perspectivas de futuro, bem como as contribuições do grupo na superação dos desafios associados.

Desafios e oportunidades para a orientação profissional no século XXI

Sebastião Aleixo de Souza Filho (UNIBH)

O Século XXI apresenta mudanças significativas no mundo do trabalho, em relação aos séculos anteriores, notadamente a partir dos anos 1990, com o advento da internet, que cria um ambiente novo e de fato sem precedentes para as atividades da vida individual, levantando uma série de desafios inéditos, em um novo modo de pensar o existir, dentro de um novo paradigma, chamado por Bauman (2007, p. 3) de “modernidade líquida”. Esse novo modo de existir no mundo impacta, diretamente, o mundo do trabalho, trazendo novos desafios e oportunidades para os trabalhadores deste século XXI. Neste bojo, incluem-se os profissionais que atuam com orientação profissional, que, também, se veem frente a frente com seus próprios desafios e oportunidades. Assim, o presente trabalho tem por objetivo, a partir de pesquisa bibliográfica, atrelada ao conhecimento empírico do mercado laboral e às noções trazidas por acadêmicos da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho sobre o assunto, discutir, em um primeiro momento, como o mercado de trabalho está organizado atualmente, apresentando os desafios hoje presentes, bem com as oportunidades ora existentes e as competências requeridas dos trabalhadores para se apropriarem dessas oportunidades; e, em um segundo momento, analisar como esse novo status quo impacta na atuação profissional dos orientadores profissionais, no que concerne às suas possibilidades de atuação, bem como aos desafios inerentes a essa nova situação, que devem ser entendidos e enfrentados, para que esses profissionais consigam obter bom êxito em suas atividades. Trata-se, portanto, de um estudo teórico, que busca lançar luz nas perspectivas profissionais dentro do campo de orientação profissional, que, além de se manter necessária nesses novos tempos, ganha maior abrangência e complexidade em sua condução.

Desenvolvimento de carreira de mulheres refugiadas na cidade de São Paulo: um estudo descritivo

Rafaela Farias Pacheco (UFSC), Ana Flávia da Silva Moreira (UFSC), Bárbara Zaida Rampa Dias (UFSC), Iúri Novaes Luna (UFSC)

O Brasil, por sua contribuição humanitária, recebeu, nos últimos anos, um número significativo de pessoas na condição de refúgio, orientado pela Lei nº 13.445 de 2017 (Lei de Migração). Nesse contexto, agendas específicas de pesquisa com migrantes involuntários e refugiados emergiram recentemente no país. Quanto a estudos de carreira, salienta-se a relevância de investigações a respeito das trajetórias de mulheres migrantes, tendo em vista as singularidades que envolvem essa situação (gênero e migração). Assim sendo, o objetivo da investigação foi compreender a carreira psicossocial de refugiadas com ensino superior. Trata-se de uma pesquisa descritiva, de natureza qualitativa, tendo como participantes três refugiadas, duas venezuelanas (uma jornalista, de 31 anos, e uma administradora e bacharela em direito, de 42 anos) e uma cubana (antropóloga e professora universitária, de 63 anos). A análise das informações, coletadas por meio de entrevistas narrativas, considerou o desenvolvimento de suas carreiras em seus países de origem e após suas chegadas no país anfitrião, salientando questões de gênero. Os resultados apontaram que no Brasil, inicialmente, conquistaram o primeiro trabalho e experiências subsequentes em ocupações subalternas, não vinculadas à formação de origem. Enquanto mulheres refugiadas, buscaram manter um sentimento de pertencimento atrelado a experiências de trabalho em redes solidárias, refletindo o caráter processual e dialético associado a construção de identidades híbridas. Suas narrativas articulam mais de um discurso de carreira, desde a construção estável de suas trajetórias profissionais em seus países de origem até a flexibilização representada por empregos instáveis e precários no país anfitrião, relacionados à condição feminina. Observa-se, assim, a importância do recorte de gênero nos estudos sobre migração involuntária e refúgio, uma vez que aos desafios e problemas enfrentados, de forma mais ampla, pelos imigrantes na construção de suas vidas e carreiras, somam-se barreiras específicas provenientes de outros marcadores sociais de desigualdade, como o gênero.

Formação técnica: escolha profissional e expectativas de futuro de estudantes do SENAI

Hellen Cristine Geremia (UFSC), Iúri Novaes Luna (UFSC)

A construção de um lugar no mundo trabalho envolve a escolha por uma profissão ou ocupação, cujo desenvolvimento é associado a diferentes modalidades de ensino. Ao se tratar da escolha por uma formação técnica, observa-se uma complexa rede de fatores influenciadores com características específicas ainda pouco exploradas na literatura sobre

escolha profissional. Assim, objetivou-se analisar os fatores que influenciam a escolha de estudantes ingressantes de cursos técnicos do SENAI por este nível de formação, bem como as suas expectativas de futuro quanto à educação e ao trabalho. O estudo foi desenvolvido por meio de um levantamento, a partir da aplicação de um questionário com foco no mapeamento do perfil, dos aspectos socioeconômicos e das trajetórias escolares e profissionais de 285 estudantes de diferentes cursos técnicos do SENAI. Quanto ao perfil dos respondentes, são predominantemente homens (89,5%), jovens (65%), trabalhadores (67,7%), com renda mensal relativamente baixa (53%), oriundos de escolas públicas (56,5%), filhos de pais cujo nível escolar não ultrapassa o médio (74% dos pais e 69,8% das mães). Em relação aos fatores que influenciam a escolha e às expectativas de futuro, os resultados relacionaram-se à confluência de expectativas de inserção e desenvolvimento profissional, com maior relevância para inserção na área de formação e da pretensão de dar continuidade aos estudos por meio de um curso superior na mesma área do curso técnico. Destacam-se, nessa direção, o desenvolvimento vocacional e a identificação com a área. A análise dos resultados possibilitou uma compreensão da escolha profissional como parte de um processo de construção do projeto profissional dos estudantes investigados, que visa o afastamento da zona de vulnerabilidade e a ascensão social. Os objetivos que orientam as escolhas e expectativas de futuro desses estudantes, dessa forma, se demonstraram congruentes com as possibilidades do contexto social em que vivem.

Influência do Mundo Digital na Escolha da Profissão

Maísa Roberta Pereira Ramos Lopes (UNIALFA), Andrielly Lustosa Andrade (UNIALFA), Renato Rodrigues Silva (UFG), Roberta Morais Souza, Dhener Fernandes da Silva (UNIALFA)

O presente trabalho tem como objetivo analisar o impacto da Internet na escolha de carreiras, investigando como as pessoas estão se adaptando às oportunidades profissionais digitais e como a sociedade está respondendo a essa nova realidade. A pesquisa foi conduzida por meio da metodologia qualitativa, com a coleta, análise e discussão de dados obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas. Os participantes foram selecionados com base em critérios específicos, sendo influenciadores com mais de 10.000 seguidores no Instagram. As duas participantes selecionadas para o estudo eram mulheres, com idades entre 30 e 40 anos, e atuavam como digital influencers em áreas semelhantes no Instagram. Os resultados

revelaram que, mesmo nas carreiras digitais, muitos dilemas relacionados à escolha e atuação profissional são semelhantes aos encontrados em outras áreas. Foi observada a influência de diversos fatores, como família, círculo social e sociedade, nos discursos das entrevistadas. Tanto nas carreiras tradicionais quanto nas digitais, a busca pelo sucesso pessoal e profissional envolve aspectos similares. É essencial optar por uma carreira alinhada aos valores e interesses pessoais, além de gerenciar de forma positiva as influências externas na tomada de decisão. Esses elementos são fundamentais para proporcionar satisfação e realização em ambos os âmbitos da vida. Compreender como o mundo digital afeta as escolhas profissionais é crucial para orientar os indivíduos diante das constantes transformações. O estudo buscou oferecer insights e soluções para as incertezas que surgem no processo de escolha de carreira, especialmente em relação às carreiras inovadoras no campo digital. Em conclusão, a pesquisa destaca a importância de adaptar-se às oportunidades profissionais digitais e encontrar um equilíbrio entre os valores pessoais e as influências externas. A compreensão desses aspectos contribui para uma tomada de decisão mais consciente e possibilita a construção de uma carreira que traga satisfação e realização tanto pessoal quanto profissionalmente.

Informação profissional no processo de escolha da carreira: clarificação ou fator de confusão?

Fernanda Aguilera (USP-RP), Isabelle Ribeiro Rodrigues (USP-RP), Samara Alvarenga Taumaturgo Silva (USP), Julia Elena Córdoba Vieira (USP)

Etapa relevante nos processos de orientação, a informação profissional também pode configurar-se uma modalidade de intervenção de nível básico e informativo, visando ampliar acesso à informação, despertar interesses, conscientizar sobre possibilidades. É o caso de workshops e feiras de profissões que, se não bem conduzidos, mais confundem os jovens que potencializam escolhas conscientes. Esse trabalho se propõe a analisar a experiência em workshops de Medicina, discutindo seus efeitos a partir da contraposição de casos atendidos no Serviço de Orientação Profissional. Foram selecionadas como participantes duas estudantes atendidas no aconselhamento individual de carreira: uma adolescente que cursava 3º ano do ensino médio em escola particular; e uma jovem adulta, egressa de escola pública, que conciliava trabalho e estudos em cursinho popular noturno. As clientes buscaram atendimento visando à facilitação da escolha profissional, com opções relativamente bem delimitadas das profissões de interesse, o que conferiu fluidez ao aconselhamento. No

entanto, foi atravessado pela participação no referido workshop, que ocorreu por sugestão das escolas, de modo voluntário e à parte aos atendimentos. Tal vivência surtiu efeitos bem distintos. No caso da adolescente cujas inclinações profissionais voltavam-se a carreiras da saúde, a experiência potencializou descoberta de habilidades, interesse por algumas práticas, abertura ao projeto profissional familiar, encorajamento frente ao desafio da escolha pela Medicina. Já no caso da jovem adulta, cuja decisão pelo Direito já estava praticamente definida, a vivência despertou encantamentos, resgatou sutil interesse pela Medicina, gerou insegurança e intenção de rever sua escolha, demandando retomada da fase exploratória do processo de OPC e ampla discussão de aspectos relativos a autoconhecimento e conhecimento das profissões. Discute-se a importância da informação profissional e seus cuidados fundamentais, bem como de espaços à discussão das experiências devidamente orientados nas escolas, para que favoreçam escolhas conscientes de fato ao invés de resultarem fatores de confusão.

Jornada de Orientação Profissional e de Carreira em três modelos teóricos

Artur Beal Neves (PUCRS), Amanda Citrini Silveira da Costa (PUCRS), Thaline da Cunha Moreira, Isabela de Mattos Vieira Ferracini, Manoela Ziebell de Oliveira (PUCRS)

A transição para o ensino médio e a necessidade de realizar escolhas profissionais geram dúvidas e sofrimento nos estudantes. Para apoiar estudantes nessa transição, a Assessoria de Comunicação e Marketing da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) solicitou ao Grupo de Estudos de Desenvolvimento de Carreira a construção de uma atividade de Orientação Profissional e de Carreira (OPC) para o público do Ensino Médio de diferentes escolas de Porto Alegre, resultando na concepção da Jornada de OPC. A fim de elaborar as atividades realizadas, utilizou-se como base três teorias contemporâneas da área de OPC: Teoria de Construção de Carreira (Life design), Teoria Social-Cognitiva de Carreira e Teoria da Psicologia do Trabalho. O produto foram três protocolos de intervenção desenvolvidos e executados com a colaboração de estudantes de graduação, pós-graduação e orientadores profissionais. O objetivo principal era promover o autoconhecimento, exploração profissional e planejamento de carreira dos participantes por meio de dois encontros com duração de três a quatro horas cada, realizados na mesma semana. A equipe responsável pelas intervenções foi composta pelos seus autores. Alunos de graduação e membros do Serviço de Atendimento e Pesquisa em Psicologia (SAPP) da

PUCRS participaram como observadores. A Jornada contou com a participação de 140 estudantes do primeiro ao terceiro ano do Ensino Médio de escolas particulares e públicas de Porto Alegre. Após a conclusão da Jornada, foram desenvolvidas cartilhas que descrevem cada um dos três protocolos, considerando as diferentes abordagens teóricas, percepções do processo de intervenção e resultados observados. Essa iniciativa proporcionou uma abordagem abrangente e direcionada para orientar os estudantes na tomada de decisões relacionadas à sua carreira profissional.

Liderança de Equipes Remotas: Uma revisão sistemática

Natália Baptista Ramos (PUCRS), Gabriel Rodrigues Truccolo (PUCRS)

A pandemia do Covid-19 marcou o mundo do trabalho com diversas mudanças. Uma das mais proeminentes foi a disseminação do trabalho remoto. A adoção deste modelo, no entanto, não é uma novidade no mundo corporativo. Ela vem tomando cada vez mais espaço nas organizações com o desenvolvimento das tecnologias da informação e da globalização. Neste cenário, o papel da liderança, que já é de extrema importância no contexto presencial, se torna um instrumento fundamental para o engajamento e bem-estar das equipes de teletrabalho. A fim de entender quais são as estratégias utilizadas pelos líderes no gerenciamento de equipes remotas, uma revisão sistemática foi conduzida utilizando o protocolo PRISMA. Foram utilizadas quatro bases de dados (Scopus, PsychInfo, Web of Science e Embase), nas quais foram buscados artigos empíricos em português, espanhol ou inglês que abordassem o papel da liderança no gerenciamento de equipes de trabalho remoto. Foram excluídas publicações que não estivessem nos idiomas anteriormente descritos, capítulos de livro, teses e dissertações, artigos repetidos, editoriais e artigos de opinião. Como resultado foram encontrados 573 artigos no total e, após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 55 foram incluídos na amostra, e lidos integralmente. A análise dos materiais permitiu observar que o aumento da vigilância e comunicação mais constante com os membros da equipe estão entre as principais estratégias utilizadas pelos líderes de equipes remotas. Demonstrou também que não há a adoção de modelos de liderança específicos pela maioria das organizações participantes dos estudos. Por fim, evidenciou que a existência do sentimento de confiança na relação entre líder e liderado afeta diretamente o engajamento e a produtividade. Essas descobertas indicam a pertinência de, em futuros estudos, focar na análise de modelos de liderança específicos, a fim de entender sua

efetividade no cenário virtual.

O sujeito do desempenho em busca da performance: ethos e práticas dos orientadores de carreira no contexto neoliberal

Roberta Cristiane Sanches Casare (UFSCar)

A narrativa do empreendedorismo é amplamente difundida por diversos atores sociais como empresas, governo, mídia, profissionais da saúde e orientadores de carreira como a panaceia para o problema do desemprego e da baixa resposta ao crescimento econômico. Contudo, a economia neoliberal que se baseia no desemprego estrutural e nos salários rebaixados, exclui centenas de profissionais do mercado formal de trabalho, que enfrentam dificuldades muitas vezes intransponíveis, mesmo após inúmeras tentativas de encontrar um novo emprego. Diante desse contexto, o orientador de carreira é muitas vezes, um agente reproduzidor do discurso do empreendedor de si, onde o sucesso ou o fracasso é associado unicamente ao esforço individual e a capacidade do sujeito de vencer o desemprego. Essa práxis irrefletida e desprovida de uma análise mais ampliada sobre o tema, culpabiliza novamente o indivíduo e que ao invés de promover sua conscientização diante dessa realidade, o aprisiona ainda mais em busca do desempenho e da performance. A pesquisa em questão procurou fazer uma revisão do processo de construção do sujeito neoliberal, destacando o individualismo e a competição como traços estruturantes desse sujeito, bem como a narrativa hegemônica do empreendedorismo, como solução ao desemprego estrutural. Além disso, observou-se que a precarização do trabalho e a flexibilização tem conduzido os indivíduos a buscarem a alta performance para sobreviverem a um mercado formal de trabalho cada vez mais escasso e adoecedor. A crescente demanda por profissionais de saúde mental e de bem-estar, incluindo os serviços de orientação de carreira, deve-se a essa busca incessante do sujeito do desempenho por ferramentas e práticas de aprimoramento (enhancement). As análises realizadas contribuem para questionar o ethos da práxis do orientador de carreira no contexto pós-moderno, evidenciando a importância da conscientização dos limites e das potencialidades do orientando, com foco em um trabalho profilático e emancipatório.

Procrastinação acadêmica na universidade: influências na formação, desempenho acadêmico e projetos de carreira

Gisele Cristina Resende (UFAM), Laimara Oliveira da Fonseca (UFAM)

A procrastinação acadêmica se refere a tendência ao atraso em começar ou concluir tarefas acadêmicas importantes, tais como exercícios avaliativos, leituras ou a preparação para exames. Este comportamento ocorre em todos os níveis educacionais, entretanto, é mais comum na graduação, sendo recorrente em mais de 80% dos estudantes universitários. O objetivo deste trabalho foi entender a procrastinação em universitários e sua repercussão para a formação profissional, desempenho acadêmico e construção de carreira. Método: Foi realizada a revisão narrativa de literatura na Biblioteca Virtual de Saúde (BVS-Saúde) com os termos indexados Procrastinação acadêmica AND Universitários, foram encontrados 22 artigos indexados nas bases de dados LILACS, Index Psicologia e IBECs. Foram estudos empíricos realizados com universitários. Para a exclusão o critério foi artigos teóricos ou de revisão da literatura e aqueles com estudos psicométricos de instrumentos de avaliação. Após a leitura de títulos e resumos incluiu-se 13 textos completos para análise e categorização em temas, para que a procrastinação acadêmica fosse mais bem compreendida. Resultados: Após a leitura e análise temática dos artigos encontrou-se que a procrastinação acadêmica se relaciona com múltiplos aspectos e foram distribuídos em categorias temáticas: (i) Aspectos de personalidade, como sentimentos de autoeficácia, perfeccionismo, (ii) aspectos contextuais e ambientais: condições da universidade, desregulação no uso de internet, ausência de gestão de tempo, (iii) sofrimento e regulação emocional, como questões de estresse, ansiedade e risco de suicídio. Conclusão: a procrastinação acadêmica é um fenômeno que influencia a vida universitária e pode impactar na saúde mental dos estudantes, no desempenho acadêmico e na permanência no ensino superior. Compreender esse fenômeno é fundamental para a elaboração de estratégias que possam favorecer a saúde dos estudantes, assim como, a permanência no curso para que se possa elaborar um projeto de formação profissional e construção de carreira.

Projetando Futuros: A Orientação Profissional breve com jovens em conflito com a lei no RS

João Matheus Barcelos da Silva (PUCRS), Jaqueline Portella Giordani (UFRGS), Danúbia Nayara Peters da Silveira (UFRGS)

O Serviço de Orientação Profissional, projeto de extensão universitária da UFRGS em funcionamento desde 1993, oferece orientação profissional a estudantes e trabalhadores

que necessitam de auxílio na tomada de decisões em relação à carreira; para quem está terminando o ensino médio ou terminou há pouco tempo e precisa de ajuda para escolher um curso superior o SOP oferece orientação na modalidade de grupos online e presenciais. Nos grupos são realizadas atividades voltadas ao autoconhecimento e à exploração de possibilidades profissionais em encontros sequenciais. Em 2023, a equipe do SOP realizou essa atividade voltada a jovens que estavam cumprindo medida socioeducativa na Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul (FASE/RS), em duas modalidades - um grupo ocorreu no espaço físico da UFRGS (G1) - para os jovens que podem realizar atividades fora da FASE; e outros dois grupos no ambiente de internação dos jovens na instituição (G2 e G3). Foram trabalhados brevemente os aspectos facilitadores e dificultadores da orientação profissional de adolescentes em conflito com a lei, objetivando a projeção de futuro e a inclusão desses sujeitos no mundo do trabalho e continuação educacional, posteriormente. Em G1, o tempo de duração do encontro do grupo foi de um turno, o que propiciou a realização de atividades mais robustas de autoconhecimento, percepção de si, dos outros e do futuro, no formato de oficina. Em G2 e G3, cada grupo teve apenas uma hora de duração (por limitações institucionais). Apesar do período reduzido, discussões abrangentes sobre escolhas, possibilidades e auto implicação na projeção e realização de futuro foram propiciadas. Discute-se as potencialidades desse trabalho com populações em situação de vulnerabilidade, como os jovens em conflito da lei, mesmo quando as condições ideais de duração/espaço não estejam sendo atendidas.

Quais competências constroem um projeto de vida? Revisão bibliográfica do material adotado pela SEDU/ES

Micaela Rodrigues de Souza Fraga de Magalhães (Anhanguera - Guarapari)

Na literatura das áreas de pedagogia e psicologia encontram-se dissertações, teses e artigos que abordam, sobretudo, as mudanças curriculares promulgadas pela BNCC (Base Nacional Comum Curricular) acerca da necessidade de acolher, de forma efetiva, no espaço escolar, o corpo discente. Formações têm sido ofertadas para que os docentes possam apropriar-se dessas novas abordagens a fim de aplicá-las em sala de aula. Além disso, novas disciplinas foram inseridas ao currículo, a fim de auxiliar um processo que visa ao acolhimento de juventudes. O presente trabalho surge da necessidade de investigar como parte desse currículo tem sido sistematizado, no que diz respeito à disciplina de Projeto de

vida. Para isso, será apresentada uma revisão bibliográfica do material didático adotado pela Secretaria Estadual de Educação do Espírito Santo para as escolas públicas, composto por três livros disponibilizados digitalmente pelo Instituto de Corresponsabilidade pela Educação (ICE) e por uma obra de volume único intitulada *Ser Protagonista*, da editora SM. Serão analisadas as seguintes questões: quais competências são enfatizadas no decorrer da trajetória discente durante os três anos de ensino médio? Quais sugestões de intervenção esses materiais trazem para que essas competências sejam trabalhadas com os adolescentes que compõem o público-alvo desse material? Pretende-se, assim, realizar um levantamento quantitativo de quais competências são privilegiadas por esses materiais, a fim de evidenciar o que é esperado, pela Secretaria de Educação e pelos autores desses materiais, que seja ensinado por essa disciplina.

Revisão integrativa: Entrincheiramento organizacional e desempenho nas organizações

Rosana Marques da Silva (UNIVALI)

O Entrincheiramento Organizacional é compreendido como a disposição do trabalhador em permanecer na organização devido à avaliação de sua empregabilidade e os custos associados à possibilidade de sair. Os estudos indicam que o trabalhador entrincheirado busca, em sua organização, um local que lhe forneça segurança (trincheira), cuja permanência é pela necessidade e não o seu desejo. Esta pesquisa objetivou analisar as publicações empíricas nacionais e internacionais, dos últimos 10 anos, sobre entrincheiramento organizacional em instituições públicas e privadas. Tratou-se de revisão integrativa, caráter qualitativo e natureza exploratória. Os seguintes descritores e suas combinações na língua inglesa foram usados para o levantamento na base de dados: “entrenchment” contendo no “Título” e em qualquer campo o termo “organizational”. Os critérios de inclusão para a seleção dos materiais envolveram: publicações em todas as línguas, publicações em periódicos científicos e registro de publicação nos últimos 10 anos. Como critérios de exclusão citam-se: artigos relacionados a entrincheiramento de carreira; publicações em formato de tese, capítulos de livro e/ou publicações de eventos. Foram encontrados 61 estudos sendo excluídos 44 publicações por não estarem associadas diretamente a esse estudo, totalizando uma amostra de 17 artigos. Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, considerando as categorias: ramo de atividade, objetivos e resultados. Os dados

parciais indicam que a maioria dos estudos analisados se concentram em empresas privadas e em como o entrenchamento organizacional está relacionado ao desempenho das organizações e ao comprometimento. Ainda, verificou-se a pouca publicação sobre o tema e sua concentração na área das ciências sociais aplicadas, sendo encontrada apenas uma publicação em periódicos da Psicologia.

Validação e adaptação da Escala de Expectativas de Resultados (EER) para o contexto Brasileiro

João Matheus Barcelos da Silva (PUCRS), Jéssica Santos Machado (PUCRS), Marina Pereira de Souza Bello

Com as mudanças decorrentes das recentes transformações tecnológicas e sociais, o empreendedorismo tem se tornado uma opção de trabalho para uma parte importante da população economicamente ativa. Pessoas empreendedoras são descritas como aquelas que têm iniciativa para criar seus negócios, inovando em maneiras de gerar impacto no ambiente social e econômico. Envolver-se nestas atividades gera expectativas de resultado em trabalhadores que empreendem. Sendo assim, o objetivo deste estudo foi traduzir, adaptar e apresentar evidências de validade da Escala de Expectativas de Resultados (EER) para o uso no Brasil. Para alcançar o objetivo desta pesquisa, adotou-se as orientações do International Test Commission (ITC) para a adaptação e validação de instrumentos psicométricos. A amostra do estudo foi composta por 249 participantes, empreendedores e trabalhadores autônomos, sendo a maioria mulheres (70,51%) e a média de idade foi de 20,5 anos. Os participantes responderam um survey online contendo um questionário sociodemográfico e a EER. Para analisar a validade e a fidedignidade do instrumento, realizou-se análise fatorial confirmatória, análise de confiabilidade e análise de consistência interna dos itens da escala. Os resultados indicaram que a versão brasileira da EER manteve a estrutura original. Conclui-se que o instrumento adaptado é adequado e pertinente para uso no contexto brasileiro, podendo ser aplicado por orientadores profissionais e de carreira no exercício da sua profissão, com o intuito de auxiliar clientes em transição de carreira para o empreendedorismo e o trabalho autônomo.

WoMentor – programa de mentoria para mulheres da comunidade acadêmica da FGV Direito SP

O WoMentor é um programa de mentoria para mulheres da comunidade acadêmica da FGV Direito SP que busca estabelecer um espaço de apoio e troca voltado, especificamente, para debater questões sobre gênero, mercado de trabalho e carreira. Em um ambiente propício ao empoderamento mútuo e ao encaminhamento e crescimento na vida profissional, pessoal e acadêmica, tem como objetivo criar uma ponte entre mulheres para orientação, acolhimento e direcionamento. O programa foi inaugurado em 2020, com turmas semestrais. Em 2022, o WoMentor foi reestruturado e passou a ser anual. As mentoras são ex-alunas com mais de dois anos de formada, alunas ou ex-alunas dos programas *stricto sensu*, pesquisadoras, professoras ou funcionárias. As mentoradas são alunas da graduação a partir do 3º ano do curso, ex-alunas da graduação com até dois anos de formadas, alunas dos programas *lato e stricto sensu*, pesquisadoras ou funcionárias da escola. As mulheres inscritas são organizadas em pares, considerando os interesses em comum e as possibilidades de conexões identificados na inscrição. Uma mesma mentora pode ser alocada com mais de uma mentorada, porém as conversas de mentoria são realizadas individualmente. Além das conversas individuais que acontecem quinzenalmente ou mensalmente (conforme combinados estabelecidos pelas duplas), mentoras e mentoradas participam de encontros de alinhamento de expectativas, preparação para a realização da mentoria e conversas coletivas com temas relacionados à carreira, áreas de atuação e enfrentamento de desafios femininos no mercado de trabalho, como a ascensão profissional, desenvolvimento de liderança, comunicação assertiva e enfrentamento de situações de assédio. Entre 2020 e 2022, o programa recebeu 118 mentoras e 147 mentoradas. No ciclo de 2023, participam 24 mentoras e 32 mentoradas. O WoMentor tem sido bem avaliado pelas participantes e tem se mostrado como um canal essencial na FGV Direito SP para o fortalecimento da atuação feminina no mercado jurídico.

Arbitrium: Avaliação Simulada do Conflito entre Trabalho e Família

Cecília Faccenda Pivoto (PUCRS), Amanda Citrini Silveira da Costa (PUCRS), Manoela Ziebell de Oliveira (PUCRS)

O conflito família-trabalho pode surgir quando o tempo dedicado às responsabilidades de um domínio (família ou trabalho) impedem que obrigações do outro sejam desempenhadas.

O artigo “Arbitrium: Desenvolvimento de uma Tarefa Computadorizada para Avaliar o Conflito entre Trabalho e Família”, publicado em 2020, apresentou uma tarefa computacional para avaliar o prejuízo causado pelo conflito família-trabalho. A versão inicial de “Arbitrium” utilizou elementos do design de jogos em um contexto de não-jogo para promover o engajamento dos participantes em uma atividade de pesquisa, permitindo identificar as estratégias utilizadas para lidar com situações de conflito. Contudo, as aplicações piloto da tarefa evidenciaram dois problemas: 1) foi considerada pouco engajadora porque 2) o preenchimento da agenda causou estranhamento, visto que não foi considerado dinâmico e adaptável. Tendo como objetivo propor um método de avaliação simulada que possa trazer o participante para perto do conflito, sem utilizar escalas psicométricas ou diários, a atividade simulada está sendo reformulada a partir de duas estratégias: uma analógica e uma digital. A analógica, incentivará que, presencialmente e por meio de uma narrativa, o participante conte sobre sua rotina diária ao longo da última semana. Durante a narrativa, a pesquisadora apresentará episódios de dilemas envolvendo família e trabalho. Pedirá então que o participante explique como resolveria o dilema e como seu dia teria seguido a partir de sua tomada de decisão. Quando concluir a narrativa sobre sua semana, o participante será convidado a responder uma escala, bem como uma entrevista. Nela será questionado em relação a sua participação na pesquisa: como foi fazer escolhas nas situações inesperadas, o que sentiu durante o processo e o que percebeu a respeito das prioridades. A estratégia digital e gamificada, será desenvolvida com o apoio de uma especialista em desenvolvimento de aplicativos e será distribuída através do WhatsApp, facilitando o acesso dos participantes.

Contribuições da psicanálise para orientação profissional: a importância da simbolização na escolha da profissão

Flávio José Gosling (FMUSP)

Há alguns anos a Psicanálise busca contribuir com as práticas clínicas do campo da orientação profissional. No Brasil, foram significativas as contribuições de Bohoslavsky na década de 70. Bohoslavsky, por sua vez, baseava seu trabalho na teoria kleiniana. A teorização de Klein era uma proposta psicanalítica que visava a ampliação simbólica. Nos últimos anos, autores mais contemporâneos como Winnicott, Bion, Green, Roussillon e Ogden, além de muitos outros, pensam a simbolização de uma maneira mais ampliada. O Objetivo do presente trabalho é apresentar quais novas contribuições da psicanálise para orientação profissional

sob a luz dos novos autores. Trata-se de trabalho de revisão integrativa e sistematizada, com revisão bibliográfica em torno do tema da teoria e da técnica. A Psicanálise apresenta novos repertórios clínicos para auxiliar na escolha profissional. Ao compreender a clínica, há uma oferta de ampliação da simbolização.

Escolhas profissionais e entrelaces dos tipos psicológicos na psicologia analítica

Thaislla Nayara Menezes Falcão

Como em toda escolha profissional, o processo de decisão é multifatorial, existindo diversos aspectos que precisam ser levados em consideração no momento da escolha. Tendo isto em vista, na psicologia analítica todo sujeito possui uma tipologia psicológica e essa tipologia tem correlação positiva com o processo de escolha profissional. Os tipos psicológicos são um sistema de combinação entre as possibilidades das atitudes psicológicas de introversão e extroversão e as funções psicológicas de pensamento, sentimento, sensação e intuição. Cada uma das atitudes e funções está presente em maior ou menor grau no sujeito e busca-se o maior equilíbrio entre elas, afinal é a partir dessa combinação que o indivíduo se expressa no mundo. Considerando que dentro da abordagem analítica há a busca para que o sujeito consiga se aproximar dos seus opostos, objetivando o equilíbrio entre eles e que o indivíduo se utilize das personas para intermediar o eu interno com o mundo externo é possível considerar que há a capacidade de adaptar-se as profissões para além da correlação com a tipologia psicológica. Compreender o sujeito a partir de aspectos da individuação e persona, não se restringindo apenas aos tipos psicológicos, proporcionando a aproximação dos opostos e ponderando também aspectos sociais e culturais envolvidos no processo de escolha são pontos que precisam ser levados em consideração durante o processo. Assim, a visão total do sujeito em seus diversos aspectos e a atenção ao fator de que o sujeito não é fixo, mas sim mutável e adaptável, pode proporcionar uma ampla gama de escolhas profissionais, além de tornar possível uma escolha profissional mais consciente por parte do indivíduo.

Escurecendo a universidade: Desenvolvimento profissional e acadêmico de estudantes negros(as)

Andreza Nathielly Batista Reis (UFBA), Leonardo de Oliveira Barros (UNIFACS)

A Orientação Profissional e de Carreira tem voltado seus estudos para grupos específicos, como estudantes do ensino médio. Contudo, as mudanças de perspectivas do mundo do trabalho e a percepção da necessidade de compreender como se compõe a carreira em outras populações tem trazido uma expansão nos campos de pesquisa na área. Dessa maneira, visando construir insumos sólidos para que diferentes pessoas possam refletir e planejar sua carreira está pesquisa foca nas condições de desenvolvimento de carreira de estudantes pretos(as) e pardos(as) do ensino superior, objetivando entender as suas expectativas de futuro e a maneira que interagem com os pares, de modo a compreender se eles(as) se enquadram em condições que os(as) tornem mais propensos a situações de vulnerabilidade social ou econômica, de modo a dificultar o desenvolvimento de suas carreiras. Os participantes responderam de forma online à Escalas de Discriminação no Dia a Dia, Escala de Interação com Pares, Escala de Envolvimento Acadêmico e um questionário demográfico. Os resultados são parciais, visto que a coleta da presente pesquisa ainda está em curso e serão analisados pelo SPSS. Participaram dessa pesquisa 565 estudantes, dos quais das quais 44,8% (n= 265) se autodeclararam pretos e 50,8% (n= 265) pardos. 59,1% (n = 349) desses estudantes ingressaram na graduação por meio das cotas e 51,8% (n=306) deles também trabalham. Os resultados parciais indicam que as instituições de ensino abordam pouco sobre o tema do racismo e que esses estudantes estão medianamente satisfeitos com seu rendimento acadêmico, além disso, os achados apontam para uma baixa percepção desses estudantes de que seus colegas de turma e professores acreditam neles. Nesse sentido, os dados da pesquisa indicam a ausência de suporte desses estudantes para lidar com questões de racismo que, por sua vez, podem impactar na forma como eles vivenciam suas experiências acadêmicas.

Estágio Supervisionado em Desenvolvimento Profissional em uma Indústria Automotiva

Tamires Lopes Camargo (UNIFACS)

O Estágio Supervisionado tem cumprido de forma eficiente o papel de elo entre o mundo acadêmico e profissional, ao possibilitar ao estagiário a oportunidade de conhecimento do funcionamento das organizações e suas interações com a comunidade. A realização de estágios é vista em cursos de Psicologia como mais uma estratégia, porém não a única, de aproximar os estudantes das necessidades do mundo do trabalho. Esta apresentação

visa descrever uma experiência de supervisão de estágio no curso de Psicologia do Centro Universitário Unifeob. O estágio é desenvolvido em uma empresa automotiva, que realiza o projeto com reeducandos em regime semiaberto, e tem como proposta colaborar com o desenvolvimento profissional dos jovens para que se recolquem no mercado após o retorno à liberdade. A estratégia de intervenção consiste em analisar o cotidiano dos colaboradores; registrar as observações e demais conteúdo das entrevistas; identificar os desejos de recolcação no mercado profissional; e orientar na construção de currículos. Após a realização de diagnósticos e o registro dos dados sobre a frequência nos treinamentos estabeleceu-se um programa denominado como “condutas de trabalho”, que consiste em trabalhar temas sobre o ambiente organizacional, carreiras e o desenvolvimento de competências socioemocionais. A formação possui uma carga horária de 04h semanais e as atividades são realizadas durante a jornada de trabalho pelos estagiários. Ao término do processo, os reeducandos recebem uma carta de recomendação a ser anexada à sua carta de soltura. **AValiação.** No âmbito dos ganhos de aprendizagem para os reeducandos registrou-se a participação assídua, aumento da produtividade e engajamento no trabalho dos participantes. No âmbito dos ganhos para os psicólogos-estagiários verificou-se o resgate o valor humano em uma proposta desafiadora e humanizada em contextos interventivos na Psicologia com grupos marginalizados, além do desenvolvimento de competências e habilidades requeridas ao bacharel conforme diretriz.

Fatores influenciadores e interesses para a escolha da especialidade médica: uma revisão sistemática

Renato Rodrigues Silva (UFG), Máisa Roberta Pereira Ramos Lopes (UNIALFA)

Dentre outras coisas, a orientação profissional e de carreira dedica-se no auxílio à discentes universitários e/ou profissionais recém formados nos seus processos de escolha. Nessa estudo objetivou fazer uma revisão sistemática sobre referências que estudaram os fatores para escolha da especialidade médica de graduandos em medicina e médicos recém formados aqui no Brasil e avaliar o quanto o interesse profissional influenciou essa escolha. A busca por referências foi feita no portal regional da biblioteca virtual da saúde e na base Pub Med. Foram encontrados um total de 391 referências que após a filtragem por critérios de inclusão e exclusão sobraram apenas 5 referências para serem analisadas. Os fatores influenciadores mais relevantes foram afinidade com a especialidade e estilo de vida. A ausência de pesquisa

com instrumentos psicométricos validados e fidedignos que levasse em consideração, de forma mais enfática, os interesses profissionais, pode indicar uma lacuna da área de orientação profissional e, portanto, uma oportunidade para novos estudos.

Instrumento de Avaliação das Competências Básicas da BNCC: Análise de Juízes

Caio Andrade Matos (UFBA), Leonardo de Oliveira Barros (UFBA)

O Plano Nacional de Educação 2014-2024 (PNE) propõe em suas metas a criação de diretrizes de aprendizagem comuns à União, Estados e Municípios com objetivo de universalizar o alcance das metas propostas e garantir a qualidade e o acesso ao ensino (Brasil, 2014). O Ministério da Educação, junto a instituições educacionais, propôs a Base Nacional Comum Curricular (BNCC), objeto de disputas, críticas e debates, o documento visa estabelecer parâmetros básicos nacionais para a educação, e norteia-se pelo conceito de competências (Brasil, 2018). Tendo em vista as competências básicas propostas pela BNCC, o presente estudo trata-se da análise de juízes e busca avaliar as 10 competências descritas pela base. Foi desenvolvido um instrumento para cada competência, que variaram entre 16 e 25 itens. Os itens foram analisados por 12 juízes com expertises em construção de instrumentos e educação com objetivo de avaliar a pertinência entre o conteúdo do teste e as competências definidas pela BNCC. Os dados foram analisados por meio do Coeficiente de Validade de Conteúdo e indicaram adequadas evidências de validade de conteúdo. Evidencia-se a pertinência teórica das competências que serão, posteriormente, submetidas às evidências empíricas.

Modo Carreira: Organização de um protocolo de Gamificação em OPC

Artur Beal Neves (PUCRS), Thaline da Cunha Moreira, Mônica Mattos Sparta De Souza, Cecília Faccenda Pivoto (PUCRS), Manoela Ziebell de Oliveira (PUCRS), Jéssica Santos Machado (PUCRS)

Em um mundo globalizado, soluções gamificadas vêm sendo amplamente utilizadas e difundidas para gerar engajamento em tarefas do dia-a-dia e no trabalho. Nesse sentido, é imprescindível articular as práticas cotidianas com ciência, de modo a ampliar os conhecimentos acerca das soluções oferecidas e permitir problematizações e construções. A

área de Orientação Profissional e de Carreira (OPC) é uma das que pode se beneficiar das estratégias gamificadas para alcançar maior envolvimento e reflexão dos clientes, principalmente, os adolescentes. A partir disso, o objetivo desse estudo foi organizar um protocolo para a organização de atividades gamificadas em OPC. Inicialmente uma revisão da literatura buscou levantar as principais soluções gamificadas, posteriormente, elas foram categorizadas e, na sequência, foi organizado o protocolo. Os três modelos identificados foram: o Octalysis, em que há uma união entre símbolos épicos (sorte de principiante, barra de progresso, pets) e objetivos específicos (meaning/significado, empoderamento, evitação), com o objetivo de proporcionar engajamento e imersão ao indivíduo, o Design Thinking, uma metodologia com maior caráter científico que estabelece diferentes momentos para o desenvolvimento de uma ideia e, os 6D da Gamificação, similares ao Design Thinking, mas menos consolidados, tem por objetivo estabelecer um panorama procedimental para o desenvolvimento de um jogo por meio de checkpoints. Na sequência foram realizadas leituras e a categorização dos modelos e, a partir disso o protocolo foi estruturado, contendo as diferentes perspectivas e uma síntese, tendo em vista a visão do processo. A estruturação desse material possibilitará que uma dinâmica do cotidiano, como os jogos, possam ser a base para a criação de soluções gamificadas para utilização nos processos de OPC.

Orientação Profissional de Adolescentes, Vitalidade e Promoção de Saúde Mental

Maria Lygia de Carvalho Alli Molineiro (VOC Talentos), Mariana Vasconcellos Silva Nastri (VOC Talentos)

A orientação profissional atua como terapia breve focal com o propósito de responder às demandas da escolha profissional do adolescente que está concluindo o ensino médio ou que iniciou uma graduação, mas não se identifica com o curso e busca reorientação. Essa expectativa de escolha tem levado frequentemente a estados de estresse e ansiedade bem como pode intensificar quadros de ansiedade surgidos na pandemia do Covid-19, que afetou intensamente os adolescentes. O objetivo desta proposta é abordar uma forma de atuar no processo de orientação profissional que favoreça escolhas assertivas, com as quais o adolescente se conecte e identifique, fortaleça seu senso de pertencimento, além disso, promova formas de vitalidade que permitam experimentar um senso mais integrado da personalidade com reflexos positivos na saúde mental. O conceito de vitalidade definido

por Stern (2010) é entendido como manifestação de vida através de operações físicas e mentais, movimentos, percepção de tempo e espaço. A metodologia envolve aprofundar o autoconhecimento através de ferramentas que estimulam a expressão e a tomada de consciência das preferências e características do perfil individual, e a abertura para a relação dialógica intersubjetiva na qual o orientador tem papel atuante através da sintonia afetiva. Esse processo propõe a descoberta de novas possibilidades e traz, como desdobramento, a vivência de formas de vitalidade só possível numa relação interpessoal. Através da valorização do espaço intersíquico acontece o encorajamento ao orientando para que explore sua pluralidade e afirme sua escolha. Dessa relação com o orientador no tempo presente o orientando pode experimentar, como resultado, a percepção de partes que desconhecia em si e o fortalecimento da identidade. Dessa forma, é possível ir além do nível cognitivo e acessar níveis de confiança e integração psíquica e imaginar a inserção em futura carreira, tornando possível a escolha profissional.

Orientação profissional e aposentadoria

*Maali Brito Lopes (UFBA), Juliana Santos de Queiroz (UNIME - Lauro de Freitas),
Rebeca Fagundes Souza (UNIME)*

É notória na sociedade a falta de planejamento e preparação da aposentadoria desde o início de carreira ou até mesmo no período que antecede o processo de transição. O trabalho como construção do ser social impacta diretamente na identidade do sujeito, dessa maneira, a presente pesquisa visa a fomentar uma revisão de literatura sobre os aspectos biopsicossociais e materiais, suas consequências e características envolvidas no processo de aposentadoria. A presente pesquisa foi construída a partir de revisão bibliográfica baseada nos estudos empíricos realizados com funcionários de instituições públicas e privadas com respeito ao processo de aposentadoria a fim de compreender e relacionar as transições, características e implicações desta etapa específica. A partir do levantamento de dados se observou o ato de trabalhar apresenta diversos significados psicossociais, isto é, a ocupação trabalhista é percebida como fundamento para a base do sujeito, sua importância, status e funcionalidade. Dessa forma, o afastamento das atividades laborais devido a entrada da aposentadoria evoca diversas questões a nível psicológico, social, econômico e modifica suas relações interpessoais impactando também no autoconceito e autoeficácia desse ser, tanto em sujeitos que reingressam ao mercado quanto aos que enfrentam o despreparo em

relação ao ócio atrelados a demais fatores abrangidos. As questões envolvendo a aposentadoria são discutíveis no quesito legal e institucional para fins de aplicabilidade dos direitos, porém não são tão bem estruturados como outras áreas essenciais estudadas e trabalhadas pela Orientação Profissional, assim sendo, faz-se necessárias maiores reflexões e incentivo ao desenvolvimento de novas práticas e atividades para a preparação para a aposentadoria, bem como a produção de estudos e investigações com respeito aos fatores aqui citados.

Orientação profissional e questões de gênero

Maali Brito Lopes (UFBA), Isis de Alexandria Farias

No mercado de trabalho atual, as diferenças relacionadas a gênero são evidentes, nota-se a existência de condições específicas principalmente quando se trata da diferença entre homens e mulheres, que influenciam sua inserção e atuação no mundo profissional. A sociedade é fruto de um patriarcado histórico que coloca as mulheres abaixo dos homens, sendo privadas de seus direitos e limitando suas escolhas. Desta maneira, é necessário compreender as particularidades demandadas da orientação profissional para o trabalho com mulheres. Partindo deste referencial, a presente pesquisa mapeou, por meio de uma revisão bibliográfica da literatura, a produção científica nacional acerca dos principais obstáculos de carreira do público em questão e como estes podem impactar no processo de inserção no mercado de trabalho. Para tanto, optou-se pela pesquisa qualitativa com caráter descritivo e natureza exploratória, estas, relevantes para dedução dos fatos encontrados na literatura levantada. Os resultados apontaram as principais dificuldades para o público feminino, tais quais: A família de origem, pois as mulheres são colocadas dentro do papel estereotipado de cuidadoras da casa limitando desde cedo sua saída do contexto doméstico; A segregação ocupacional, visto que a gama de possibilidades de carreira para o público feminino é bem mais reduzida; A maternidade visto que são as principais responsáveis pelos cuidados a criança, colocando-se dessa maneira, em último lugar na hierarquia de seu projeto de vida; E relacionamentos afetivos, nos quais muitas não podem contar com incentivo do parceiro, o que afeta sua motivação. Dessa forma, o papel do especialista de orientação profissional é levar em consideração todas as especificidades citadas e conduzir um atendimento que minimize seus efeitos sobre seu público contribuindo para um mercado de trabalho mais acolhedor e igualitário.

Para além de “amar e trabalhar”: contribuições da teoria psicanalítica à orientação profissional

Laura Comiotto Menestrina

Este estudo teve como intuito investigar a produção científica em termos de artigos a respeito da temática da OP à luz da teoria psicanalítica, bem como analisar quais os pressupostos teóricos da psicanálise que vem sendo entendidos como relevantes para pensar a OP. A metodologia utilizada foi qualitativa, através da revisão de literatura, e foram selecionados artigos nas bases de dados Pepsic, Scielo, Lilacs e Periódicos da CAPES a partir dos descritores: “orientação profissional e psicanálise” e “escolha profissional e psicanálise”. Após o refinamento da busca, foram selecionados 9 artigos que melhor se adequavam à temática proposta. Os resultados indicam que a produção científica acerca desta temática tem aumentado na última década e que a escolha, ainda que seja permanente no processo de construção de uma carreira, permanece bastante atrelada ao momento da adolescência, período permeado por conflitos, ambivalências, separações e reestruturações. Já no que diz respeito às contribuições da psicanálise, verificou-se a presença frequente de conceitos como inconsciente, identificação, identidade e lutos. Assim, é possível depreender que propostas de orientação profissional que sejam embasadas nos construtos teóricos psicanalíticos, podem ser úteis no sentido de levarem em consideração a forma de constituição do sujeito, o modo como este aprendeu a fazer escolhas ao longo de sua vida e as determinações inconscientes em termos de expectativas, ideais e desejos inacessíveis a ele.

Programa de Valorização Profissional - Relato de experiência

Lucilene Tofoli (USF), Gabriel Zanella (PUC-Campinas)

Indivíduos que passam pelo processo de reabilitação da dependência química enfrentam grandes desafios pessoais em inúmeras áreas de suas vidas, o processo de encontrar trabalho digno nessas condições não é diferente, por isso, o uso da Orientação Profissional é de suma importância para que essa etapa tenha sucesso. Através da OP, os indivíduos podem identificar suas habilidades, interesses e objetivos profissionais, além de receberem suporte na elaboração de estratégias para superar desafios e estabelecer uma carreira saudável. Oferece também informações sobre oportunidades de emprego, treinamentos e programas de reinserção à sociedade, fornecendo um caminho estruturado para a reintegração no mercado de trabalho. Com apoio adequado, essas pessoas podem reconstruir suas

vidas, obter autonomia financeira e alcançar uma recuperação bem-sucedida, usando do trabalho como base de ressignificação de vida. O Instituto Padre Haroldo acolhe pessoas em vulnerabilidade causadas pela dependência química e auxilia na reabilitação de uma forma holística, visando a recuperação em todas as áreas de vida do acolhido. Uma das etapas do processo se chama Programa de Valorização Profissional (PVP), tendo por premissa básica um trabalho digno e a sustentabilidade pessoal, fortalecem os projetos pessoais dos acolhidos e funcionam como uma espécie de corolário de todo o processo de recuperação. O programa é dividido em três partes, a primeira visa apresentar o mercado de trabalho em sua realidade, as competências valorizadas e autoconhecimento. A segunda etapa tem como foco as competências de mercado. E na última parte, objetiva trabalhar a criação e divulgação de currículo, juntando práticas em entrevistas. O PVP acontece há mais de 15 anos no IPH, e o tempo de conclusão de todas as etapas são de 36 horas, divididos em 12 encontros semanais. Os resultados que temos deste programa são os 15 anos de história participando da recolocação destes profissionais no mercado de trabalho.

Programa Minha Escolha

Luciane Linden (Carreiras Kamal e Linden)

Programa online para decisão quanto a escolha profissional, com aulas assíncronas e protocolos a fim de investigar necessidades, interesses e explorar opções relacionadas, para a decisão. O programa conta também com uma mentoria individual síncrona no final do processo. Dentre os objetivos contemplados pelo programa está instrumentalizar os jovens participantes para tomadas de decisão de escolha profissional mais assertivas, explorando o autoconhecimento e a pesquisa de áreas pretendidas. Também são utilizados exercícios escritos entre as sessões para melhor aprofundamento da escolha profissional. Aulas em vídeo orientando a realização das etapas de exploração de si e do meio, protocolos para preenchimento e sessão individual síncrona.

Revisão sistemática da literatura sobre sobrecarga de trabalho

Isabela de Mattos Vieira Ferracini (PUCRS), Jéssica Santos Machado (PUCRS), Cecília Faccenda Pivoto (PUCRS), Amanda Citrini Silveira da Costa (PUCRS)

A caracterização da sobrecarga de trabalho e suas consequências para indivíduos e organizações

são temas em constante debate e análise. Posto isso, o objetivo desta revisão sistemática é compreender como a sobrecarga de trabalho é definida, caracterizada e mensurada na literatura. Para sua realização, foi utilizado o protocolo “PRISMA”. Os analisados foram extraídos de quatro bases de dados: Embase, BVS, Scopus e APA. A busca foi realizada por dois pesquisadores independentes, em março de 2023. Para selecionar materiais condizentes com os objetivos da revisão, utilizou-se a seguinte chave de busca: ((questionnaire OR scale OR index OR psychometric OR assessment) AND (“work overload” OR overwork)). Para serem incluídos, os artigos precisavam apresentar as seguintes características: serem escritos em português, inglês ou espanhol; serem empíricos e estarem integralmente disponíveis na internet. Os materiais excluídos da análise foram os considerados repetidos, que não estavam integralmente disponíveis na internet, assim como livros, teses e dissertações, artigos anteriores a 2011 e aqueles que não contribuíram para responder os objetivos do estudo. A busca em todas as bases de dados resultou em 2697 artigos. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, obteve-se uma amostra de 47 artigos. Os resultados apontam que a literatura apresenta diferentes definições e abordagens para a sobrecarga de trabalho, sem que haja consenso entre os pesquisadores. Mais especificamente, apenas 13 apresentaram uma definição de sobrecarga comumente baseada na sua relação com outras variáveis. Adicionalmente, 15 artigos utilizaram escalas de sobrecarga de trabalho para avaliar este fenômeno e essas descobertas sugerem que há instrumentos disponíveis para avaliar e que seu uso em pesquisas pode contribuir para ampliar o diálogo entre pesquisadores e o avanço das pesquisas sobre a área. Informam ainda que é relevante explorar e buscar definições mais amplas e significativas para o conceito de sobrecarga de trabalho.

Treinamento em Carreira para estagiários de companhia multinacional de energias renováveis com sede em Florianópolis

Tarsia Paula Piovesan Farias (OPTIO), Olívia Unbehaun Leal da Silva (OPTIO)

Em agosto de 2021 a OPTIO Orientação Profissional foi convidada a realizar um treinamento em carreira para os estagiários de diversas áreas de uma multinacional norueguesa especializada em energias renováveis com sede em Florianópolis (SC). Estes universitários em final de curso são contemplados todos os anos com uma ação de desenvolvimento presencial ministrada por profissionais convidados. Porém, em 2021, devido à pandemia de Covid-19, o treinamento com estes 32 jovens precisou ser feito virtualmente, por videoconferência no

Microsoft Teams, exigindo uma inovação no modo de organizar e intervir em orientação de carreira para universitários. A demanda da empresa tornou-se o principal objetivo do treinamento: estimular o protagonismo nos projetos de vida e carreira destes estagiários. Além disso, objetivou-se desenvolver com os jovens uma compreensão ampliada sobre carreira e trabalho e promover o autoconhecimento relacionado à interesses, habilidades e competências profissionais. A inovação se deu a partir das estratégias virtuais criadas para dar conta dos desafios que surgiram com os métodos de intervenção: exposição de conteúdo, aplicações de teste e dinâmicas de grupo que engajassem os jovens durante 3h em três dias. Solucionou-se a exposição de conteúdo com o uso de slides, vídeos e charges virtuais, enquanto as aplicações de teste se deram como tarefa por meio da adaptação virtual dos instrumentos e envio por e-mail (perfil de habilidades e interesses, âncoras de carreira, pontos fortes e pontos fracos, plano de planejamento de carreira). Quanto às dinâmicas, utilizou-se do aplicativo Mentimeter para trabalhar educação financeira na carreira, a criação de salas virtuais para subdividir o grupo de debate sobre os perfis profissionais, e a discussão virtual sobre os resultados das âncoras de carreira e soft skills. Concluiu-se então que as soluções virtuais criadas tiveram sucesso em substituir o treinamento presencial, e a experiência foi positiva e enriquecedora para os estagiários.

Uma experiência de Supervisão de Estágio em OPC durante a Pandemia: limites e possibilidades

Theresa Cristina Mathias Pinto (IBMR)

Muito já foi comentado sobre a influência da Pandemia da Sars Covid 19 no ensino da Psicologia; os estágios supervisionados sofreram grande impacto. O objetivo dessa comunicação será apresentar a experiência de como supervisora no estágio específico, durante um ano, estando a frente de duas equipes dedicadas a realização de Orientação Profissional e de Carreiras no Serviço de Psicologia Aplicada de uma IES no Rio de Janeiro. Acostumados ao atendimento presencial na Clínica Escola e/ou ainda a atuação em pré-vestibulares sociais na região da instituição, precisamos nos adaptar a uma nova realidade. Nessa perspectiva, o CFP e a ABEP organizaram um processo de discussão que culminou na publicação da cartilha “Práticas e Estágios Remotos em Psicologia no Contexto da Pandemia”. A partir destas recomendações e de nossa realidade precisamos refletir sobre quais segmentos dos processos de trabalho poderiam ser realizados por meio remoto sem significar perda de

qualidade da formação. Partindo deste cenário iniciou-se um processo colaborativo entre os supervisores do SPA visando pensar o retorno às atividades. Nas equipes de OPC a decisão foi de que a prática seria realizada de forma síncrona por meio de TICs. Trabalharíamos com grupos utilizando ferramentas consagradas como o “Minha História de Carreira” (M. Savickas), entre outras técnicas e intervenções dialógicas de planejamento de carreiras com ênfase na estrutura da vida. Assim vivemos uma experiência inovadora atendendo a grupos de estudantes calouros e veteranos. Interessante a destacar que muitos desses estudantes não conheciam sequer o CAMPUS universitário. As atividades também foram uma forma de ambientação e socialização em um período tão difícil. Os resultados foram surpreendentes, os relatos de supervisores e estudantes assistidos foram muito satisfatórios, com atingimento dos objetivos de estágio. Pudemos atravessar esse período tão árido mantendo a qualidade de ensino e convívio tão necessários ao processo de ensino e aprendizagem.

Vivência e formação em Orientação Profissional e de Carreira por estudantes de Psicologia: relato de experiência de estágio.

Débora Pereira da Silva (UFAM), Gisele Cristina Resende (UFAM)

A área da Orientação Profissional e de Carreira no Brasil está em constante desenvolvimento e a formação do orientador é fundamental, para que os profissionais tenham uma atuação pautada na responsabilidade técnica e ética. Este relato de experiência objetiva compartilhar a experiência em formação do psicólogo na área de Orientação Profissional e de Carreira em uma Faculdade de Psicologia do Norte do país, a partir de um estágio supervisionado. Os procedimentos adotados no estágio supervisionado foram aulas teóricas com conteúdo sobre a história da Orientação Profissional e de Carreira, perspectivas teóricas que embasam a formação do orientador profissional, aspectos éticos e aprendizagem de instrumentos e técnicas utilizados nas práticas em orientação profissional e de carreira. O estágio supervisionado ocorreu no período letivo com 120 horas de atividades, frequência semanal, em grupo formado por 13 estagiárias em período final do curso e supervisão de docente. As atividades programadas foram aulas expositivas-dialogadas sobre as temáticas teóricas e éticas da área e aplicação prática das técnicas e testes psicológicos que podem ser utilizados em Orientação Profissional para que as estagiárias aprendessem e vivenciassem um processo de orientação profissional e de carreira. As etapas do processo foram: autoconhecimento, conhecimento da realidade do mercado de trabalho e planejamento de carreira para ser

executado após a formatura. Os resultados demonstraram que o estágio foi um processo de aprendizagem profissional, de autoconhecimento e planejamento de carreira. A avaliação do processo foi positiva, pois as estagiárias elaboraram os próprios planos para a carreira, auxiliou no alívio de angústias que perpassam a finalização do curso e houve aprendizado na área da Orientação Profissional. Concluiu-se que a formação do orientador com atividades práticas é uma boa alternativa para o processo formativo, pois oportuniza a vivência da prática e a correlação com a teoria.

Workshop de Informação e Orientação Profissional

*Regina Gioconda de Andrade (UNOESTE), Vinicius dos Santos Oliveira (UNOESTE),
Caroline Cristina Môra (UNOESTE)*

A área da Orientação Profissional e de Carreira no Brasil está em constante desenvolvimento e a formação do orientador é fundamental, para que os profissionais tenham uma atuação pautada na responsabilidade técnica e ética. Este relato de experiência objetiva compartilhar a experiência em formação do psicólogo na área de Orientação Profissional e de Carreira em uma Faculdade de Psicologia do Norte do país, a partir de um estágio supervisionado. Os procedimentos adotados no estágio supervisionado foram aulas teóricas com conteúdo sobre a história da Orientação Profissional e de Carreira, perspectivas teóricas que embasam a formação do orientador profissional, aspectos éticos e aprendizagem de instrumentos e técnicas utilizados nas práticas em orientação profissional e de carreira. O estágio supervisionado ocorreu no período letivo com 120 horas de atividades, frequência semanal, em grupo formado por 13 estagiárias em período final do curso e supervisão de docente. As atividades programadas foram aulas expositivas-dialogadas sobre as temáticas teóricas e éticas da área e aplicação prática das técnicas e testes psicológicos que podem ser utilizados em Orientação Profissional para que as estagiárias aprendessem e vivenciassem um processo de orientação profissional e de carreira. As etapas do processo foram: autoconhecimento, conhecimento da realidade do mercado de trabalho e planejamento de carreira para ser executado após a formatura. Os resultados demonstraram que o estágio foi um processo de aprendizagem profissional, de autoconhecimento e planejamento de carreira. A avaliação do processo foi positiva, pois as estagiárias elaboraram os próprios planos para a carreira, auxiliou no alívio de angústias que perpassam a finalização do curso e houve aprendizado na área da Orientação Profissional. Concluiu-se que a formação do orientador com atividades práticas

é uma boa alternativa para o processo formativo, pois oportuniza a vivência da prática e a correlação com a teoria.

“Posso sonhar?” Relações entre garra, otimismo e projeto de vida em meninas do Ensino Médio

Camila Grillo Santos (USF), Ana Paula Porto Noronha (USF), Leila Maria Ferreira Couto (USF)

A adolescência é uma fase do ciclo vital propícia para a elaboração de projetos de vida. Este construto apresenta divergências sobre sua conceituação, no entanto, pode ser entendido como uma união de propósitos que a pessoa estabelece para si e ao decorrer da sua vida. O otimismo compreende as perspectivas positivas associadas a acontecimentos futuros. A garra é um traço da personalidade que apresenta relevância na obtenção de concretizações. A garra e o otimismo podem ajudar meninas adolescentes de escolas públicas brasileiras a concretizarem seu projeto de vida? Assim, o objetivo deste estudo foi apresentar as relações entre garra, otimismo e projeto de vida para estudantes do sexo feminino do Ensino Médio de escolas públicas. Participaram da pesquisa 523 adolescentes de 15 a 19 anos ($M = 16,30$, $DP = 0,88$), sendo que 93,9% eram menores de idade, com renda familiar bruta predominante de um a dois salários-mínimos (41,4% da amostra) e 20,7% já possuem algum tipo de trabalho. A coleta dos dados foi online com Google Forms e divulgada/impulsionada nas redes sociais (Facebook e Instagram). Foram considerados aspectos éticos e as menores de idade acessaram o TCLE, que deveria ser aprovado pelos pais/responsáveis, e posteriormente o TALE. Os instrumentos utilizados para a coleta foram: Questionário sociodemográfico, Life Orientation Test Revised (LOT-R Brasil), Escala de Projeto de Vida em Adolescentes (EPVA), e Escala de Avaliação da Garra (EARGrIt-LP). Análises de correlação e um modelo de mediação foram testados. Os resultados indicaram correlações de moderada a baixa magnitude entre as variáveis (exceto os fatores da garra) e o otimismo como mediador não proporcionou melhoria no efeito da garra para o projeto de vida. A garra foi preditora para projeto de vida e otimismo. Discussão sobre a pertinência destes resultados, limitações e estudos futuros serão tratados de acordo com a teoria vigente.



REALIZAÇÃO:



ORGANIZAÇÃO:



PATROCÍNIO DIAMANTE:



PATROCÍNIO RUBI:



APOIO:

