INVESTIGAÇÃO E PRÁTICAS EM ORIENTAÇÃO DE CARREIRA: CENÁRIO 2023

ORGANIZADORAS:
MARIA CÉLIA PACHECO LASSANCE
DANIELA BOUCINHA

ABRAOPC
Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira

INVESTIGAÇÃO E PRÁTICAS EM ORIENTAÇÃO DE CARREIRA: CENÁRIO 2023

ORGANIZADORAS:

MARIA CÉLIA PACHECO LASSANCE
DANIELA BOUCINHA

ABRAOPC
Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira

© Todos os direitos reservados à
Associação Brasileira de Orientação Profissional

Orientação de carreira: investigação e práticas

Projeto Gráfico
Mateus da Costa Barbosa

Diagramação
Mateus da Costa Barbosa

Capa
Mariana Vaz de Ambrosi

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

Investigação e práticas em orientação de carreira [livro eletrônico] : cenário 2023 / organizadores, Maria Célia Pacheco Lassance, Daniela Boucinha. -- 1. ed. -- Porto Alegre, RS : Ed. dos Autores, 2024.
PDF

Vários autores.
Bibliografia.
ISBN 978-65-00-97379-2

1. Carreira profissional - Administração
2. Carreira profissional - Desenvolvimento
3. Orientação profissional I. Lassance, Maria Célia Pacheco. II. Boucinha, Daniela.

24-221759 CDD-650.14

Índices para catálogo sistemático:

1. Carreira profissional : Administração 650.14

Aline Graziele Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

PALAVRAS DA PRESIDENTE

Trinta anos de dedicação, aprendizado e transformação nos trouxeram até aqui, a este ponto crucial de reflexão sobre "Tradição e Inovação". A tradição tem sido nossa bússola, guiando-nos com discernimento no campo da orientação profissional e de carreira. Olhamos para o passado com apreço, reconhecendo os pioneiros que deram os primeiros passos e construíram os alicerces que sustentam nosso sucesso atual na OPC. Com suas ideias audaciosas e dedicação incansável, esses visionários definiram a base sobre a qual continuamos a desenvolver nossos serviços e práticas. Ao longo dessas três décadas, nossa associação, anteriormente conhecida como ABOP e agora ABRAOPC, reuniu pesquisadores, profissionais, estudantes e curiosos, reafirmando o compromisso com a formação, a ciência e as melhores práticas na nossa área. Contudo, não podemos ignorar o papel essencial da inovação.

Em um mundo em constante evolução, as trajetórias e desafios que enfrentamos também mudam, e é crucial que integremos novas tecnologias, metodologias e abordagens para garantir que nossa área (OPC) permaneça relevante e eficaz para as futuras gerações. Este prefácio convida à reflexão sobre a relação entre tradição e inovação, explorando como os princípios que definiram nossa associação podem ser ampliados e renovados com a incorporação de ideias inovadoras. Vamos investigar como a tradição pode ser uma base sólida para criar soluções modernas e eficazes. É na fusão do melhor do passado com as aspirações futuras que nos tornamos verdadeiramente resilientes, prontos para enfrentar os desafios que virão. Esta associação é de todas e para todas as pessoas. Que nossos debates sejam ricos em diversidade de pensamento, nossas interações cheias de aprendizado mútuo, e que nossos laços se tornem ainda mais fortes, unindo-nos como uma comunidade dedicada ao crescimento contínuo e à excelência na orientação profissional e de carreira.

Daniela Boucinha
Presidente ABRAOPC 2024-2025

APRESENTAÇÃO

Ao longo de três décadas, vimos a nossa área crescer, se consolidar e celebrar 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. 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.

Já sabíamos do desafio que seria 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. 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. Foram quase 300 participantes neste grande evento, que contou com 21 minicursos (entre síncronos e assíncronos), 3 conferências internacionais, 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. A partir desse importante evento, e firmando o nosso compromisso com a divulgação da ciência em OPC, neste livro os leitores e leitoras encontrarão 17 capítulos sobre relatos de pesquisa, 14 sobre relatos de intervenção, 4 revisões de literatura e 3 ensaios. Desejamos uma excelente leitura e bons insights!

Maria Célia Lassance
Daniela Boucinha

PARECERISTAS

Ângela Carina Paradiso, Dra (UNILASALLE - Canoas, RS)
Cíntia Benso da Silva, Me (Atitus Educação)
Fabíola Rodrigues Matos, Dra (UEMG)
Fernanda Aguillera, Dra (USP-RP)
Gustavo Henrique Martins, Dr (IAS)
Isabela de Mattos Vieira Ferracini, Me (PUCRS)
Jéssica Santos Machado (PUCRS)
Ligia Carolina Oliveira-Silva, Ph.D. (UFU)
Lilian Weber, Dra (ISSofBC- Vancouver, Canadá)
Lucilene Tofoli, Dra (USF)
Lucy Leal Melo-Silva, Dra (USP-RP)
Manoela Ziebell de Oliveira, Dra (PUCRS)
Marcelo Afonso Ribeiro, Dr (USP)
Marco Antônio Pereira Teixeira, Dr (UFRGS)
Marco Antônio Silva Alvarenga, Dr (UFSJ)
Maria Célia Pacheco Lassance, Dra (RS)
Mônica Sparta, Me (RS)
Natália Baptista Ramos, Me (PUCRS)
Yuri P. Neiva, Me (UFRGS)

REALIZAÇÃO

ABRAPC
Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira

PATROCÍNIO DIAMANTE

VETOR EDITORA

hogrefe

PATROCÍNIO RUBI

SYMPLICITY®

APOIO

Instituto Ayrton Senna

andante
projetos de vida e de carreira

SUMÁRIO

PARTE 1: PESQUISAS

1 CIP-20: NOVAS EVIDÊNCIAS DE VALIDADE EXTERNA 13
Wellington Alex Linardi Alves, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, Lorena Rodrigues da Costa

2 PERSPECTIVAS DE FUTURO DE TRABALHO E DE CARREIRA DE ADULTOS/AS EMERGENTES URBANOS/AS NO PÓS-PANDEMIA 22
Marcelo Afonso Ribeiro

3 DIVERSIDADE RACIAL NAS ORGANIZAÇÕES: A INFLUÊNCIA DO RACISMO NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE PESSOAS PRETAS 29
Giovanna Natalini , Samantha de Toledo Martins Boehs

4 AVALIAÇÃO DAS INCLINAÇÕES MOTIVACIONAIS DE ESTUDANTES DE PSICOLOGIA PELO BBT-BR 38
Gisele Cristina Resende, David Conceição Feroldi, Lizandra Oliveira de Araújo

5 A CARREIRA PSICOSSOCIAL DO REFUGIADO COM ENSINO SUPERIOR 49
Rafaela Farias Pacheco, Iúri Novaes Luna

6 DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE MULHERES REFUGIADAS NA CIDADE DE SÃO PAULO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO - DESCRITIVO 57
Rafaela Farias Pacheco, Bárbara Zaida Rampa Dias, Ana Flávia Silva Moreira, Iúri Novaes Luna

7 REALIZAÇÃO PROFISSIONAL E CARREIRA DOCENTE: ESTUDO COM PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO FEDERAL 66
Hellen Cristine Geremia, Iúri Novaes Luna, Narbal Silva

8 CORRELAÇÃO ENTRE PERFIL DE INDECISÃO DE CARREIRA E TRAÇOS DE PERSONALIDADE EM ESTUDANTES DE ENSINO MÉDIO 75
Manuela Baldin Siqueira, Caroline Sarri Oliveira, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

9 ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO DA ESCALA DE EXPECTATIVAS DERESULTADOS (EER) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO 84
João Matheus Barcelos da Silva, Marina Pereira de Souza Bello, Jéssica Santos Machado, Manoela Ziebell de Oliveira

10 CONSTRUÇÃO DA ESCALA DE CRUNCH-TIME PARA O CONTEXTO BRASILEIRO 92
Isabela de Mattos Vieira Ferracini, Amanda Citrini Silveira da Costa, Artur Beal Neves, Bernardo Ortolan Ceccon, Paola Batista Sartori, Wagner Lara Machado, Manoela Ziebell de Oliveira

11 PESSOAS LGBTQIA+: PRECONCEITOS NA CARREIRA E NOS AMBIENTES DE TRABALHO..... 102
Pablo Emilio da Silva, Samantha de Toledo Martins Boehs

12 ACONSELHAMENTO DE CARREIRA COM MULHERES: INTERSECCIONALIDADE, DESAFIOS E GANHOS SEGUNDO A PERSPECTIVA DO CONSTRUCIONISMO SOCIAL 110
Maria Celeste Almeida, Marcelo Afonso Ribeiro

13 DEFICIÊNCIA VISUAL E CARREIRA – A HISTÓRIA DE ILA: UM ESTUDO DE CASO 118
Luciana Aparecida Beliomini, Marcelo Afonso Ribeiro

14 ADAPTABILIDADE PARA A CONSTRUÇÃO DA CARREIRA: UM ESTUDO COM UNIVERSITÁRIOS DE UMA UNIVERSIDADE PRIVADA..... 126
Jamille Barbosa Cavalcanti Pereiram, Edgar Pereira Jr., Débora Elisa Santos Freitas, Nuria Amaral Juncal, Vitor Rodrigues Baptista

15 COMPETÊNCIAS DE EMPREGABILIDADE: ESTUDO COM ACADÊMICOS INICIANTES E FINALISTAS DE UM CURSO DE PSICOLOGIA 137
Rosana de Oliveira Fontes Marinho, Rosana Marques da Silva,Pablo Henrique Santos

16 PROPOSTA DE SERVIÇO DE CARREIRA PARA BOLSISTAS DO PROGRAMA UNIEDU DE UMA UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA 147
Rosana Marques da Silva, Samara Matusa de Jesus Lidio

17 REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES REMUNERADAS FAVORECE A CONSTRUÇÃO DOS PROJETOS DE VIDA?..... 158
Jéssica Pierazzo de Oliveira Rodrigues, João Gabriel de Paula, Isabelle Ribeiro Rodrigues, Vinicius Fraze David, Lucy Leal Melo-Silva, Vinicius Coscioni

PARTE 2: INTERVENÇÕES

18 PROJETANDO FUTUROS: A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL BREVE COM JOVENS EM CONFLITO COM A LEI NO RS..... 168
João Matheus Barcelos da Silva, Jaqueline Portella Giordani

19 ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COMO ESTRATÉGIA PARA DESENVOLVER SOFT SKILLS DE APRENDIZES COM DEFICIÊNCIA 177
Rayssa Victória Batista Caldas, Rafaela Roman de Faria

20 PREPARANDO A TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE - TRABALHO: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO NO ÂMBITO DO PROGRAMA RUMOS 186
Maria Luísa Lopes Chicote Agibo, Rungo Muando Guiamba

21 ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA NA MODALIDADE ONLINE: INTERVENÇÃO GRUPAL 196
Iúri Novaes Luna, Maiana Farias Oliveira Nunes, Jeferson Ostroski Martins

22 INTERSECCIONALIDADE: DESAFIO PARA ACONSELHAMENTO DE CARREIRA COM ADULTAS/OS SEGUNDO OLHAR DO SOCIOCONSTRUCIONISMO 205
Maria Celeste Almeida, Marcelo Afonso Ribeiro

23 MATRIZ MOTIVOS PARA DECISÕES DE CARREIRA (MDC): MODELO TEÓRICO E IMPLICAÇÕES PARA INTERVENÇÕES DE CARREIRA 213
Iúri Novaes Luna, Mariana Macedo Nora

24 WOMENTOR – PROGRAMA DE MENTORIA PARA MULHERES DA COMUNIDADE ACADÊMICA DA FGV DIREITO SP 221
Camila Lemos Nicodemo

25 TRILHAS DE PROFISSÕES: ADOÇÃO DE PLATAFORMA IMERSIVA PARA PESQUISA SOBRE PROFISSÕES EM PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA 230
Mariana Vasconcellos Silva Nastri, Maria Lygia Alli Molineiro

26 DAS ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS PARA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA: A ANÁLISE SWOT COMO UM RECURSO DE INTERVENÇÃO USADO DENTRO DO MÉTODO "ANDANDO JUNTOS" 237
Mayara da Silva Siqueira, Rodolfo Ambiel

27 ORIENTAÇÃO DE CARREIRA E INSERÇÃO PROFISSIONAL DE JOVENS UNIVERSITÁRIOS GRADUANDOS EM DIREITO 242
Camila Lemos Nicodemo

28 INTERVENÇÃO ONLINE PARA O DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA EM UNIVERSITÁRIOS 252
Fernanda Zatti, Iúri Novaes Luna

29 A CRISE DE FINAL DO CURSO E O ESPAÇO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA UNIVERSITÁRIOS 260
Ana Paula Gomes Esposito, Andréa Knabem, Katia Miyuki Tsuji, Débora Amaral Audi, Marcelo Afonso Ribeiro

30 ACONSELHAMENTO DE CARREIRA SOCIOCONSTRUCIONISTA: MODELOS EXISTENTES, PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E ESTUDO DE CASO 270
Andréa Knabem, Marcelo Afonso Ribeiro, Maria Celeste de Almeida

31 ACONSELHAMENTO DE CARREIRA PARA PESSOAS TRANS E TRAVESTIS: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO 280
Maria Peu Gomes Lopes, Pedro Luiz Rocha Rodrigues, Carollina Souza Guilhermino, Tiago Geraldo de Azevedo, Marco Antônio Silva Alvarenga

PARTE 3: REVISÕES DE LITERATURA

32 IMPACTOS DA PROCRASTINAÇÃO ACADÊMICA NA UNIVERSIDADE: UMA REVISÃO DE LITERATURA 289
Gisele Cristina Resende, Laimara Oliveira da Fonseca

33 PARA ALÉM DE "AMAR E TRABALHAR": CONTRIBUIÇÕES DA TEORIA PSICANALÍTICA À ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA 297
Laura Comiotto Menestrina

34 FATORES INFLUENCIADORES E INTERESSES PARA ESCOLHA DA ESPECIALIDADE MÉDICA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA 307
Renato Rodrigues Silva, Maísa Roberta Pereira Ramos Lopes

35 CARACTERÍSTICA DO MÉTODO DE TRABALHO CRUNCH E RELAÇÕES COM O BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL – UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA 314
João Vítor Cruz Schweickardt, Isabela de Mattos Vieira Ferracini, Manoela Ziebell de Oliveira

PARTE 4: ENSAIOS

36 O SUJEITO DO DESEMPENHO EM BUSCA DA PERFORMANCE: ETHOS E PRÁTICA DOS ORIENTADORES DE CARREIRA NO CONTEXTO NEOLIBERAL 326
Kelen Christina Leite, Roberta Cristiane Sanches Casare

37 DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NO SÉCULO XXI 333
Sebastião Aleixo de Souza Filho

38 DESAFIOS NA PERMANÊNCIA E NO DESLIGAMENTO DOS TRABALHADORES MADUROS NO MUNDO DE TRABALHO 341
Samantha de Toledo Martins Boehs, Iúri Novaes Luna, Juliana Seidl

PARTE 1
PESQUISAS

CIP-20: NOVAS EVIDÊNCIAS DE VALIDADE EXTERNA

Wellington Alex Linardi Alves[1], Rodolfo Augusto Matteo Ambiel[2], Lorena Rodrigues da Costa[3]

Introdução

A concepção de trabalho ao longo da história passou por transformações significativas. Originado do termo "tripalium", utilizado para descrever um instrumento de tortura, o trabalho era associado ao esforço físico e sofrimento na Grécia Antiga. No período do Renascimento, essa visão mudou, passando a ser entendido como uma atividade que poderia proporcionar satisfação e desenvolvimento pessoal. Essa evolução ressalta que o trabalho é moldado pelo contexto sócio-histórico do indivíduo, exercendo um papel crucial na construção social, influenciando o desenvolvimento humano em aspectos econômicos, sociais e culturais (Ribeiro & Léda, 2004).

Ademais, as condições de vida exercem um impacto significativo na forma como as pessoas interpretam suas experiências laborais, evidenciando a interdependência entre o contexto social e as percepções individuais sobre o trabalho (Souza, 2013). Ao considerar a complexidade da relação do homem com o trabalho, diferentes estudos foram propostos na tentativa de compreendê-la, seja a partir de perspectivas teóricas diferentes, ou ainda, posteriormente, a partir de limitações encontradas em pesquisas anteriores

[1] Estudante bolsista PROUNI de psicologia pela PUC Campinas, com previsão de graduação até o final de 2024. Atualmente no segundo ciclo de Iniciação Científica bolsa FAPIC pelo grupo de pesquisa "Psicologia do Trabalho e Carreira". Me dedico a construção da minha formação clínica, realizando estágio pela clínica-escola da faculdade e ainda possuo o interesse em atuar futuramente na saúde pública pela atenção primária ao passo que faço parte da liga acadêmica de estudos, a Liga Interdisciplinar da Saúde Coletiva e da Família, que aborda esse tema de meu interesse. wellington.alex13@gmail.com

[2] Doutor em psicologia pela USF, docente do PPG psicologia da PUC Campinas. Fundador da Andante: projetos de vida e de carreira. ambielram@gmail.com

[3] Psicóloga formada pela Universidade São Francisco (USF) e mestranda em Psicologia pela PUC Campinas, com bolsa CNPq. Participo do grupo de pesquisa intitulado como "Psicologia do Trabalho e Carreira" e me dedico exclusivamente para estudos voltados à prática baseada em evidências, orientação profissional e de carreira e avaliação psicológica. lorenacosta1508@gmail.com

(Dejours & Jayet, 2014; Karasek & Theorell, 1990; Lent et al., 1994; Blustein, 2001). Dentre as teorias existentes, a seguir será destacado sobre a teoria social cognitiva de carreira (Lent et al., 1994)

Proposta a partir da Teoria Social Cognitiva, que postula que o comportamento humano surge a partir da interação entre fatores pessoais internos (cognição, crenças e condições biológicas), ostensivos (comportamentos manifestos) e ambientais (Bandura, 1997), a Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC) apresenta modelos que buscam explicar, de forma articulada, o desenvolvimento dos interesses profissionais, as escolhas acadêmicas/profissionais, o desempenho em suas atividades acadêmicas/profissionais, a satisfação acadêmica/profissional e bem-estar subjetivo, e por último, os comportamentos adaptativos para o autogerenciamento profissional (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2006, 2008, 2013).

A Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC) serve de base para intervenções e avaliações nas escolhas de carreira (Noronha & Alchieri, 2004). Ela oferece modelos de intervenção, explorando aspectos pessoais e profissionais para avaliar o perfil do indivíduo e seu contexto. Diversos instrumentos foram propostos a partir da TSCC, incluindo o Career Indecision Profile (CIP), que passou por diferentes versões, incluindo uma mais recente com 20 itens, sendo que a última apresenta ainda evidências iniciais. A CIP propõe a compreensão da indecisão de carreira a partir de 4 fatores (são eles: afetividade negativa/neuroticismo, ansiedade para escolha, falta de prontidão e conflitos interpessoais) (Hacker et al., 2013).

A afetividade negativa/neuroticismo pode representar como uma preocupação excessiva, tristeza e falta de esperança por parte do sujeito, uma vez que o mesmo tende a focar em aspectos desfavoráveis sobre si mesmo ou de uma escolha, enquanto a ansiedade de escolha representa a incapacidade do indivíduo em se comprometer com uma atividade dada às questões que a envolve. Já a falta de prontidão pode ser definida como a baixa autoeficácia, além da falta de planejamento e baixa conscienciosidade sobre sua própria carreira. E, por último, os conflitos interpessoais representam como as interações sociais podem afetar na tomada de decisão de carreira (Hacker et al., 2013).

Ainda, a respeito da indecisão de carreira, a Escala de Indecisão Vocacional (EIV) busca avaliar os níveis de indecisão profissional sobre questões relacionadas à carreira entre estudantes do ensino médio (Teixeira & Gomes, 1999). Este instrumento é unifatorial e dentre as questões avaliadas no instrumento, é possível destacar a falta de informações sobre si mesmo e do ambiente profissional, a ausência de comportamentos exploratórios, a ansiedade elevada, a dependência para tomar decisões, a dificuldade em imaginar ou planejar o futuro, e, por último, os desafios afetivo-emocionais (Teixeira & Gomes, 1999).

Vale mencionar que a indecisão na escolha profissional é um fator ou estado psicológico que frequentemente dificulta a participação eficaz em atividades de escolha de carreira (Savickas, 1995), e portanto, intervenções voltadas à esta variável podem contribuir para a tomada de decisão do sujeito

(Salvador & Ambiel, 2022). Ao compreender a importância de instrumentos que avaliem a indecisão de carreira, este estudo tem como objetivo refinar as evidências de validade da CIP-20 por meio da relação com outras variáveis, especificamente correlacionando a versão brasileira da escala Career Indecision Profile (CIP-20) com a Escala de Indecisão Vocacional (EIV).

Método

Participantes

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) e contemplou as três séries do ensino médio e de ambas as dependências administrativas e ensino (70,55% escola pública, 53,41% do terceiro ano do ensino médio). Os participantes eram 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 mínima de 15 e idade máxima de 19 (média de 16,36 anos) e desvio padrão de 0,98.

Instrumentos

Questionário de identificação sociodemográfica (Ambiel, Martins & Hernández, 2018)

O questionário utilizado possui perguntas que buscam identificar informações relativas à idade, gênero, instituição (série, modalidade de ensino e o turno), além de uma pergunta fechada sobre experiência de trabalho e de duas perguntas em formato de escala para responder o nível que a escola e a família estimulam os participantes a pensar sobre profissão. Esse levantamento de informações tem como objetivo caracterizar os participantes do estudo.

Career Indecision Profile (CIP-20 – Hacker et al, 2013; Salvador & Ambiel, 2022)

O instrumento foi proposto com 65 itens por Hacker et al. (2013), sendo, posteriormente, em uma versão reduzida e adaptada para o contexto brasileiro, apresentado a partir de 20 itens, igualmente divididos em quatro fatores, que são: afetividade negativa/neuroticismo, ansiedade frente à escolha, conflitos interpessoais e falta de prontidão (Salvador & Ambiel, 2022). O instrumento tem como objetivo avaliar a indecisão de carreira e, como chave de resposta, a escala utiliza o tipo Likert de seis pontos, variando de “1” discordo fortemente a “6” acredito fortemente.

Escala de Indecisão Vocacional (EIV, Teixeira & Gomes, 1999)

É uma escala unifatorial, composta por 30 itens. O instrumento tem

como objetivo avaliar o nível de indecisão vocacional dos estudantes no último ano do ensino médio e, como chave de resposta, a escala utiliza o tipo Likert de cinco pontos, sendo que quanto mais alta a pontuação, maior a indecisão do indivíduo. Quanto à consistência interna, a escala alcançou um alfa de Cronbach de 0,92 e precisão de 0,88.

Procedimento

A pesquisa submetida e aprovada pelo comitê de ética em pesquisa com seres humanos da PUC- Campinas (CAAE: 6410322.3.0000.5481 e Parecer de número 5.717.448) e iniciou após o contato com as instituições, mediante a apresentação da proposta da pesquisa. Participaram da pesquisa apenas os estudantes que tiveram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) assinado pelos seus responsáveis ou, no caso de estudantes maiores de 18 anos, que assinaram o próprio Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (TALE). A aplicação ocorreu de forma remota e presencial, tendo um tempo de aplicação de aproximadamente 45 minutos. Como ferramenta para aplicação, foi utilizado o Google Forms. Em seguida, após a coleta de dados, os estudantes receberam o acesso a duas cartilhas digitais informativas, que continham informações sobre o tema da pesquisa.

Plano de análise de dados

Em primeiro lugar, foi realizada estatística descritiva, com o objetivo de caracterizar a amostra e desempenho dos itens. Para tal, foi utilizado o software JASP, ao qual foram extraídos os resultados. Em seguida, foram utilizados os resultados significativos para a pesquisa, sendo ($p \leq 0,05$).

Posteriormente, com o objetivo de verificar as evidências de validade da CIP a partir da EIV, foi realizada a correlação de Pearson entre os instrumentos a partir da compreensão que a correlação de Pearson se enquadra em classificações de relação entre inexistente (0,00 a 0,19), fraca (0,20 a 0,29), moderada (0,30 a 0,39), forte (0,40 a 0,69) ou muito forte (0,70 a 1,00).

Resultados

Para analisar os resultados, o programa JASP foi utilizado para organizar e realizar a análise estatística. A Tabela 1 apresenta os resultados descritivos da CIP-20, destacando alguns critérios estatísticos relevantes para a compreensão dos dados.

TABELA 1
Descrição Estatística da CIP-20

	Afetividade Negativa - CIP	Ansiedade para a Escolha - CIP	Falta de Prontidão - CIP	Conflitos Interpessoais - CIP
Válido	88	88	88	88
Ausente	0	0	0	0
Média	3.793	3.573	2.643	2.173
Desvio padrão	1.105	1.106	924	1.161
Mínimo	1.000	1.000	1.000	1.000
Máximo	6.000	5.600	4.400	5.600

A Tabela 1 mostra os dados referente às respostas do instrumento CIP-20 e suas dimensões, sendo o Afeto Negativo (AN), Ansiedade para Escolha (AE), Falta de Prontidão (FP) e Conflitos Interpessoais (CI). A média das respostas foi de 3,7 para Afeto Negativo e com o desvio padrão de 1,1, enquanto o fator Ansiedade para Escolha (AN) contou com a média sendo 3,5 e com desvio padrão de 1,1. Já a Falta de Prontidão (FP) apresentou a média de 2,6, tendo como o valor do desvio padrão 0,9, e, por fim, o fator Conflitos Interpessoais conteve o valor médio de 2,1 e o desvio padrão de 1,1.

Além disso, a tabela trouxe como pontuação máxima 6,0 para Ansiedade para Escolha, 5,6 para Afeto Negativos Conflitos Interpessoais e 4,4 para Falta de Prontidão. Na Tabela 2, são apresentadas as estatísticas descritivas do EIV na amostra de participantes a partir dos mesmos critérios estatísticos da Tabela 1.

TABELA 2
Descrição Estatística da Escala de Indecisão Vocacional – EIV

	Escala de Indecisão Vocacional
Válido	88
Ausente	0
Média	2.727
Desvio padrão	768
Mínimo	1.400
Máximo	4.200

Na Tabela 2, estão registrados os dados da Escala de Indecisão Vocacional. A média das respostas é de 2,7, com um desvio padrão de 0,7. Os resultados variam de uma pontuação mínima de 1,4 a uma pontuação máxima de 4,2. Na Tabela 3, serão exibidos os resultados da correlação de Pearson entre os instrumentos EIV e CIP, incluindo os valores de P correspondentes às correlações encontradas.

TABELA 3
Correlação de Pearson entre a EIV e CIP

Variável		Afetividade Negativa - CIP	Ansiedade para Escolha - CIP	Falta de Prontidão - CIP	Conflitos Interpessoais - CIP
Escala de Indecisão Vocacional (EIV)	r de Pearson	0.439	0.805	0.445	0.297
	valor de p	<0.001	<0.001	<0.001	0.005

Na Tabela 3, são apresentados os dados da correlação de Pearson entre o instrumento da EIV e as quatro dimensões da CIP. Todos os resultados exibem um valor de p menor que 0,05, indicando que todas as correlações são estatisticamente significativas. Notavelmente, o fator de Conflitos Interpessoais mostrou a menor relação, sendo 0,29, considerada uma relação fraca. Por outro lado, Afetividade Negativa e Falta de Prontidão apresentaram relações fortes, com 0,43 e 0,44, respectivamente, além de que o fator Ansiedade para a Escolha registrou o maior resultado, alcançando 0,80, indicando uma relação muito forte com a EIV.

Já na Tabela 4, é feita a comparação entre os instrumentos utilizados na coleta de dados e os grupos da modalidade de ensino. A primeira coluna aborda o instrumento EIV e os fatores da CIP, enquanto as demais colunas mostram os valores de T, Df e p.

TABELA 4
Comparação Entre os Instrumentos a Partir do Teste T

	T	Df	P
EIV	0.844	86	0,401
Afetividade Negativa	-0.543	86	0,589
Ansiedade para Escolha	-1.210	86	0,230
Falta de Prontidão	-1.185	86	0,239
Conflitos Interpessoais	-1.029	86	0,306

Na Tabela 4, é apresentada a comparação entre os grupos de escolas particulares e públicas, sendo a variável de interesse o "T" e apresentando dados negativos. O grau de liberdade (DF) é constante para todos os fatores. Além disso, os valores de P para todas as variáveis dos fatores dos instrumentos são inferiores ao critério de significância de 0,05.

Discussão

A escolha de uma carreira é altamente subjetiva, uma vez que é influenciada por fatores pessoais e contextuais. Esses elementos concedem significado às atividades profissionais de cada indivíduo. Dentro desse contexto, a Teoria Social Cognitiva de Carreira, como proposta por Lent & Brown (2006,

2008, 2013) e Lent et al. (1994), mostra-se relevante, fornecendo uma base sólida para avaliação e intervenção nesse campo, incluindo propondo medidas de avaliação de alguns construtos importantes para área.

Tendo em vista isso, este estudo tem como objetivo verificar as evidências de validade do instrumento CIP-20. Esse processo é comum na área de orientação profissional e avaliação psicológica, sendo fundamental analisar tanto o embasamento teórico quanto estatístico dos instrumentos propostos, permitindo assim, compreender se os instrumentos realmente avaliam o que eles se propõem a avaliar, ou seja, se possuem validação científica, como apontado por Ambiel et al. (2011).

Os fatores presentes na escala CIP-20 correspondem a: Afetividade Negativa, que engloba traços de ansiedade, inseguranças e propensão a escolhas desfavoráveis; Ansiedade para Escolha, relacionada à preocupação em momentos decisivos; Falta de Prontidão, decorrente da escassez de informações preparatórias para tomar uma decisão; e, por último, Conflitos Interpessoais, que abrangem questões externas, que estão para além dos aspectos internos do indivíduo, como apontado por Brown et al. (2012). A partir dos fatores, seu objetivo é avaliar o nível de indecisão de carreira dos indivíduos, se assemelhando aos objetivos da escala EIV (Teixeira & Gomes, 1999).

Conforme apresentado, e compreendendo que os instrumentos possuem objetivos semelhantes, os resultados encontrados foram analisados utilizando o critério de significância estatística (valor de $P < 0,05$) (Ambiel et al., 2011), e indicaram uma correlação positiva de forte a muito forte entre a CIP e o EIV, informando que os respondentes que pontuaram alto na EIV, tendem a pontuar alto na CIP.

Dentre os fatores presentes na CIP, a Afetividade Negativa, Ansiedade para Escolha e Falta de Prontidão mostraram correlações de muito forte a fortes com a EIV, indicando congruência com o construto de indecisão proposto pela EIV, especialmente a Ansiedade para Escolha. Isso pode sugerir similaridade com a escala EIV, reforçando a importância da CIP na avaliação da indecisão de carreira.

A alta pontuação na Ansiedade para Escolha entre adolescentes pode refletir as condições do sistema capitalista (Ribeiro & Léda, 2004). Um contexto mutável como o atual, pode expor os sujeitos a sentimentos de desamparo diante das constantes transformações do mercado, afetando tanto profissionais já estabelecidos, quanto a formação de perspectivas e escolhas dos adolescentes prestes a adentrar no mundo do trabalho.

Além disso, o fator que menos se correlacionou com a EIV foi o de Conflitos Interpessoais. Esse resultado pode ser atribuído ao fato de que esse fator avalia questões que representam barreiras externas ao indivíduo, questões essas que não estão presentes na EIV. Apesar disso, essa diferença merece uma investigação mais detalhada.

Ainda, de maneira geral, os resultados ofereceram uma perspectiva interessante sobre a influência do contexto educacional dos participantes da amostra. Inicialmente, uma das hipóteses deste estudo era que estudantes

de escolas particulares, teoricamente com maior acesso a informações, tenderiam a demonstrar menos indecisões em relação à carreira. Por outro lado, participantes de escolas públicas, com um suposto acesso menor a informações, poderiam apresentar um perfil mais indeciso, conforme indicado por Oliveira e Saldanha (2010), que apontaram maior indecisão vocacional em ambientes de escola pública.

Entretanto, a partir da amostra, os resultados não confirmaram a hipótese de que alunos de escolas particulares, com suposto maior acesso a informações, teriam menos indecisões de carreira do que alunos de escolas públicas. Não houve diferenças significativas entre os grupos, desafiando a ideia inicial e sugerindo que jovens do ensino médio, independentemente do tipo de escola, compartilham incertezas sobre o futuro. Essa constatação também amplia a discussão sobre a influência do ambiente educacional na formação das indecisões de carreira, sugerindo que outros fatores podem ter um papel mais significativo do que a distinção entre escolas públicas e privadas. Isso destaca a complexidade do processo de formação dessas indecisões e a importância de considerar muitas variáveis para compreendê-las completamente.

Ainda, considerando o cenário do ensino médio, os estudantes tendem a reconhecer a importância dos estudos para sua formação pessoal e profissional (Bernardim, 2013), sendo que a decisão de carreira vai além da busca por renda, uma vez que o trabalho pode se associar a realização pessoal, financeira e identitária ((Ribeiro & Léda, 2004). A partir dessas informações e dos resultados desse estudo, portanto, é possível compreender que a decisão de carreira impacta o indivíduo em diversas esferas, sendo que os resultados da amostra apresentam, entre os participantes, um perfil de indecisão. Essa constatação reforça a complexidade da tomada de decisão de carreira nessa fase da vida, ressaltando a necessidade de instrumentos que possam avaliar de forma adequada os construtos presentes nesse processo.

Conclusão

A temática de indecisão se mostra muito presente em contextos ao qual o indivíduo se depara com múltiplas possibilidades e que demanda de um perfil exploratório com ou sem acesso de informações a fim de facilitar (ou não) a tomada de decisão. Desta forma, a CIP-20 se apresenta com o intuito de avaliar o perfil de indecisão de carreira. Com isso, o objetivo deste trabalho foi correlacionar este instrumento com uma escala já consolidada, a EIV, de modo a encontrar evidências de validade que suporte o instrumento da CIP-20 no âmbito acadêmico, e consequente, em usos futuros no campo da orientação profissional de carreira.

Os resultados mostraram correlações positivas e significativas, variando de fortes a muito fortes, entre três fatores da CIP-20 e a EIV. Entretanto, o fator Conflitos Interpessoais não se correlacionou tão significativamente com a EIV, podendo ser justamente por a EIV avaliar somente aspectos pessoais do sujeito, não considerando aspectos externos. Vale reforçar, considerando

este caso, a importância de novos estudos que busquem investigar as evidências a respeito deste fator.

Ainda, quanto às limitações deste estudo, é pertinente destacar o tamanho da amostra utilizada, bem como a concentração dos participantes apenas no estado de São Paulo. Para uma expansão e aprimoramento desta pesquisa, sugere-se a inclusão de um número de participantes mais abrangente, incluindo indivíduos de outras regiões, a fim de obter uma perspectiva mais representativa. Dessa forma, sugere-se futuros estudos para aprimorar a validação de evidências ao utilizar uma amostra maior e mais diversificada, uma vez que a proposta deste instrumento é pertinente para a avaliação e intervenção no contexto da orientação profissional e de carreira.

REFERÊNCIAS

Ambiel, R. A., Andrade, J. M., Carvalho, L. F., & Cassep-Borges, V. (2011). E viveram felizes para sempre: a longa (e necessária) relação entre psicologia e estatística. In. R. A. M. Ambiel.; I. S. A. Rabelo.; S. V. Pacanaro.; G. A. S. Alves., I. F. A. S. Leme (Orgs). *Avaliação Psicológica: guia de consulta para estudantes e profissionais de psicologia* (pp 47-68) *Perdizes: Editora Casa do Psicólogo*

Ambiel, R. A. M., Martins, G. H., & Hernández, D. N. (2018). Por que os adolescentes buscam fazer orientação profissional? Um estudo preditivo com estudantes brasileiros. *Trends in Psychology*, *26*, 1971-1984. https://doi.org/10.9788/TP2018.4-10Pt

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman and Company.

Bernardim, M. L. (2013). Educação e trabalho na perspectiva de egressos do ensino médio e estudantes universitários. *Nuances: estudos sobre Educação*, *24*(1), 200-217. http://dx.doi.org/10.14572/nuances.v24i1.2168

Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, *59*(2), 171-182. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823

Brown, S. D., Hacker, J., Abrams, M., Carr, A., Rector, C., Lamp, K., ... & Siena, A. (2012). Validation of a four-factor model of career indecision. *Journal of Career Assessment*, *20*(1), 3-21. https://doi.org/10.1177/1069072711417154

Dejours, C., & Jayet, C. (2014). Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: Metodologia aplicada a um caso. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (67-118). Atlas.

Hacker, J., Carr, A., Abrams, M., & Brown, S. D. (2013). Development of the career indecision profile: Factor structure, reliability, and validity. J*ournal of Career Assessment, 21*(1), 32-41. https://doi.org/10.1177/1069072712453832

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A socialcognitive view. *Journal of Vocational Behavior, 69*(2), 236-247. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment, 16*(1), 6-21. https://doi.org/10.1177/1069072707305769

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social Cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557-568. https://doi.org/10.1037/a0033446

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Noronha, A. P. P., & Alchieri, J. C. (2004). Conhecimento em avaliação psicológica. *Estudos de psicologia (Campinas)*, *21*, 43-52. https://doi.org/10.1590/S0103-166X2004000100004

Oliveira, I. C. V. D., & Saldanha, A. A. W. (2010). Estudo comparativo sobre a perspectiva de futuro dos estudantes de escolas públicas e privadas. *Paideia (Ribeirão Preto)*, *20*, 47-55. https://doi.org/10.1590/S0103-863X2010000100007.

Ribeiro, C. V. S., & Léda, D. B. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e pesquisas em psicologia*, *4*(2), 76-83. https://doi.org/10.12957/epp.2004.7999

Salvador, A. P., & Ambiel, R. A. M. (2022). Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para autogerenciamento [Tese de Doutorado]. Universidade São Francisco.

Savickas, M. L. (1995). Constructivist Counseling for Career Indecision. *The Career Development Quarterly, 43*(4), 363373. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x

Souza, W. F. D. (2013). Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: O que a psicologia tem a dizer e a contribuir para a saúde de quem trabalha? *Fractal: Revista de Psicologia*, *25*(1), 99-109. https://doi.org/10.1590/S1984-02922013000100007

Teixeira, M. A. P. & Gomes, W. B. (1999). *Análise Preliminar dos Itens de uma Escala para Medir Indecisão Profissional.* Manuscrito não publicado

PERSPECTIVAS DE FUTURO DE TRABALHO E DE CARREIRA DE ADULTOS/AS EMERGENTES URBANOS/AS NO PÓS-PANDEMIA

Marcelo Afonso Ribeiro[1]

Introdução

No início de 2020, o mundo sofreu uma grande ruptura com o surgimento e a consolidação da pandemia da COVID-19, que tem sido potencialmente perturbadora e desconstrutiva da ordem atual. Como resultado, duas dimensões centrais da vida foram colocadas em risco: os projetos de vida e os projetos de trabalho (Ribeiro, 2020). Em relação ao mundo do trabalho, a crise pandêmica reduziu as taxas de emprego e participação e aumentou as taxas de desemprego e informalidade, levando a uma maior inatividade no trabalho. Com variações socioeconômicas e culturais, as pessoas têm enfrentado obstáculos ao emprego e insegurança, experiências de frequentes interrupções de carreira e incerteza sobre o futuro da carreira (Hooley, 2022; International Labour Organization [ILO], 2022; Leyva & Urrutia, 2023; Vyas, 2022).

Embora a Organização Mundial da Saúde (OMS) somente tenha declarado o fim da pandemia da COVID-19 em 2023, a economia, a educação e o mundo do trabalho estão vivendo os chamados tempos pós-pandêmicos desde 2021 (Vyas, 2022). Os/as adultos/as emergentes têm sido um dos grupos

[1] Doutor em Psicologia Social. Professor Associado do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, onde coordena o Serviço de Orientação Profissional (SOP) e o Laboratório de Estudos do Trabalho e Orientação Profissional (LABOR). Membro da UNESCO Chair of Lifelong Guidance and Counseling. Coordenador do GT da ANPEPP "Carreiras: informação, orientação e aconselhamento". marcelopsi@usp.br

mais afetados pela pandemia no mundo (Benedicto et al., 2022; Hooley, 2022; ILO, 2022; Souza Leão et al., 2023; Williams et al., 2021) e não têm sido um público amplamente estudado com amostras de países em desenvolvimento (Nelson, 2021; Souza & Murgo, 2022).

Adultez emergente é uma concepção postulada por Arnett (2016) para definir jovens entre 18 e 29 anos que tem como características principais a exploração identitária, foco em si mesmo/a, instabilidade, sentimento de estar numa situação intermediária de entre e vivendo possibilidades. É um processo não linear afetado por determinações socioculturais e econômicas. Os desafios pós-pandêmicos tendem a impactar significativamente a vida de trabalho e as construções das trajetórias de adultos/as emergentes na realidade brasileira em função de serem um grupo iniciando suas carreiras e que irão ter de se reinventar para lidar com as potenciais transformações do mundo do trabalho, se modificando e, simultaneamente, construindo uma nova versão deste mundo. Estes impactos variam entre pessoas de diferentes classes sociais, níveis de escolaridade e habilidades dentro do mesmo contexto. De acordo com os padrões brasileiros de qualificação para o mundo do trabalho, pessoas de alta qualificação são aquelas com formação universitária e pessoas de baixa qualificação são aquelas com ensino médio incompleto ou completo (Dutra-Thomé & Koller, 2019).

Segundo a ILO (2022), os impactos no pós-pandemia vivenciados por adultos/as emergentes são, em geral, experiência de incerteza e desesperança no futuro, demanda por estabilidade e um mundo de trabalho mais coletivamente fundamentado. Em relação aos/às adultos/as emergentes de alta qualificação, há uma busca de trabalho com sentido e de equilíbrio de papéis sociais, enquanto entre jovens de baixa qualificação, há pressão para sustentar suas famílias, dificuldades para ingressar no mundo do trabalho e rupturas na trajetória educacional. Assim, discutimos a seguinte questão de pesquisa: como adultos/as emergentes urbanos/as do Brasil projetam a construção de seu futuro de trabalho e de carreira no pós-pandemia?

Objetivos

Identificar, compreender e contrastar as perspectivas futuras de trabalho e de carreira no pós-pandemia de 20 adultos/as emergentes urbanos/as de baixa e alta qualificação de São Paulo/SP (Brasil). 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.

Método

Empregamos uma técnica de entrevista em profundidade, que começou com uma pergunta aberta (“Por favor, fale-me sobre sua trajetória de trabalho e suas perspectivas para o futuro”) e foi complementada por outras questões emergentes durante o processo de entrevista (Schwab & Syed,

2015). Recrutamos os/as participantes usando o método de bola de neve, atendendo aos critérios de inclusão de serem adultos/as emergentes (entre 18 e 29 anos de idade) de diferentes sexos, raças/etnias e classes sociais, e níveis distintos de educação (parte com ensino médio completo e parte com formação universitária).

Usamos o método da Pesquisa Qualitativa Consensual – PQC (Hill et al., 2005) que visa produzir um consenso sobre a interpretação final dos dados. "Especificamente, a PQC destaca o uso de vários/as pesquisadores/as, o processo de chegar a um consenso e uma maneira sistemática de examinar a representatividade dos resultados entre os casos" (p. 519). No nosso caso, designamos dois/uas juízes/as e um/a auditor/a.

Primeiro, o/a juiz/a analisou as entrevistas e atribuiu, de forma independente, unidades de conteúdo (por exemplo, frases da transcrição que descrevem um/a pensamento/ideia) e, em seguida, identificou as ideias centrais que caracterizam cada uma delas (indicadores). As unidades de conteúdo são a menor parte do conteúdo expresso por frases ou ideias dos relatos pessoais, e o indicador é um conteúdo que pode resumir os principais elementos de cada conteúdo construído. Em segundo lugar, os/as juízes/as procuraram chegar a um consenso sobre as unidades de conteúdo. Em terceiro lugar, o/a auditor/a revisou a produção dos/as juízes/as e forneceu feedback. Depois que as ideias centrais foram definidas, iniciou-se a análise cruzada para avaliar as semelhanças e diferenças entre os/as participantes. Os/as juízes/as e o/a auditor/a chegaram a um consenso final sobre as categorias e subcategorias produzidas com base nas unidades de conteúdo, que foram usadas para organizar e discutir os resultados. Por fim, foram analisadas as diferenças entre os/as participantes com baixa e alta qualificação.

Resultados

Primeiro, apresentaremos os resultados dividindo o grupo de participantes em adultos/as emergentes com baixa qualificação e com alta qualificação com base nos diferentes níveis de educação para análise, a fim de cumprir os objetivos de pesquisa propostos. Foram entrevistados/as 10 participantes de alta qualificação e 10 de baixa qualificação. As categorias construídas para cada subgrupo com exemplos de unidades de conteúdo estão nas Tabelas 1 e 2. Em seguida, apresentaremos os resultados contrastando os dois subgrupos, indicando as semelhanças quando as categorias apareceram com mais frequência em ambos os subgrupos e as diferenças quando apareceram em um subgrupo, mas não no outro.

Com base na proposta por Hill et al. (2005), na primeira etapa de categorização por subgrupo, as subcategorias foram classificadas como gerais (G) se ocorressem em 9 e 10 casos, típicas (T) se aparecessem em 6 a 8 casos, variantes (V) se aparecessem em 3 a 5 casos e raras (R) se aparecessem em menos de 2 casos. Em seguida, na segunda etapa de categorização, ao considerar o grupo de participantes total, as categorias foram classificadas como gerais (G) se aparecessem em 18-20 casos, típicas (T) se aparecessem

em 12-17 casos, variantes (V) se aparecessem em 5-11 casos e raras (R) se aparecessem em menos de 4 casos. Para evitar uma apresentação extensa dos resultados, nosso foco foi nas subcategorias geral (G) e típica (T). Em cada tabela, G e T entre parênteses significam que a frequência da subcategoria é geral (G) ou típica (T), respectivamente.

TABELA 1
Participantes com baixa qualificação: Categorização e exemplos de unidades de conteúdo

Categorias	Frequência	Unidades de Conteúdo
Voltar a estudar para aprimorar suas qualificações (G	10	"Preciso voltar para a escola, senão será difícil ter um futuro melhor" (José, homem, 22 anos, segurança, autônomo)
Desesperança, conformismo e falta de projetos (T)	8	De verdade, eu acho que não vai mais existir um bom trabalho, o futuro nunca irá melhorar" (Adriana, mulher, 22 anos, caixa, empregada) "Gostaria de poder voltar a sonhar" (Iracema, mulher, 22 anos, vendedora, empregada)
Estabilidade e segurança (T)	8	"O que poderia ser feito para melhorar minha situação atual – O registro na carteira, né?" (Marcela, mulher, 27 anos, cabeleireira, autônoma)
Melhorar a qualidade do trabalho (T)	7	"Trabalho é lugar de gente feliz. Isto falta hoje em dia" (Marcel, homem, 29 anos, cozinheiro, informal)
Equilíbrio entre papéis (T)	7	"Para melhorar minha vida eu preciso de tempo. Tempo para viver, não somente trabalhar" (Paula, mulher, 20 anos, designer, empregada)

[1] Nota. Categoria de frequência: G (geral) e T (típica).

TABELA 2
Participantes com alta qualificação: Categorização e exemplos de unidades de conteúdo
1 Nota. Categoria de frequência: T (típica).

Categorias	Frequência	Unidades de Conteúdo
Estudar e/ou trabalhar fora do Brasil (T)	8	"Uma perspectiva de um doutorado no exterior, quem sabe?" (Débora, mulher, 25 anos, psicóloga, autônoma) "Pretendo morar fora do Brasil no futuro. Tenho sonhos de poder ter segurança e sucesso fora do país" (Antônio, homem, 22 anos, psicólogo, autônomo)
Estabilidade e segurança (T)	8	"Quero aproveitar as oportunidades que a empresa me oferece. Quero continuar trabalhando no mesmo local e fazer carreira lá" (Gustavo, homem, 23 anos, gestor de empresa, empregado)"Continuar trabalhando no setor público"(Tatiana, mulher, 22 anos, educadora, empregada)
Estudar para aprimorar a qualificação para o trabalho (T)	7	"A ideia é daqui a uns cinco anos fazer um mestrado" (Carlos, homem, 23 anos, profissional de TI, empregado)

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 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 promoções em seu emprego atual ou novas oportunidades, ou pretendiam ser empreendedores/as, adotando o nomadismo digital como tendência.

Discussão

Os resultados indicaram demandas tradicionais do mundo do trabalho que já existiam antes da pandemia (Williams et al., 2021). Podemos inferir que a crise pandêmica não criou situações, mas as deixou mais transparentes e exacerbadas, como indica a literatura diante da crescente incerteza e precariedade no mundo do trabalho, ampliada e aprofundada pela pandemia (Flamini et al., 2021; Hooley, 2022; Vyas, 2022), especialmente entre os/as jovens (ILO, 2022). Nesse sentido, a crescente incerteza gerada pela diminuição das oportunidades de trabalho e o consequente aumento do desemprego e da informalidade tornaram a estabilidade uma meta central para o futuro, a fim de garantir a segurança e a autonomia como uma reivindicação geral (Benedicto et al., 2022; ILO, 2022; Souza Leão et al., 2023; Williams et al., 2021).

Por um lado, os/as adultos/as emergentes de baixa qualificação são menos otimistas quanto à possibilidade de obter um emprego melhor no futuro, demonstrando desesperança e o pedido de apoio do Estado para alcançar maior segurança e estabilidade, corroborando a literatura sobre o tema (Flamini et al., 2021; ILO, 2022). Apostam na continuidade dos estudos como estratégia para evitar trabalhar indefinidamente na informalidade, embora acreditem que isso dificilmente acontecerá (Flamini et al., 2021; Guimarães et al., 2021). De acordo com a ILO (2022), esses resultados sugerem que os/as adultos/as emergentes com baixa qualificação estão mais expostos/as a condições de trabalho precárias e, muitas vezes, não veem o trabalho como uma oportunidade de crescimento socioeconômico. No Brasil, onde prevalece a precarização do trabalho e o apoio restrito do Estado, há um pedido de formalização do trabalho e uma alegação de que o trabalho não está sustentando vidas gratificantes, como já indicado antes da pandemia por Dutra-Thomé e Koller (2019) e Guimarães et al. (2021).

Assim, os/as adultos/as emergentes urbanos/as de baixa qualificação no Brasil almejavam retornar à escola para melhorar seu futuro e conseguir um emprego formal como perspectiva futura de trabalho, embora pensem que estes projetos de volta aos estudos e formalização do trabalho sejam algo difícil de alcançar. A falta de recursos pessoais e de oportunidades de melhoria e crescimento no trabalho dificultam a manutenção do presente e o planejamento do futuro, o que os/as leva a precisarem de muito apoio social e do Estado para construir vidas de trabalho significativas e estáveis, restringindo sua capacidade de autonomia a ações mais individualizadas, o que corrobora a literatura (Dutra-Thomé & Koller, 2019; Eshelman & Rottinghaus, 2015;

Guimarães et al., 2021). A pressão para sustentar suas famílias e as interrupções educacionais podem restringir quaisquer planos para melhorar suas carreiras. Essa é uma das principais razões pelas quais os/as adultos/as emergentes de baixa qualificação e, em geral, de baixo nível socioeconômico, são comumente focados/as no presente, mostrando que o status socioeconômico influencia a perspectiva do tempo (Parola & Marcionetti, 2022).

Por outro lado, os/as adultos/as emergentes urbanos/as com alta qualificação e, em geral, de alto nível socioeconômico, também sentiram uma tendência de precarização no emprego e intensa incerteza; no entanto, relataram um contexto com boas possibilidades de crescimento e avanço, seja na manutenção ou promoção do emprego atual, seja por meio de estudos de pós-graduação ou empreendedorismo, o que se assemelha aos países desenvolvidos (Arnett, 2016; Hooley, 2022; Williams et al., 2021). Demonstraram uma grande capacidade de individualizar a vida e alcançar autonomia por meio de seus esforços, ao contrário daqueles/as com baixa qualificação (Blustein et al., 2020). Para melhorar suas carreiras, a migração para o exterior é a principal alternativa, seja para estudar ou trabalhar, enfatizando a carreira global como uma tendência para trabalhadores/as altamente qualificados/as (por exemplo, como nômades digitais).

De modo geral, os/as participantes consideram a educação essencial para o desenvolvimento de suas carreiras, provavelmente influenciados/as pelos discursos globais centrais sobre a aprendizagem ao longo da vida como fundamental para enfrentar os desafios da carreira (ILO, 2022; Mann et al., 2020). Entretanto, nossos resultados também sugerem que a educação não cumpriu a promessa de preparar para a vida e otimizar as oportunidades de trabalho para as populações de baixa qualificação, tornando-as vulneráveis (Leyva & Urrutia, 2023). O oposto ocorre com adultos/as emergentes altamente qualificados/as que dependem da educação continuada como estratégia de crescimento e avanço na carreira (Guimarães et al., 2021; Mann et al., 2020).

Em resumo, a pandemia intensificou o quadro preexistente das perspectivas de trabalho futuro dos/as adultos/as emergentes. Aqueles/as com baixa qualificação e baixo nível socioeconômico lutam pela sobrevivência com chances restritas de progressão na carreira, enquanto os/as altamente qualificados/as e de nível socioeconômico médio e alto tendem a ter possibilidades reais de progressão na carreira de forma globalizada, digital e nômade. Educação e estabilidade são as maiores demandas dos/as adultos/as emergentes na pós-pandemia, o que denota perspectivas tradicionais como soluções para o futuro (Blustein et al., 2020).

Essa diferença entre as percepções das perspectivas de trabalho futuro entre adultos/as emergentes com alta e baixa qualificação mostrou a importância do contexto e das variáveis psicossociais como pontos-chave para a compreensão dos fenômenos relacionados ao mundo do trabalho e às construções de carreira. Além disso, indicou a necessidade de contextualizar a produção de conhecimento ao demonstrar as diferenças entre os dois subgrupos de participantes estudados (Arnett, 2016; Benedicto et al., 2022;

Dutra-Thomé & Koller, 2019; Eshelman & Rottinghaus, 2015; Guimarães et al., 2021; Leyva & Urrutia, 2023; Ribeiro, 2020).

Conclusão

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 e níveis de qualificação. 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, sem subestimar os duradouros impactos da pandemia sobre os projetos de vida e de trabalho.

REFERÊNCIAS

Arnett, J. J. (2016). Does emerging adulthood theory apply across social classes? Emerging Adulthood, 4, 227-235. http://doi.org/10.1177/2167696815613000

Benedicto, J., Urteaga, M., & Rocca, D. (2022). Young people in complex and unequal societies. Brill.

Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. Journal of Vocational Behavior, 119, Article 103436. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436

Dutra-Thomé, L., & Koller, S. H. (2019). Emerging adulthood features in Brazilians from differing socioeconomic status. Acta de Investigación Psicológica, 9, 56-66. https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2019.3.322

Eshelman, A. J., & Rottinghaus, P. J. (2015). Viewing adolescents' career futures through the lenses of socioeconomic status and social class. The Career Development Quarterly, 63, 320-332. https://doi.org/10.1002/cdq.12031

Flamini, V., Toscani, F., & Masri, D. A. (2021). The short-term impact of COVID-19 on labor markets, poverty and inequality in Brazil (Working Paper No. 2021/066). International Monetary Fund (IMF).

Guimarães, N. A., Brito, M., & Comin, A. A. (2021). Trajetórias e transições entre jovens brasileiros: Pode a expansão eludir as desigualdades? Novos estudos CEBRAP, 39, 475-498. http://doi.org/10.25091/s01013300202000030002

Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. Journal of Counseling Psychology, 52, 196-205. https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.196

Hooley, T. (2022). The impact of COVID-19 on career. Journal of the National Institute of Career Education and Counselling, 48, 3-12. https://doi.org/10.20856/jnicec.4802

International Labour Organization. (2022). Global employment trends for youth 2022: Investing in transforming futures for young people. ILO.

Leyva, G., & Urrutia, C. (2023). Informal labor markets in times of pandemic. Review of Economic Dynamics, 47, 158-185. https://doi.org/10.1016/j.red.2022.01.002

Mann, A., Denis, V., & Percy, C. (2020). Career Ready? How schools can better prepare young people for working life in the Era of COVID-19 (OECD Education Working Paper No. 241). Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

Nelson, L. J. (2021). The theory of emerging adulthood 20 years later: A look at where it has taken us, what we know now, and where we need to go. Emerging Adulthood, 9, 179-188. https://doi.org/10.1177/2167696820950884

Parola, A., & Marcionetti, J. (2022). Youth unemployment and health outcomes: The moderation role of the future time perspective. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 22, 327-345. https://doi.org/10.1007/s10775-021-09488-x

Ribeiro, M. A. (2020). Trabalho e orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: Reflexões para o futuro. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 21(1), 1-5. http://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n101

Schwab, J. R., & Syed, M. (2015). Qualitative inquiry and emerging adulthood: Meta-theoretical and methodological issues. Emerging Adulthood, 3, 388-399. https://doi.org/10.1177/2167696815587801

Souza, A. P., & Murgo, C. S. (2022). Brazilian emerging adults: Scoping review. Trends in Psychology, 1, 1-37. https://doi.org/10.1007/s43076-022-00164-9

Souza Leão, L., Carvalhaes, F., Elbers, B., & Di Prete, T. (2023). The changing structure of school to work transition in Brazil. Civitas-Revista de Ciências Sociais, 22, 1-14. http://doi.org/10.15448/1984-7289.2022.1.42040

Vyas, L. (2022). "New normal" at work in a post-COVID world: Work-life balance and labor markets. Police and Society, 41, 155-167. https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011

Williams, J., Alexander, K., Wilson, T., Newton, B., McNeil, C., & Jung, C. (2021). A better future: Transforming jobs and skills for young people post-pandemic. Institute for Employment Studies.

DIVERSIDADE RACIAL NAS ORGANIZAÇÕES: A INFLUÊNCIA DO RACISMO NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE PESSOAS PRETAS

Giovanna Natalini [1], Samantha de Toledo Martins Boehs [2]

Introdução

De maneira em geral existem duas razões que estimulam as organizações a investirem em diversidade, a primeira delas é a ética e a segunda são as vantagens competitivas que podem adquirir ao possuírem times diversos. Nas empresas que escolhem o caminho da ética parte-se do pressuposto que estas possuem um importante papel social, principalmente no que tange a uma sociedade mais justa e livre de preconceitos. "Entretanto, se é fácil encontrar no senso comum a aceitação da premissa de que o preconceito deve ser combatido, é complexo converter essa proposição em mudanças efetivas de culturas, comportamentos, hábitos e rotinas" (INSTITUTO ETHOS, 2000).

No quesito vantagem competitiva, o incentivo à diversidade propicia uma variedade de pensamentos que resulta em ideias inovadoras e criativas. Segundo Cardoso et al. 2007, p. 03, a gestão da diversidade:

[1] Psicóloga (Unibrasil), especialista em Gestão de Talentos e Comportamento Humano (UFPR). Analista de DHO (Desenvolvimento Humano Organizacional) na Lyx Participações. giovanna.natalinii@gmail.com

[2] Psicóloga (UFMG), docente do Departamento de Administração Geral e Aplicada da UFPR. Doutora em Psicologia pela UFSC. Coordenadora do Projeto de Extensão Carreira e Bem-estar ao Longo do Ciclo de Vida e do MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano da UFPR. samantha.boehs@ufpr.br.

> *Amplia o diálogo e promove as complementaridades entre as pessoas, gerando posturas inclusivas e, consequentemente, mais flexíveis e criativas. É do confronto de diferentes pontos de vista que nascem projetos originais, pois, quando as pessoas colaboram entre si, com seus diferentes olhares sobre o mundo, elas criam ambientes para enxergar novas possibilidades de crescimento. (CARDOSO et al, 2007, p. 03)*

Por ser considerado um país diverso no que se refere aos aspectos culturais, religiosos, étnicos entre outros, o Brasil ganha destaque quando o tema é diversidade. Segundo o Instituto Ethos (2019) a inclusão social e econômica tem apresentado melhora no Brasil, mas os esforços ainda não são suficientes tendo em vista que o país permanece entre os mais desiguais do mundo. Além da taxa de pessoas pretas ainda ser pequena nas organizações, elas ainda são pouco valorizadas recebendo salários inferiores aos das pessoas brancas com as mesmas qualificações, e enfrentando maior dificuldade no alcance de cargos de chefia.

De acordo com Accarini (2020) as mulheres pretas enfrentam discriminação duplamente, sendo essa pelo gênero e pela raça. No ano de 2019 o salário médio das mulheres pretas foi de R$ 3.712,00, enquanto a média salarial de mulheres brancas foi de R$ 4.760,00. (ACCARINI, 2020). Um mapeamento realizado pelo Instituto ETHOS em relação às ações de inclusão social nas companhias revelou que "caso o ritmo se mantenha, a igualdade racial no ambiente de trabalho só será alcançada em 150 anos, e a de gênero em 80 anos" (INSTITUTO ETHOS, 2019).

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) prevê que todos, independente do sexo, idade, cor ou situação familiar, devem receber tratamento igualitário. Mas nem sempre é fácil comprovar juridicamente que em alguns processos seletivos, por exemplo, determinadas características ainda sejam determinantes no momento de escolha do candidato (Santos & Jesus, 2010). Apesar de segundo Rosa (2014) o Estado possuir papel importante na construção das leis e normas que reconheçam o direito das minorias e garantam a eficiência do modelo de inclusão, as leis muitas vezes não conseguem impedir que os episódios de discriminação ocorram. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) para combater a invisibilidade dos profissionais excluídos e fortalecer a estrutura organizacional que envolve gestores, funcionários, fornecedores e clientes em direção ao fortalecimento de uma cultura organizacional mais inclusiva, livre de preconceitos e estereótipos, é indispensável a criação de políticas, ações e treinamentos voltados a gestão da diversidade.

De acordo com Sales (2016) é comum atribuírem a origem da diversidade no trabalho a um movimento individual ocorrido por parte das organizações, porém a realidade é que os movimentos das instituições em relação ao tema são resultado de um longo processo histórico de luta, reivindicação de direitos e pressão externa promovido pelos movimentos sociais e liderados pelas minorias que lutavam para ocuparem seus lugares de direito. No Brasil o início da diversidade nas organizações se deu na década de 60 do século

passado através das filiais das multinacionais norte-americanas que chegavam aos país e traziam em sua cultura organizacional as leis desenvolvidas na matriz (Sales, 2016). Tendo em vista o contexto apresentado anteriormente, o presente estudo teve como objetivo 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.

Método

Para atingir o objetivo da pesquisa foi realizado um estudo, de caráter qualitativo e descritivo, desenvolvido por meio da realização de entrevistas estruturadas com pessoas pretas que trabalhavam em empresas de diferentes portes, áreas de atuação e ramos de atividades. Os critérios de inclusão foram: se autodenominar como pessoa preta, de ambos os sexos, de idades diversas e atuar em empresas de pequeno, médio ou grande portes. Participaram da pesquisa onze pessoas, com idades entre 24 e 47 anos, sendo três do sexo masculino e oito do sexo feminino, todas com ensino médio como grau mínimo de escolaridade.

A entrevista foi desenvolvida a partir de um roteiro previamente estruturado. O instrumento foi dividido em dois blocos, sendo o primeiro composto por sete perguntas para a caracterização dos participantes e da empresa na qual trabalhavam. E o segundo bloco por questões específicas sobre como as empresas têm lidado internamente com o tema da diversidade racial, e sobre a percepção dos participantes em relação às situações de racismo que tenham percebido durante suas trajetórias profissionais.

A coleta dos dados ocorreu entre os meses de novembro/2021 e janeiro/2022, por meio da utilização do software de reuniões Google Meet. Todos os participantes consentiram a participação na pesquisa por meio da assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, bem como a gravação do áudio. A duração média das entrevistas foi de 45 minutos. Após as gravações, todas as entrevistas foram transcritas e interpretadas utilizando a análise de conteúdo (Bardin, 1977).

Resultados e Discussão

Com o intuito de preservar o anonimato dos participantes, eles foram representados pelas siglas E1 a E11, e ordenados de acordo com a cronologia de realização das entrevistas. A análise de conteúdo das entrevistas concedidas pelos 11 participantes resultou na construção de duas categorias de análise: 1. Preconceito e Diversidade; 2. Ações e percepções das estratégias de Gestão da Diversidade Racial praticadas pelas empresas.

Preconceito e Diversidade

Quando questionados se o medo de sofrer preconceito interferiu de alguma forma em sua vida profissional, cinco dos entrevistados (E1, E4, E5, E6,

E9) responderam que sim, entretanto todos acrescentaram que é importante não deixar o medo paralisar, conforme pode ser percebido pelo relato de E5:

> *"muitas vezes o medo te paralisa, pois, a primeira coisa que as pessoas atacam é a sua cor, um exemplo dessas situações são os xingamentos aos jogadores de futebol como aconteceu esses dias que um jogador foi chamado de macaco, o preto nunca pode errar, quando ele erra a falha sempre é atribuída a sua cor, ainda hoje somos colocamos em uma posição inferiorizada pela cor da nossa pele, eles tentam te embranquecer dizendo que você nem é tão negro assim, que não tem alguns traços como nariz achatado".*

Reith e Rachid (2021) fazem uma diferenciação entre o lugar daquele que discrimina e do que é discriminado, enquanto quem discrimina por vezes nem percebe o real significado de suas falas, aquele que sofre a discriminação, pode vir a não perceber mais que está sendo vítima de preconceito pela discriminação ter se tornado parte de seu dia a dia. Tal ato faz com que esses sujeitos passem a internalizar que não são pertencentes a esses lugares, gerando sentimentos até mesmo inconscientes de inferioridade e receio de não serem competentes simplesmente pela cor da sua pele.

Moreira (2019) afirma que a raça é muito mais do que apenas uma classificação biológica, tornando-se também uma identidade social que separa os indivíduos em diferentes classificações hierárquicas. Nessa classificação, onde a branquitude toma um lugar de destaque e poder social, a identidade racial interfere até mesmo na percepção individual do sujeito, pois implica em sua percepção da realidade. Outra problemática está relacionada às vantagens estruturais, que se referem a forma como as organizações públicas e privadas criam acesso privilegiado aos brancos. Quando falamos sobre identidade social, os brancos são colocados como parâmetro, servindo de ideal comparativo para julgamento dos demais grupos no que tange a moral, intelecto e estética (Moreira, 2019).

No relato da entrevistada E6 pode-se perceber essas situações que estão presentes inclusive nos processos seletivos. E6 explica que participou de uma seleção para atuação como estagiária em uma multinacional, após ser aprovada percebeu que era a única negra do grupo.

> *"As empresas não querem contratar negros, a verdade é que elas não querem ter trabalho, desenvolver essas pessoas, e o potencial delas. "Eu sou um plus para eles, uma mulher, negra, estudei em escola particular, sou formada em faculdade pública, ou seja, sou uma pessoa negra com trajetória de gente branca, eles conseguem cumprir a cota sem se preocupar em investir tanto em desenvolvimento (E6)".*

Mesmo as pessoas pretas compondo mais da metade da população brasileira, representam os maiores índices de desocupação, salários inferiores, além de estarem, em sua maioria, nos chamados cargos de base, sendo raro vermos pessoas pretas em cargos de liderança. Quando se trata das mulheres

negras, os cenários se somam, enfrentando dificuldades por causa do gênero e da raça. As mulheres constituem a maior parte da população economicamente ativa, mas ao mesmo tempo, correspondem à porcentagem da população com maior índice de desemprego. Mesmo ocupando os mesmos cargos e funções, as mulheres recebem salários mais baixos, além de ocuparem majoritariamente cargos inferiores, embora sejam mais escolarizadas (Reitch & Rachid, 2021).

No relato da entrevistada E1 é possível analisar as dificuldades que as mulheres pretas enfrentam no mercado de trabalho. Na situação em questão, a entrevistada E1 ocupava um cargo de liderança em uma multinacional.

> *"Quando eu trabalhava na X era gerente da área e precisei aplicar uma medida disciplinar em um dos funcionários do meu time, pois ele não estava seguindo com a carga horária, enquanto eu falava ele jogou uma caneta no meu rosto, minha sorte foi que a porta da sala estava aberta, um amigo meu passou bem na hora, quando ele viu a situação entrou na sala. Eu precisei preencher uma documentação para descrever o ocorrido, enquanto preenchia a diretora de gente ficou dizendo para eu tirar várias informações, para preservar a imagem da empresa" (E1).*

Saraiva e Irigaray (2009) comentam sobre a ambiguidade existente entre o discurso que as organizações pregam sobre o tema diversidade e as ações internas estabelecidas. Por vezes o preconceito e a discriminação não acontecem de maneira explícita, mas sim como algo velado. No que se refere a questão do preconceito velado, a maioria dos entrevistados (E4, E5, E7, E8, E9 e E10) comentaram que já foram vítimas ou presenciaram episódios como esse em suas trajetórias profissionais, acrescentam que além de sofrerem com o racismo velado, quando os casos são levados a diretoria das empresas a vítima se vê na posição de precisar provar que foi vítima de preconceito, o que torna a situação ainda mais desconfortável. O racismo velado pode acontecer de forma sutil, o que por vezes dificulta a percepção do preconceito.

De acordo com Lopes (2000) as práticas discriminatórias ocorrem frequentemente de forma velada, de forma sutil e indireta. Como nos processos seletivos onde percebe-se que os candidatos aprovados são em sua maioria brancos, mas não é algo que será dito pelo entrevistador. Por isso a dificuldade de se comprovar a discriminação no momento das seleções para contratação ou promoções. A garantia de privilégios e vantagens a um determinado grupo em decorrência de sua raça traduz o racismo institucional, nessa conjuntura ocorre por parte de um grupo dominante a institucionalização de seus interesses, normalizando situações que garantem a dominação política e econômica através da imposição de regras e padrões, porém apresentando-se de forma natural (Almeida, 2019).

A discriminação presente nos processos seletivos traz outro tema apontado por alguns dos entrevistados, "a jornada solitária" quando se veem como os únicos negros dentro de uma instituição. No geral notam que as empresas não percebem os efeitos colaterais que ações como essas causam

na vida das pessoas pretas, reforçando o sentimento de não pertencimento a esses locais, ou de exclusão, sendo eles os únicos diferentes, e colocando um peso de que não podem errar pois são responsáveis por representar a reputação de seus semelhantes, sentindo-se. por vezes, vulneráveis. Situações que podem ser percebidas através da fala de E10:

> *"As empresas dizem que querem um ambiente mais diverso, mas lá dentro a realidade é outra, eu era a única negra do meu setor. Os brancos não têm empatia para ouvir casos de racismo, qualquer coisa que dizemos é mimimi, ou talvez tenhamos entendido errado, ou foi brincadeira. As portas se fecham para os negros, muitas vezes deixamos de nos expor por medo de sermos agredidos, as pessoas dizem que temos que falar, mas não é tão simples assim, eu mesma tenho medo pelos índices de morte de pessoas negras. Quando cheguei na empresa em que trabalho hoje e vi que minha chefe era negra me senti aliviada, porque agora me sinto muito mais segura em relatar algum episódio de preconceito, sei que ela vai me entender" (E10).*

Ações e percepções das estratégias de Gestão da Diversidade racial praticadas pelas empresas.

De acordo com Saraiva e Hirigaray (2009) o discurso empresarial em relação à diversidade possui, por vezes, um objetivo estratégico para se legitimar no mercado, destacando-se de outras organizações que não se posicionam sobre o tema, atribuindo a essa uma postura responsável diante das questões sociais. Dessa forma, alinha-se a organização ao moderno, porém, internamente o que se observa nos posicionamentos e falas é a divergência entre a modernidade do discurso e conservadorismo das práticas ultrapassadas.

O entrevistado E7 atenta para o fato de que "temos que falar de racismo sempre, não só no Dia da Consciência Negra e não apenas entre os negros, essa deve ser uma forma de reparação histórica por parte das pessoas brancas" (E). A maioria dos entrevistados concorda que o tema deve ser uma pauta tratada também pelos brancos, no que tange a maior visibilidade que possuem. Segundo alguns entrevistados existe por vezes o pensamento de que cabe aos negros ensinarem o que é racismo, ou mesmo de sinalizarem atitudes preconceituosas, tirando da sociedade a responsabilidade de buscarem informação, e a necessidade de promover mudanças. A fala de E1 exemplifica bem essas questões:

> *"Eu não aguento mais ser convidada nas empresas que trabalho apenas para falar sobre racismo, sinto que sou resumida a isso sendo que tem vários outros temas que domino e que me destaco, implementei programas na empresa X, mas não me sentia valorizada, esse foi um dos motivos que me fez sair de lá eu não queria uma promoção por ser negra, nem privilégios, eu queria reconhecimento por minha trajetória, pelo potencial que sei que tenho. Fiquei mais de 2 anos ganhando o mesmo salário e assumindo*

duas funções, pedi diversas vezes um aumento, e uma pessoa para assumir a outra função, quando saí contrataram 3 pessoas para assumir o meu trabalho". (E1)

Com o intuito de aprofundar o tema e entender o ponto crucial onde se inicia o preconceito, e qual o período em que deveria se iniciar o processo de conscientização social, a partir do relato de alguns entrevistados pode-se perceber que as ações relacionadas a discriminação racial no mercado de trabalho começam bem antes da inserção profissional. Mesmo nos bancos da escola, que deveriam ser um local de inclusão, aceitação e discussão sobre todos os tipos de diferenças entre as pessoas, a discriminação já se encontra presente, como pode ser percebido pelo relato de E1:

"O preconceito continua acontecendo porque não ensinamos isso nas escolas, deveria ser parte dos temas abordados na infância para que as pessoas sejam educadas sobre o tema logo cedo. Eu sofria bullying em escola particular, uma das mais caras da cidade, e mesmo assim nenhuma atitude era tomada, se fosse um dos alunos brancos que estivesse sofrendo bullying com certeza a atitude da escola seria diferente" (E1).

Almeida (2019) apresenta o termo "causas acumulativas" como uma forma de explicar um ciclo comum na vida das pessoas pretas que começa na discriminação que sofrem na educação, interferindo na conquista de empregos por conta da baixa qualificação profissional, sendo que esse ciclo reforça o estereótipo racista de que negros não possuem aptidão para atuações intelectuais. Conforme pode ser identificado no relato de E8, a discriminação e o preconceito iniciaram nos bancos da escola:

"ainda na escola, mesmo no verão, eu usava blusa porque não me aceitava, a maioria dos alunos da minha escola eram brancos, e na época não existia essa força que o movimento negro está criando hoje, ninguém na escola falava sobre as dores das pessoas negras, a importância da união, ou mesmo um posicionamento da escola, muito pelo contrário, os negros tentavam ao máximo embranquecer, ou se esconder embaixo das blusas, alisavam os cabelos, no fim, todos negavam suas origens" (E8).

De acordo com Moreira (2019), é perceptível duas problemáticas nas empresas que se propuseram a desenvolver programas de inclusão de pessoas pretas, sendo elas: o mito da democracia racial, e o medo branco da perda de privilégios. O mito da democracia racial resulta na criação de um falso estereótipo que generaliza as pessoas pretas, além de reforçar práticas discriminatórias e colocá-los mais uma vez em uma posição inferiorizada, como por exemplo, quando é dito que os negros são menos inteligentes, uma teoria falsa utilizada para mascarar o real motivo do baixo índice do público que estão nas universidades e em cargos mais altos nas organizações (Moreira, 2019). O que nos leva ao segundo tema, medo branco de perder privilégio fazendo

com que se sintam ameaçados ao se depararem com não brancos em posição de poder, esse sentimento de ameaça faz com que eles tomem atitudes que vão na contramão do objetivo do projeto de inclusão (Moreira, 2019).

No que diz respeito às atitudes que as organizações veem tomando para promover a conscientização dos colaboradores e evitar os episódios de discriminação, algumas ações foram citadas pelos entrevistados: grupos de diversidade com participação de todos e não apenas de pessoas pretas, palestras de conscientização, pílulas semanais com indicação de livros, filmes e artigos, inclusão da temática no código de conduta da organização e apresentação dele no processo de integração. Segundo E1 "as pessoas precisam se familiarizar com o tema".

Uma crítica da maioria dos entrevistados está relacionada ao fato de que é importante para eles participarem do planejamento das práticas relativas a questões raciais, isso porque as políticas, ações e códigos de condutas são escritos geralmente por pessoas que ocupam os cargos mais altos, o que não condiz com os cargos de atuação da maioria das pessoas pretas. Sendo assim, as ações voltadas para a diversidade não têm sido criadas por um grupo diverso, mas sim por pessoas brancas que não entendem o dia a dia, a jornada e o sofrimento passado pelas pessoas pretas. Situação que pode ser observada na fala da entrevistada E1: "Eu fui eleita embaixadora do grupo de negros da empresa em que atuava antes, é relevante para as pessoas negras participarem do planejamento de ações para elas".

Considerações Finais

O presente estudo procurou compreender a influência do racismo no mercado de trabalho, ainda nos dias de hoje. Foi constatado, a partir da realização de entrevistas com pessoas autodeclaradas negras que apesar de termos presenciado alguns avanços, ainda existe uma longa trajetória de luta tendo em vista a carga histórica de sofrimento, criação de falsos estereótipos, e exclusão que vem afetando essa população há séculos. Esse processo impacta as pessoas negras de diversas formas tendo em vista que os programas de diversidade vêm sendo colocados em prática, mas sem investir em um desenvolvimento dos funcionários para que esses estejam preparados para receber os profissionais que são caracterizados como dos grupos de diversidade, entre estes, pessoas pretas, o que acaba contribuindo para que essas pessoas se sintam inferiorizadas além de não pertencentes aos espaços de trabalho.

Os resultados do presente trabalho revelaram que a falta de preparação das organizações para o tema tem feito com que as pessoas pretas sintam que foram escolhidas muitas vezes "para cumprir cota", como uma forma de promover a imagem da empresa, não como uma forma de valorização do potencial dessas pessoas. Um exemplo da não valorização desses povos é a divergência entre o salário de mulheres pretas e brancas que ocupam a mesma posição, o que deixa claro que não se trata de uma questão de competências técnicas, mas sim do racismo velado onde o branco ainda é colocado em uma posição superior.

Os resultados do presente trabalho contribuem para levantar a questão da necessidade da ampliação de projetos e processos seletivos voltados a diversidade racial pelas empresas que sejam transparentes, prezem pela ética e que sejam efetivos para contribuição na reparação histórica para com a população preta. Os programas de diversidade para pessoas pretas não podem ser enxergados pelas empresas simplesmente por uma visão estratégica visando um investimento na imagem que passarão ao mercado em comparação a outras organizações, aspirando dessa forma um retorno financeiro.

Entre as limitações deste estudo está o fato de as entrevistas terem sido feitas no formato online, o que pode ter prejudicado o nível de profundidade das informações obtidas. Para estudos futuros seria interessante investigar as questões relacionadas ao impacto do racismo nas carreiras de profissionais de acordo com a área de atuação, para ver se existem diferenças nas percepções dos participantes de acordo com o grupo ocupacional que fazem parte. Seria importante também, investigar a satisfação das pessoas pretas com os programas de diversidade racial nas empresas que trabalham com a finalidade de divulgação e multiplicação das estratégias que estejam sendo mais assertivas, no que se refere a inclusão e reconhecimento de pessoas pretas no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

Accarini, A. (2020). Racismo Estrutural Segrega Negros no Mercado de Trabalho.

CUT- Central Única dos Trabalhadores. https://www.cut.org.br/noticias/racismo-estrutural-segrega-negros-no-mercado-de-trabalho-548e

Almeida, S. L. de. (2019). Racismo Estrutural. São Paulo. Polén.

Bardin, L. (1977). Análise de Conteúdo. (70th ed) Ed.Lisboa. https://ia802902.us.archive.org/8/items/bardin-laurence-analise-de-conteudo/bardin-laurence-analise-de-conteudo.pdf

Cardoso, et al. (2007). Gestão da Diversidade: uma gestão necessária para estimular a inovação e estimular a competitividade das empresas de contabilidade e auditoria. Revista Base Atena. http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3 06/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/128/129

Instituto Ethos. (2000). Como as empresas podem (e devem) Valorizar a Diversidade. São Paulo. https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/30.pdf

Instituto Ethos. (2019). 2 anos de coalisão Empresarial para Equidade racial e de Gênero. São Paulo. https://www.ethos.org.br/cedoc/2-anos-de-coalizao-empresarial-para-equidade-racial-e-de-genero/

Lopes, O. B. (2000). A Questão da Discriminação no Trabalho. Revista Jurídica, v. 2, n. 17. https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/981

Moreira, A. (2019). Racismo Recreativo. São Paulo. Ed Pólen, Organização Internacional do Trabalho. Diversidade e Inclusão no Mundo do Trabalho. (2021). https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_775052/lang--pt/index.htm

Rosa, A. R. (2014). Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória.https://www.scielo.br/j/rac/a/B8QtSZTYVYnZj3TgT4kBN7P/?format=pdf&lang=pt

REITH, Stefanie Landim; RACHID, Alexandra. Gestão da Diversidade – Um Estudo Sobre Gênero e Raça em Empresas no Brasil. Rer. Interdisciplinar. Matinhos, 2021. https://revistas.ufpr.br/diver/article/download/73706/44059

Saraiva, L. A. S. & Hirigaray, H. A. dos R. (2009). Políticas de Diversidade na Organização: uma questão de Discurso? https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/36354/35133

Santos, C. C. R.& Jesus, de G. G. (2010). O Preconceito Racial dentro das Multinacionais como Impeditivo de Crescimento Profissional aos Negros no Brasil. Rio de Janeiro. https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/402_ArtigoPreconceitoRacialnasMultinacionais.pdf

Sales, R. G. (2016). Políticas de diversidade nas organizações: breve histórico, modelos e reflexões. Intercom, São Paulo. https://portalintercom.org.br/anais/nacional2016/resumos/R11-1693-1.pdf

AVALIAÇÃO DAS INCLINAÇÕES MOTIVACIONAIS DE ESTUDANTES DE PSICOLOGIA PELO BBT-BR

Gisele Cristina Resende[1], David Conceição Feroldi[2], Lizandra Oliveira de Araújo[3]

Introdução

As inclinações motivacionais referem-se às necessidades internas, motivações e disposições afetivas de cada indivíduo manifestadas através de suas escolhas de atividades pessoais ou profissionais, são inclinações que compõem a personalidade dos sujeitos e são construídas ao longo de sua trajetória de vida e do desenvolvimento humano, sendo influenciadas pela hereditariedade e pelo ambiente, como os contextos histórico, social, econômico, educativo e familiar (Achtnich, 1991; Resende, 2017).

O Berufsbilder-Test (Teste de Fotos de Profissões – BBT-Br) de Achtnich (1991) é um instrumento de natureza projetiva, de origem suíça, que foi adaptado para uso no contexto brasileiro devido aos esforços de profissionais da área (Pasian et al., 2007) nas versões masculinas (Jacquemin, 2000) e feminina (Jacquemin, Okino, Noce, Assoni & Pasian, 2006). Entre os recursos de avaliação psicológica utilizados na OPC, o BBT-Br é um dos instrumentos usados no Brasil com grande frequência (Barros & Ambiel, 2020).

[1] Doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo e Pós-doutorado pela Universidade de Brasília. Docente na Universidade Federal do Amazonas (UFAM) e no Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPSI – UFAM). Associada à Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira (ABRAOPC) e integrante do GT ANPEPP – Carreiras: informação, orientação e aconselhamento. giseleresende@ufam.edu.br

[2] Graduado em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM), mestrando em Psicologia na linha de Processos Psicológicos e Saúde (PPGPSI -UFAM), atualmente pesquisa sobre inclinações motivacionais e interesses profissionais em universitários. david_feroldi@outlook.com

[3] Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM), pesquisou sobre inclinações motivacionais e interesses profissionais em universitários em projeto de Iniciação Científica, interesses em Psicologia Clínica e Orientação Profissional e de Carreira. araujolizandraa@gmail.com

Ele possibilita a identificação dos radicais de inclinação motivacional, ou seja, as motivações e inclinações internas que são realizadas no exercício profissional. Elas são evidenciadas nas escolhas das fotos dos profissionais em atividade, cada foto representa um ou mais radicais que se combinam, e para Achtnich (1991), ao analisar as escolhas das fotos torna-se possível a sistematização de uma estrutura principal (que revela as necessidades e motivações) e uma estrutura secundária de inclinações motivacionais (que revela os locais, objetos e instrumentos de atividade profissional de cada radical) em direção positiva (interesses, escolhas positivas) e em direção negativa (rejeições, escolhas negativas).

Deste modo, o uso do BBT-Br em processos de OPC pode auxiliar o orientador a compreender as inclinações motivacionais do orientando e ser bastante útil para auxiliá-lo na tomada de decisão profissional e vocacional com base no autoconhecimento advindo da avaliação psicológica (Teixeira & Lassance, 2006; Ambiel, 2016).

A OPC, durante a formação universitária, é de extrema importância para ajudar o discente que se encontra sem perspectiva da carreira que deverá seguir, ajudando a desenvolver os processos de escolha e a entrada no mercado de trabalho (Resende, 2021). Assim, este trabalho objetiva apresentar um estudo de caso de estudantes de Psicologia do gênero masculino buscando a similaridade nas estruturas de inclinações motivacionais primárias positivas.

Método

Caracteriza-se como pesquisa de delineamento qualitativo, por se tratar de estudo de caso múltiplo (Silva & Mercês, 2018), com uma abordagem interpretativa a partir de recursos da avaliação psicológica aplicada em processo de orientação profissional e de carreira (Teixeira & Lassance, 2006; Ambiel, 2016).

A pesquisa foi realizada na Faculdade de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas, na cidade de Manaus/AM. Participaram desta pesquisa três discentes do curso de Psicologia, sendo todos do gênero masculino, com faixa etária entre 20 e 23 anos, sem restrição do período letivo cursado. O curso desta faculdade é integralizado em 12 períodos e volta-se para uma formação generalista do psicólogo, as atividades curriculares acontecem no período vespertino e noturno. A Tabela 1 demonstra algumas características dos participantes.

TABELA 1

Qualificação dos perfis dos participantes

Participantes	Curso Superior	Idade	Sexo/Gênero
E1	Psicologia 3º período	20 anos	Masculino
E2	Psicologia 7º período	22 anos	Masculino
E3	Psicologia 7º período	23 anos	Masculino

A Tabela 1 demonstra que um deles está no 3º período do curso, período inicial e de descoberta de interesses e motivações, pois está tendo contato com disciplinas básicas do curso, e dois deles estão no 7 º período, o que demonstra que estão em fase de identificação com o curso. A diferença entre momentos iniciais do curso (3º período) e momentos de meio para final de curso (7º período), tendo em vista que na Faculdade os 9º, 10º, 11º e 12º períodos são destinados para a prática de estágios e disciplinas optativas, não interferiu na pesquisa, pois o objetivo era analisar as inclinações motivacionais e não interesses por áreas da Psicologia.

A aplicação dos instrumentos foi individual em momento oportuno para as partes envolvidas, divididas em até duas sessões de 50 minutos, e ocorreu no Laboratório de Avaliação Psicológica – LAP-Am, na Faculdade de Psicologia da UFAM, ambiente adequado para pesquisa. Essa avaliação integra o macroprojeto de pesquisa "Interesses, inclinações motivacionais e maturidade para a escolha profissional em adolescentes e adultos de Manaus" e possui aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa sob CAAE nº 01937618.3.0000.5020.

Para a coleta de dados foi utilizado o Teste de Fotos de Profissões – BBT-Br (Berufsbilder-Test – BBT). Ele se caracteriza como um teste projetivo que avalia o construto inclinações motivacionais, isto é, as necessidades internas que podem ser expressas por meio de atividades profissionais. É um instrumento aprovado pelo SATEPSI-CFP, possuindo normas de aplicação e correção e parâmetros psicométricos adequados ao contexto brasileiro (Jacquemin, 2000; Jacquemin et al, 2006; Pasian et al., 2007; Okino et al., 2003).

O BBT-Br é composto por 96 fotos de profissionais em atividade, das quais o participante escolhe as fotos preferidas/positivas (+), as fotos rejeitadas/negativas (-) e as indiferentes/neutras (0). A partir das escolhas é possível construir um perfil de inclinação motivacional para suas escolhas profissionais. Sua estrutura é composta pelos radicais de inclinação motivacional primária (W, K, S, Z, V, G, M, O) e secundária (w, k, s, z, v, g, m, o). A seguir são apresentados os significados dos oito radicais de inclinação, como os elementos para se classificar tendências, motivações e as inclinações voltadas para os interesses profissionais, de acordo com Achtnich (1991):

W – Disponibilidade para o contato com o outro por meio do toque, estar à serviço. Pessoas com esse radical não apreciam trabalhos físicos pesados.

Os locais e ambientes expressos no radical secundário (w) são: locais que oferecem possibilidade de contatos pessoais.

K – Interesses por atividades que requeiram o trabalhado manual/físico, que requeiram força física. Para o radical secundário (k) os ambientes mais atrativos são oficinas, indústrias, construções, academias e locais que favoreçam o uso do físico.

S – Senso social e disponibilidade para atividades de cuidado, educação e que favoreçam o relacionamento humano. Este radical se divide em duas vertentes: a SH - ajuda e SE – disposição/dinamismo. No radical secundário (s) os locais para trabalho preferidos são consultórios que trabalhem com pessoas, escolas, instituições educacionais e de saúde, como hospitais.

Z - Necessidade de mostrar sua produção, de representar, profissões relacionadas com estética, artes e beleza. No radical secundário (z) os ambientes de trabalho são ateliês, teatros, salões de beleza, consultórios de estética.

V – Relacionado com a necessidade de compreensão lógica, raciocínio matemático, necessidade de conhecimento. No radical secundário (v) os ambientes de trabalho são escritórios, bancos, laboratórios e locais que lidem com a mensuração.

G – Motivação para a criação e inovação, profissões que requeiram essas habilidades são as mais atrativas. O radical secundário (g) indica locais como ateliês, laboratórios, consultórios, isto é, locais que favoreçam a criação e criatividade.

M – Interesses estão relacionados com a matéria orgânica, natureza, manipulação de substâncias e limpeza. No radical secundário (m) os ambientes são laboratórios, bosques e locais ao ar livre.

O – Relacionado com a oralidade e a comunicação. Este radical se divide em duas vertentes: ON - nutrição e OR – comunicação. No radical secundário (o) os ambientes de trabalho preferidos são: ambientes que promovam a comunicação (escolas, TVs, escritórios), restaurantes.

Os radicais de inclinação se combinam, segundo Achtnich (1991), tornando possível sistematizar uma estrutura principal/primária (que revela as necessidades e motivações) e uma estrutura acessória/secundária (que revela os locais, objetos e instrumentos de atividade profissional, em direção positiva (interesses) e em direção negativa (rejeições).

Resultados e Discussão

Os resultados do teste de Fotos de Profissão serão apresentados focalizando, no primeiro momento, a Produtividade, isto é, a quantidade de fotos escolhidas, e, no segundo momento as Estruturas de Inclinação Motivacional Primária (positiva e negativa) e Secundária (positiva e negativa).

Produtividade

A Produtividade do BBT-Br indica o número de fotos escolhidas no teste como preferidas/positivas (+), preteridas/negativas (-) e indiferentes/neutras (0). Esse indicador revela como foi o processo de escolha e se este está de

acordo com o esperado para a idade/nível de ensino. A Tabela 2 apresenta as escolhas, sua produtividade e os dados normativos. Foram utilizadas as normas de estudantes de ensino médio na ausência de normas específicas para estudantes de ensino superior no curso de Psicologia ou Ciências Humanas (Jacquemin, 2000).

TABELA 2

Produtividade no BBT-Br

Participantes	Escolhas Postivas (+)	Escolhas Negativas (-)	Escolhas Neutras (0)
E1	71	10	15
E2	46	34	16
E3	44	31	21
Normas	31.5 (±16.1)	46.7 (±19.0)	17.8 (±10.0)

De acordo com os resultados, os estudantes apresentaram uma variação na quantidade de escolhas, onde E1 apresentou escolhas positivas acima da média de 31,5 (apresentou 71 escolhas). As escolhas negativas foram abaixo da média (10 escolhas) e escolhas indiferentes dentro da média (15 escolhas).

O E2 apresentou escolhas positivas um pouco acima da média (46 escolhas), escolhas negativas (34 escolhas) e indiferentes (16 escolhas) dentro dos padrões médios. O E3 apresentou escolhas positivas (44 escolhas) e indiferentes (21) dentro da média, e escolhas negativas (31 escolhas) abaixo da média esperada.

Em suma, os estudantes 3 e 2 encontram-se de acordo com o esperado, pois as escolhas permanecem próximas da média, demonstrando estabilidade nas escolhas profissionais já realizadas, uma delimitação de cursas escolhas, o que pode significar que já tem a definição acerca da escolha profissional, e por ser uma estudante do ensino superior e finalista do curso de psicologia essa hipótese está mais adequada, pois a escolha já foi realizada, os estudantes estão em uma fase intermediária do curso e já experenciaram estágios e práticas na área da Psicologia. Os achados estão próximos aos dados normativos Noce (2008) que denotam a estabilidade das escolhas.

Já o E1, com escolhas positivas acima da média, escolhas negativas e indiferentes abaixo da média, pode denotar uma abertura para outras áreas de conhecimento ou mesmo dentro de seu próprio curso. Esse achado se mostra condizente com a fase do curso, pois é um estudante em início de formação (3º período) e que ainda teve poucas disciplinas e experiências práticas relacionadas com a Psicologia. De acordo com Noce (2008), o maior número de escolhas positivas e neutras pode representar maiores chances de abertura para a exploração de atividades profissionais. Para o E1, o papel da OPC será de auxiliar na exploração dos campos de atuação profissional, para que esse estudante possa definir melhor o que motiva ou não no curso superior, pois está em início da graduação.

Estes resultados demonstram que os estudantes de nível superior (E2 e

E3) já realizaram suas escolhas, motivo para que as escolhas positivas permaneçam na faixa média, Jacquemin (2000) demonstrou em estudo com amostra de universitários, que os resultados apontam para um maior número médio de escolhas positivas e um menor número médio de escolhas negativas em comparação com adolescentes. Melo-Silva et al. (2016) argumentam que esses dados podem significar que estudantes do ensino superior podem estar mais satisfeitos, porque as escolhas já foram realizadas para o ingresso na universidade.

Estruturas de Inclinação Motivacional

Os resultados referentes às Estruturas de Inclinação Motivacional serão apresentados levando-se em consideração os três primeiros radicais de inclinação de cada estudante, pois estes radicais são os principais da estrutura e os que demonstram as principais motivações. A Tabela 3 apresenta os resultados das estruturas de inclinação motivacional primárias (P) e secundária (S), positiva (P+ e S+) e negativa (P- e S-) dos três participantes do estudo. Foram utilizadas as normas para estudantes de Ciências Humanas (Jacquemin, 2000).

TABELA 3

Estruturas de inclinação motivacional dos participantes

Estruturas de Inclinação	P+	P-	S+	S-
E1	**Z, M, G,** S,W,V, O, K	**K, O, V,** M,S, Z,W, G	**z, v, g,** m,w, k,s, v	**k, v, g,** w,s, z,m, o
E2	**G, O, W,** Z,S, V, M, K	**K, M, V,** Z,S, W, O, G	**w, o, m,** s,k, z,v, g	**g, v, k,** s,m, o,z, w
E3	**G, S, Z,** V,O, W, K, M	**K, V, S,** W, O, M, Z, G	**z, g, w,** s,v,o, m, k	**m, k, o,** v,s, z, w, g
Normas	**G, S, O,** Z,V, M, K, W	**K, W, M,** V,Z, S, O, G	**o, g, k,** z,v, , w, s, m	**m, s, v,** k,w, s, g, o

Estrutura de Inclinação Primária Positiva

Inicialmente são apresentadas as motivações positivas primárias principais (os três radicais iniciais da estrutura) de cada estudante (Achtnich, 1991). O E1 demonstrou inclinações voltadas para a estética e atividades que evidenciam a beleza (radical Z**)**, seguido por inclinações para a realização de atividades que envolvam a manipulação de substâncias e material orgânico/natural (radical M) e atividades relacionadas com o uso da imaginação e da criatividade (radical G). O E2 apresentou motivações voltadas para atividades que demandem o uso da criatividade e da imaginação (radical G), seguida pela inclinação para a necessidade de atividades profissionais que estejam relacionadas com a oralidade e a comunicação (radical O) e atividades que envolvam a sensibilidade, o toque físico e o contato (radical W). Finalmente, o E3 apresentou inclinações motivacionais relacionadas com a criatividade e pensamento inovador (radical G), senso social e contato humano e

necessidade de ajudar/cuidar de pessoas (radical S) e comunicação e oralidade (radical O).

O radical que se repetiu na estrutura de inclinação primária positiva (motivações internas voltadas para a profissão) dos estudantes foi o **G**. Este radical está diretamente ligado com a criatividade, com o pensamento inovador, demonstrando que os estudantes apreciam as atividades profissionais que valorizem a criatividade e a inovação (Achtnich,1991), importante para o psicólogo que terá de compreender de modo criativo os sentimentos, emoções e questões humanas que lhe são apresentadas no decorrer da atuação profissional.

O radical **Z** foi o segundo na estrutura inicial e principal dos estudantes, relacionando-se com a beleza e a estética, em mostrar algo, atrair atenção, sentir-se admirado. Neste aspecto, levando em consideração o curso de graduação, pode-se entender a incidência desse fator como exposição e valorização do próprio trabalho e de si. Tendo em vista que na prática o psicólogo precisará lidar com as emoções das pessoas que atende, independente da área de atuação, esse radical se apresenta como a capacidade de harmonizar sentimentos e emoções.

Os achados no teste encontram-se relacionados com o perfil do egresso, ou seja, os cursos de graduação em Psicologia devem formar profissionais-cidadãs(ãos), que possuam autonomia reflexiva, capacidade de interação e relacionamento interpessoal, disponibilidade para o trabalho coletivo e compromisso com a defesa de direitos humanos (Conselho Federal de Psicologia [CFP], 2018).

Estrutura de Inclinação Primária Negativa

Na estrutura de inclinação primária negativa dos estudantes (representação das rejeições e aspectos que não são atrativos nas profissões), o E1 apresentou a rejeição por atividades relacionadas com o uso da força física (radical K), a oralidade e a comunicação (radical O) e o uso do raciocínio matemático e lógica (radical V). O E2 demonstrou rejei**ção para** o uso da atividade física (radical K), a manipulação de substâncias e materiais orgânicos e dinheiro (radical M) e o uso da lógica e do raciocínio matemático (radical V); e o E3 não apresenta interesses por atividades que utilizem a força física (radical K), o uso do raciocínio matemático e lógica (radical V) e o senso social e contato humano para atividades de ajuda e cuidado (radical S).

Encontramos em comum os radicais **K, M** e **V.** Para compreender melhor, o radical **K** rejeitado significa que os estudantes não apreciam atividades que envolvam o uso de força física, pois é com este conceito que o radical está ligado. O radical **M** se relaciona com necessidade em manipular materiais (substâncias químicas e natureza/lidar com informações do passado), o que está distante da prática da Psicologia. O radical **V** apresenta que os estudantes não apreciam atividades que se relacionem com cálculos numéricos e que envolvam raciocínio matemático (Achtnich,1991).

Em síntese, o curso de Psicologia não exige o domínio de cálculos ou que ele entenda da manipulação de substâncias, matérias e limpeza, apenas que

saiba articular fatos entre passado, presente e futuro por meio de raciocínio a partir da demanda recebida em sua atuação, com percepção crítica das demandas individuais, grupais, institucionais e sociais, com capacidade de, em todos esses âmbitos intervir a partir de pressupostos teórico-técnico e éticos (CFP, 2018).

Estrutura de Inclinação Secundária Positiva

Na estrutura de inclinação secundária positiva (que representa os locais e objetos de trabalho preferidos), o E1 demonstrou motivação em exercer atividade profissional em locais e ambientes que se relacionem com a expressão artística e emocional, como ateliês, teatros (radica z), locais e ambientes que utilizem os cálculos lógica, a automatização , como escritórios, laboratórios (radical v) e relacionados com o conhecimento e criação, como locais para o desenvolvimento de pesquisas e criação de produtos, como laboratórios e ateliês (radical g). O E2 apresentou preferência por locais e ambientes que favoreçam a expressão do contato com pessoas, no qual possa estar a serviço utilizando de contato físico, como consultórios, hospitais (radical w), locais que favoreçam a comunicação interpessoal, consultórios (radical o) e ambientes como laboratórios para a manipulação de substâncias ou ambientes que favoreçam contato com a natureza (radical m). O E3 evidenciou nos radicais z locais que propiciem a expressão artística, como ateliês, no g ambientes como, os laboratórios e locais que favoreçam a criação e inovação e no w, locais que possam promover o contato humano e o cuidado.

Os resultados comuns encontrados na estrutura secundária positiva demonstram as preferências pelo radical **g**, ou seja, locais e objetos de trabalho que favoreçam descobertas, que sanem as curiosidades e dúvidas, como laboratórios de pesquisa, ateliês, ambientes fechados e locais que permitam que se desenvolva criatividade para inovar; o radical **z** (ambientes ligados às artes e emoções); e o radical **w** (que expressa atividades com ternura, contato, cuidado com outro, pôr-se a serviço) (Achtnich,1991), o que é bastante presente até mesmo na imagem social vinculada à Psicologia (divã, consultório clínico, escuta, análise, acolhimento etc.).

Estrutura de Inclinação Secundária Negativa

Na estrutura secundária negativa os estudantes apresentaram os locais e ambientes nos quais não sentem a motivação para o trabalho, E1 rejeita locais que trabalhem com uso da força física, como academias, indústrias (radical k), laboratórios ou escritórios que utilizem cálculos matemáticos, lógica (radical v) e ambientes que envolvam a criação e pesquisas, como laboratórios (radical g). O E2 apresentou rejeição por laboratórios de criação e pesquisa (radical g), laboratórios ou escritórios que utilizem cálculos matemáticos, lógica (radical v) e por academias e indústrias (radical k). O E3 demonstrou rejeição por locais como, laboratórios que manipulem substâncias, ambientes que favoreçam o contato com a natureza (radical m), academias e indústrias que valorizam a força física (radical k) e ambientes que necessitem de oralidade e comunicação, como, lojas, restaurantes e consultórios (radical o).

A estrutura de inclinação secundária negativa demonstrou que os três participantes (E1, E2 e E3) apresentaram rejeição por atividades e locais de trabalho que envolvam trabalhos manuais e força física (**k**), sendo que dois deles (E1 e E2) também rejeitaram locais de trabalho que envolvam lógica, razão, administração e automatização das coisas (**v**) (Achtnich,1991). Apenas o E3 apresentou diferença em dois radicais rejeitados (m, o), o que pode ser relacionado com as diferenças individuais que existem nas escolhas profissionais. As rejeições comuns nos três estudantes também apresentam correspondência as escolhas negativas, presentes nos radicais primários da estrutura negativa, sendo eles o K (rejeição pelo uso da força física) e o V (rejeição pelo uso de cálculos matemáticos e raciocínio lógico). Esses achados são congruentes com estudos que apontam a Psicologia é uma ciência com métodos, mas que, em sua essência e em seus ambientes de atuação, é importante que haja criatividade, oralidade, recursos lúdicos e flexíveis para trabalhar com o dinamismo humano.

Considerações Finais

Diante deste perfil vocacional dos participantes visualizou-se que a escolha pela Psicologia é congruente com os resultados dos testes, pois é uma profissão que favorece a interação entre pessoas, exigindo criatividade para a resolução de problemas, ou seja, o psicólogo constrói hipóteses acerca da demanda apresentada (independente da área específica da psicologia) e precisa de sensibilidade para compreender as pessoas e as situações, algo que pode ser uma das características de pessoas com sensibilidade artística.

Pode-se visualizar que as escolhas foram representadas pelos radicais **G** e **Z**, que de acordo com Achtnich (1991), estão relacionados com a criatividade e a sensibilidade de lidar com as emoções, o que é congruente com os resultados obtidos no teste. A Psicologia é uma profissão que favorece a interação com e entre pessoas, exige criatividade para a resolução de problemas, sensibilidade do profissional para compreender pessoas e situações (Oliveira & Castro, 2012; Jacquemin, 2000). 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 construírem suas carreiras.

Os resultados obtidos são pertinentes quando se estabelece o perfil caracterológico do estudante de Psicologia, um curso das Ciências Humanas, cujo foco são o comportamento, relações e subjetividades. Tampouco, nesta profissão, serão utilizadas força física e matérias-primas, independente da área de atuação, a capacidade criativa, a criticidade e a sensibilidade para a interação e relacionamentos interpessoais são aspectos fundamentais, aliando a teoria, as técnicas e a ética do psicólogo.

Este estudo foi importante para demonstrar um perfil motivacional de estudantes universitários da cidade de Manaus e evidenciar a importância de mais estudos acerca das motivações e interesses profissionais, sobretudo, em estudantes de Psicologia. O estudo auxilia na compreensão das inclinações motivacionais e pode auxiliar em processos de orientação de carreira com

este grupo. A limitação apresentada foi o número reduzido de casos analisados, pois se tratou de um estudo de caso múltiplo e seus resultados não podem ser generalizados, mas apontam para a compreensão das inclinações motivacionais em estudantes do curso de Psicologia em outras instituições e localidades. Indica-se a ampliação do estudo, para outros cursos de graduação e com delineamento quantitativo, o que possibilitará conhecer melhor o perfil motivacional dos estudantes. Além disso, estudos com a junção de outras técnicas, instrumentos e construtos das áreas de orientação profissional e de carreira em interface com a avaliação psicológica, podem favorecer resultados mais amplos e para subsidiar projetos de orientação para a carreira e manutenção no ensino superior.

Sugere-se que a partir dos resultados possa-se elaborar programas de assistência estudantil que integrem em seu escopo de atuação da orientação profissional e de carreira em diferentes cursos a partir do perfil de inclinações motivacionais dos estudantes, para que possam ser acompanhados durante o processo formativo e construírem suas carreiras.

Para finalizar, Achtnich (1991, p.8) acrescenta sobre a contribuição do BBT-Br: "Em resumo, o teste permite a orientação daqueles que desejam compreender melhor sua vida, sua pessoa". Essa compreensão favorece os delineamentos para a carreira, a partir do autoconhecimento, que perpassa pela personalidade e pelas motivações de cada sujeito.

REFERÊNCIAS

Achtnich, M. (1991). O BBT - Teste de Fotos de Profissões: Método projetivo para a clarificação da inclinação profissional. Centro Editor de Testes e Pesquisas em Psicologia.

Ambiel, R. A. M. (2016). Avaliação psicológica em processos de orientação profissional e de carreira. In: Levenfus, R. S. (Org.), Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos (pp.114-125). Artmed.

Barros, L. de O., & Ambiel, R. A. M. (2020). Instrumentos de avaliação psicológica em orientação de carreira: Análise da produção nacional. Psicologia: Ciência e Profissão, 40, e203346, 1-7. https://doi.org/10.1590/1982-3703003203346

Conselho Federal de Psicologia. (2018). Ano da formação em psicologia 2018: Relatório final da revisão das diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação em Psicologia. Conselho Federal de Psicologia/Associação Brasileira de Ensino de Psicologia/Federação Nacional dos Psicólogos, 2018. https://site.cfp.org.br/publicacao/ano-da-formacao-em-psicologia-2018/

Jacquemin, A. (2000). O BBT-Br - Teste de Fotos de Profissões: Normas, adaptação brasileira, estudos de caso. Centro Editor de Testes e Pesquisas em Psicologia.

Jacquemin, A., Okino, E. T. K., Noce, M. A., Assoni, R. F., & Pasian, S. R. (2006). O BBT-Br Feminino. Teste de Fotos de Profissões: Adaptação brasileira, normas e estudos de caso. Centro Editor de Testes e Pesquisas em Psicologia.

Melo-Silva, L. L., Pasian, S. R., Okino, E. T. K., Marangoni, L. de O., & Shimada, M. (2016). Teste de Fotos de Profissões (BBT-Br): Estudo de follow-up de uma situação clínica uma década depois. In: Levenfus, R. S. (Org.), Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos (pp.155-170). Artmed.

Noce, M. A. (2008). O BBT-Br e a maturidade para a escolha profissional: Evidências empíricas de validade [Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-12092008-214656/publico/TESE_DOUTORADO_MARIANA_NOCE_BBTBR_MATURIDADE_PARA_ESCOLHA_PROFISSIONAL.pdf

Okino, E. T. K., Noce, M. A., Assoni, R. F., Corlatti, C. T., Pasian, S.R., & Jacquemin, A. (2003). A adaptação do BBT - Teste de Fotos de Profissões para o contexto sociocultural brasileiro. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 4(1-2), 87-96. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902003000100008&lng=pt&tlng=pt

Oliveira, R. F., & Castro, P. F. (2012). Inclinação profissional e satisfação na escolha do curso de psicologia: Contribuições do BBT-Br. In D. M. Amparo, E. T. K. Okino, F. L. Osório, C. L. C. Hisatugo, & M., Tavares. (Orgs.). Métodos projetivos e avaliação psicológica: Atualizações, avanços e perspectivas (pp.221-231). Associação Brasileira de Rorschach e Métodos Projetivos. https://www.asbro.org.br/publicacoes/

metodos-projetivos-e-avaliacao-psicologica-atualizacoes-avancos-e-perspectivas

Pasian, S. R., Okino, E. T. K., & Melo-Silva, L. L. (2007). O Teste de Fotos de Profissões (BBT) de Achtnich: Histórico e pesquisas desenvolvidas no Brasil. Psico-USF, 12(2), 173-187. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712007000200006&lng=pt&tlng=pt.

Resende, G. (2021). Interesses profissionais e inclinações motivacionais: estudo de caso em orientação profissional e de carreira. Amazônica: Revista de Psicopedagogia, Psicologia Escolar e Educação, 13(1), 328-359. https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/amazonica/article/view/8324

Resende, G. C. (2017). Interesses profissionais de estudantes de Manaus em diferentes níveis de formação educacional. [Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP. https://teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59141/tde-02012018-135100/publico/Tese_interesses_profissionais.pdf

Silva, L. A. G. P, & Mercês, N. N. A. (2018). Multiple case study applied in nursing research: A case report. Revista Brasileira de Enfermagem, 71(3), 1194-1197. https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0066

Teixeira, M. A.P., & Lassance, M. C. P. (2006). Para refletir sobre a avaliação psicológica na orientação profissional. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 7(2), 115-117. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902006000200010&lng=pt&tlng=pt.

AGRADECIMENTOS

À FAPEAM – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas pela concessão de bolsa de mestrado para a segunda autora, e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFAM.

PARTE 1
PESQUISAS
49-56

A CARREIRA PSICOSSOCIAL DO REFUGIADO COM ENSINO SUPERIOR

Rafaela Farias Pacheco[1], Iúri Novaes Luna[2]

Introdução

Nas últimas décadas, a chegada de imigrantes na condição de refúgio, juntamente com a recessão econômica, desencadeou debates entre pesquisadores, juristas, meios de comunicação e o público em geral. Tais debates muitas vezes são acompanhados de conotações negativas associadas à palavra "refugiado", remetendo-se a pessoas que precisam de proteção e que enfrentam situações de trabalho incertas. O Brasil surge como país de trânsito para acolher refugiados, principalmente com a recente Lei de Migração (*Lei nº 13.445*, 2017) e, assim, recebe solicitações de pessoas provenientes de um número significativo de diferentes países (Junger da Silva et al., 2023).

Refugiados são pessoas que deixam seus países em razão de ameaças à vida, segurança ou liberdade, de situações que envolvem violência generalizada, agressão estrangeira, conflitos internos, violação intensa dos direitos humanos ou outras circunstâncias que perturbam de forma grave a ordem pública (Declaração de Cartagena, 1984). Para além de se caracterizar por movimentos geográficos, a migração, principalmente a forçada, é um acontecimento biográfico que envolve trajetórias de vida e trabalho específicas, sujeitas a mudanças constantes (Ribeiro, 2014) e à interrupção de percursos profissionais.

[1] Psicóloga, mestra em Psicologia (área: Psicologia das Organizações e do Trabalho) e doutoranda em Psicologia no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Atua como psicóloga e orientadora de carreira. Pesquisadora voluntária do Instituto Estou Refugiado e da Círculos de Hospitalidade. rafaelafariaspacheco@gmail.com

[2] Psicólogo, doutor em Sociologia Política e professor efetivo do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Coordenador do Grupo de Pesquisa LIOP/UFSC – Profissão, Carreiras e Projetos de Vida. iuri.luna@ufsc.br

Para refugiados com ensino superior, o deslocamento muitas vezes significa uma perda de status social (Baran et al., 2018), interrupção das redes sociais (Dunwoodie et al., 2020; Ozturk et al., 2019; Shan et al., 2020; Udayar et al., 2021) e desconexão de suas comunidades profissionais, o que dificulta a manutenção de papéis profissionais e diminui as perspectivas de inserção laboral no país de acolhida. Com a redução do capital social, cultural e econômico à sua disposição, os refugiados experimentam uma perda mais dramática do status ocupacional (Colic-Peisker & Tilbury, 2006), bem como a necessidade de reconstrução de suas identidades de trabalho (Ribeiro, 2014).

O presente capítulo apresenta um estudo com objetivo de compreender como refugiados com ensino superior estão construindo suas carreiras psicossociais fora de suas áreas de formação profissional. Adicionalmente, buscou também reconstruir as narrativas dos participantes sobre suas trajetórias de vida de trabalho desde o país de origem e analisar os projetos de vida e trabalho dos participantes, tendo em vista seus planos de ação de trabalho e seus processos de construção identitária.

Método

Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória, qualitativa narrativa (Jovchelovitch & Bauer, 2015), sendo o recorte transversal e o delineamento do tipo estudo de casos múltiplos (Yin, 2015). Foi realizada uma exploração inicial do campo, no contexto pandêmico, em uma organização não governamental na cidade de São Paulo que trabalha com refugiados, para contatar possíveis participantes para a investigação.

Os participantes do estudo foram, então, seis imigrantes (três homens e três mulheres) de diferentes nacionalidades (Venezuela, Cuba, Mali e Nigéria) que vivenciaram processos migratórios forçados ou involuntários (Organização Internacional para as Migrações [OIM], 2015). Em relação à idade, tinham entre 31 e 63 anos, todos com ensino superior completo. Sendo assim, contou com uma amostragem não probabilística intencional (Creswell, 2014). Os critérios de participação foram: a) ser imigrante involuntário ou apresentar deslocamento forçado; b) residir há mais de um ano no Brasil; c) ter formação superior; d) não estar atuando na sua área de formação profissional de origem; e) estar trabalhando no momento da pesquisa; f) compreender o idioma português ou o espanhol. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina (CAAE: nº 49987821.8.0000.0121) e todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para a diferenciação dos participantes foram utilizados os seguintes pseudônimos: Verônica, Gabriel, Isabel, Elie, Samuel e Ana.

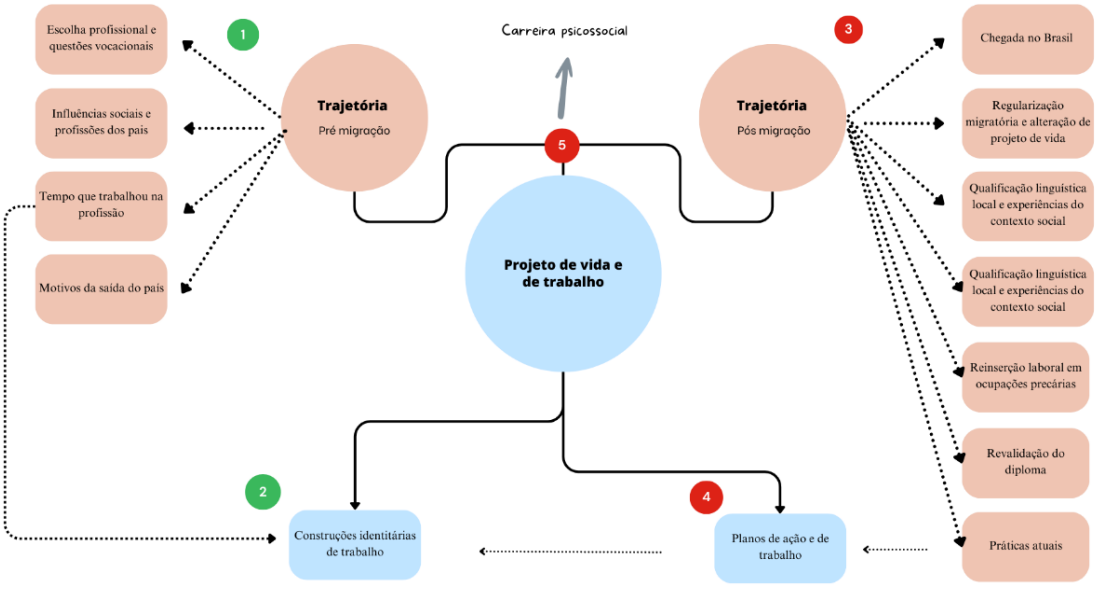
Para a entrevista narrativa (Jovchelovitch & Bauer, 2015) construiu-se a seguinte proposta como pergunta disparadora: “conte-me seu histórico de trabalho e formação desde o seu país de origem até agora no Brasil”. Após a

aprovação pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina foi realizado um estudo de caso piloto, como sugerido por Yin (2015), para refinar as categorias sociodemográficas e o protocolo de entrevista narrativa.

O método de análise das narrativas foi utilizado para identificar, nas narrativas dos participantes, os eventos presentes em suas trajetórias (conteúdo indexado) e os significados atribuídos aos respectivos eventos (conteúdo não indexado) (Jovchelovitch & Bauer, 2015). Para melhor compreensão, a figura 1 apresenta uma síntese dos assuntos e temas elaborados com base nas narrativas e no referencial teórico.

FIGURA 1

Síntese da análise do conteúdo não-indexado



Elaborado pelos autores (2023)

As duas categorias *a priori* utilizadas, com fundamento na teoria da carreira psicossocial (Ribeiro, 2014), foram: *trajetórias*; *projetos de vida e de trabalho*. Quanto à primeira categoria, as *trajetórias* pré-migração e pós-migração rementem-se à reconstrução das narrativas dos participantes sobre suas trajetórias de vida de trabalho desde o país de origem, considerando o processo de reinserção laboral e as práticas cotidianas de trabalho após a chegada no país anfitrião. A partir disso, foram destacados os temas associados à reconstrução da trajetória de formação e trabalho desde o país de origem até o momento atual, indicados por meio dos números 1 e 3 presentes na Figura 1. São os seguintes temas: escolha profissional e questões vocacionais; influências sociais e profissões dos pais; tempo que trabalhou no país de origem; motivo da imigração; como foi a chegada no Brasil; regularização do documento migratório e alteração do projeto de vida; qualificação linguística e experiência do contexto social; reinserção laboral em condições precárias; questões sobre revalidação de diplomas e, por fim, práticas cotidianas de

trabalho. A segunda categoria, *projetos de vida e de trabalho*, por sua vez, teve como propósito analisar os projetos de vida e trabalho dos participantes, tendo em vista seus planos de ação de trabalho e seus processos de construção identitária (conforme os números 2 e 4 da Figura 1).

Por fim, foi feita uma discussão de cada um dos seis casos, articulando as duas categorias e os respectivos temas (representado pelo número 5 na Figura 1). Dessa forma, foi possível ainda identificar as produções discursivas de carreira predominantes nas narrativas dos participantes (nostalgia, fechamento, possibilidade e instrumentalidade) (Ribeiro, 2014).

Principais resultados

Antes de migrar para o Brasil, cada participante tinha uma experiência própria associada à sua trajetória de formação profissional e de trabalho no país de origem. Alguns deles apresentaram dúvidas sobre qual curso superior fazer e pensavam no que gostavam e no que tinham interesse. Alguns disseram que os pais influenciaram na decisão sobre o que estudar. Um participante mencionou frequentar uma universidade privada, enquanto os demais estudaram em universidades públicas. Quatro deles tinham familiares que cursaram o ensino superior. Cinco participantes falaram sobre os empregos que tiveram e como iniciaram a carreira profissional no país de origem. Três deles fizeram, inclusive, cursos complementares para desenvolver suas carreiras. Apenas uma pessoa, Samuel, relatou que seu trabalho não condizia com o que estudou.

A maioria dos refugiados investigados afirmou que escolheu a profissão porque gostava, sendo que um deles, Gabriel, já tinha experiência na profissão antes de se formar. Evidencia-se que cinco participantes permaneceram na mesma profissão em que se formaram até se mudarem para o Brasil. Com exceção de um participante, todo os demais tiveram dificuldades com a transição e sentiram que suas carreiras profissionais foram afetadas antes mesmo de se mudarem. De forma geral, as narrativas dos refugiados revelam que os seus empregos, nos países de origem, eram estáveis ou tendiam a ser, e que suas identidades organizacionais e profissionais desempenhavam um papel importante nas suas trajetórias.

Todos os participantes vieram para o Brasil em busca de segurança e proteção. Eles tiveram que sair de seus países de origem em razão de problemas políticos, religiosos e étnicos. Quatro participantes, da América Latina, precisaram migrar porque seus países são conduzidos por regimes autoritários.

Todos relataram que tiveram dificuldade em encontrar um trabalho porque não falavam muito bem o português nos primeiros anos no Brasil. Por outro lado, alguns participantes dominavam outros idiomas, mas ainda queriam aprender bem o português, pois sabiam que essa competência os ajudaria a encontrar trabalho e se integrar na sociedade brasileira.

Os seis participantes relataram suas experiências de trabalho no Brasil, que não são muito estáveis. Essas experiências estão concentradas em áreas como agricultura, construção, restaurantes e serviços gerais. Todos

precisaram realizar trabalhos pouco seguros, e alguns mencionaram que a pandemia da Covid-19 tornou as coisas ainda mais difíceis.

Tratando-se de plano de ação, Verônica e Elie queriam continuar suas carreiras profissionais, todavia ainda não tinham conseguido revalidar seus diplomas. Elie estava estudando o mesmo curso superior que fez na Nigéria em uma universidade particular no Brasil. Samuel e Ana conseguiram renovar os seus diplomas com o auxílio de uma organização especial que é a Cátedra Sergio Vieira de Melo, implementada pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR), agência da ONU para refugiados. Em relação as práticas cotidianas de trabalho fora de suas áreas de formação profissional, quatro participantes estavam vinculados a organizações e dois atuavam como autônomos.

Discussão

A história de vida e os projetos de vida de cada pessoa encarnam nas relações sociais e configuram quem ela é (Ciampa, 2005). As narrativas dos participantes apontam como foi a transição para um novo país, a experiência como refugiados e como eles são protegidos pelo Estado brasileiro. No Brasil, destaca-se a política migratória e o papel do Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE), que decide se determinada pessoa pode ser reconhecida no país como refugiada; esta decisão baseia-se na história de vida de cada migrante para a garantia de direitos. Por exemplo, Isabel e Gabriel tiveram dificuldade em ser reconhecidos como refugiados quando vieram para o Brasil, pois a decisão depende da sua própria história e das informações de onde vieram. Samuel e Elie não falaram sobre esse processo de regularização migratória, embora Samuel estivesse em processo de se tornar cidadão no dia de sua entrevista. Evidencia-se que todos os participantes, com exceção de Isabel, têm planos de ficar no Brasil e estabilizar suas vidas no país anfitrião.

Quanto às trajetórias de vida e trabalho, mudar de profissão e experimentar novas situações, não vinculadas diretamente ao que se estudou ou ao trabalho executado anteriormente, pode representar um processo contínuo de construção de carreira (Ribeiro, 2014). Todavia, quando as pessoas se identificam fortemente com a sua profissão ou com sua carreira, pode ser difícil para elas começarem um novo trabalho, em virtude dos custos psicossociais do rompimento de suas carreiras profissionais (Mackenzie-Davey & Jones, 2020; Zikic & Richardson, 2016).

Nesta pesquisa, os participantes revelaram maneiras diferentes de pensar sobre suas carreiras. Alguns sentem nostalgia em relação aos seus empregos anteriores, outros se sentem satisfeitos com seu trabalho atual ou veem sua carreira como uma forma de alcançar outros objetivos. Desse modo, no que diz respeito aos discursos de carreira psicossociais (Ribeiro, 2014), foi possível identificar por meio das narrativas dos participantes, como predominantes, os discursos *nostalgia* (identidade organizacional) e *fechamento* (identidade profissional/ocupacional) e, como complementares, os discursos de carreira *possibilidade* (identidade de projeto) e *instrumentalidade* (ausência

de projeto).

Os projetos de vida de trabalho de Verônica, Elie, Samuel e Ana, não obstante seus vínculos organizacionais, ainda apresentam uma forte relação com a identidade profissional/ocupacional por possuir relação com competências técnicas/funcionais de determinadas profissões, ou pelo interesse de adquirir novas, como preconiza os modelos tradicionais de carreira (Ribeiro, 2014). Gabriel, por sua vez, deseja se estabilizar com seu pequeno negócio e Isabel quer, sobretudo, regressar ao seu país em segurança.

Os participantes, de forma geral, estavam investindo nos seus próprios projetos de vida (Miranda, 2019). Todos tinham ensino superior e estavam tentando manter suas identidades profissionais de algum modo, mesmo tendo se mudado para outro país. Contudo, alguns deles queriam trabalhar em uma área diferente no futuro. Para aqueles que querem continuar atuando em suas profissões de origem, é necessário enfrentar desafios para obter reconhecimento formal das suas qualificações, o que favorece as devidas inscrições nos conselhos, sindicatos e associações profissionais.

Quando as pessoas migram, trazem consigo as suas próprias culturas, tradições, línguas e histórias. Todavia, à medida que começam a se adaptar ao país de acolhida, podem não sentir que pertencem completamente a um único lugar (Hall, 2019). Devido à forma como o mundo está mudando, é importante compreender como diferentes pessoas e ideias se unem. As identidades culturais das pessoas estão se transformando de diferentes formas: algumas perdem o sentido de pertença ao seu país; outras tornam-se ainda mais ligadas ao seu país, pois querem protegê-lo de ficar demasiadamente vinculado ao resto do mundo; e, ainda, algumas constroem novas identidades – híbridas (Hall, 2019; Tabet et al., 2016).

Novas identidades, híbridas (Ribeiro, 2023; Tabet et al., 2016), por sua parte, remetem também à existência de possíveis carreiras híbridas, compostas por diferentes padrões narrativos sobre experiências contemporâneas no mundo do trabalho (Greve, 2019; Ribeiro, 2014). Constatou-se, nessa direção, que os refugiados investigados estão entrelaçando dois ou três padrões narrativos quando relatam suas trajetórias e projetos de vida e trabalho. Além disso, evidencia-se que precisam do apoio de organizações não governamentais e redes sociais para operacionalizar seus objetivos.

Uma carreira híbrida ocorre quando alguém combina diferentes trabalhos para criar um novo tipo de trabalho, que pode incluir tarefas e habilidades diversas (Ribeiro, 2023). Nesse sentido, todos os participantes da pesquisa reconheceram e nomearam novos percursos profissionais que surgiram a partir dos já existentes, com a importante mediação da organização não governamental que os agrega. Nos seis casos estudados, as trajetórias e projetos de vida de trabalho dos refugiados revelam a emergência de carreiras híbridas como uma alternativa no mundo do trabalho, articuladas à construção de si no mundo pós-migração e ao reestabelecimento das relações sociais.

Considerações finais

Apresentar elementos para auxiliar na compreensão das carreiras psicossociais de refugiados, com ensino superior, que se encontram no Brasil, foi o propósito principal desse estudo. Constatou-se que os participantes da pesquisa se submeteram a empregos com exigências abaixo de suas qualificações profissionais, e procuraram dar continuidade as suas narrativas de carreiras ao buscar construir novos sentidos para seus trabalhos e atender as suas necessidades mais básicas. Em síntese, destacam-se três pontos.

O primeiro é que as carreiras psicossociais dos refugiados investigados, no contexto de seus processos de aculturação psicológica e das barreiras em exercer suas profissões no Brasil, foram reconstruídas mediante as novas alternativas que se apresentaram. A maioria dos participantes procurou preservar os sentidos de identidade de trabalho que correspondem a discursos de carreira tradicionais, como os discursos fechamento e nostalgia, relacionados às identidades profissional e organizacional, respectivamente. Contudo, discursos de carreira mais contemporâneos, abertos e flexíveis, apoiados em redes de cooperação, que correspondem à carreira possibilidade, também foram observados. Assim, constatou-se que as carreiras psicossociais dos participantes podem ser caracterizadas, principalmente, como híbrida (Ribeiro, 2014, 2023).

O segundo ponto refere-se aos elementos contextuais presentes na reconstrução das redes sociais e da carreira dos migrantes em um novo país. Nesse processo, associam-se à condição de refúgio outros marcadores sociais da desigualdade que tornam a situação dos migrantes ainda mais complexa. Classe social, gênero, raça/etnicidade, idade/geração, entre outros marcadores, encontram-se presentes nas narrativas e nas experiências de vida dos refugiados e, assim, precisam ser aprofundados nas agendas de pesquisa sobre o tema.

Por último, observa-se que o presente estudo trata de um tema ainda pouco explorado por pesquisadores da área de carreira, mesmo considerando o intenso fluxo migratório no contexto brasileiro. Consequentemente, o campo da orientação profissional e de carreira (OPC) precisa dialogar com as discussões propostas pelo presente estudo e as aprofundar, tendo em vista que nas últimas décadas práticas e pesquisas na área da OPC vêm estendendo seu foco para diversos públicos (Luna & Mattos, 2020). Assim, tornam-se necessários estudos específicos com migrantes e refugiados, diante da intensa desigualdade presente no Sul global e dos deslocamentos forçados.

REFERÊNCIAS

Baran, B. E., Valcea, S., Porter, T. H., & Gallagher, V. C. (2018). Survival, expectations, and employment: An inquiry of refugees and immigrants to the United States. Journal of Vocational Behavior, 105, 102–115.

Ciampa, A. (2005). A estória do Severino e a história da Severina: um ensaio de Psicologia Social. São Paulo: Brasiliense

Colic-Peisker, V & Tilbury, F. (2006) Employment Niches for Recent Refugees: Segmented Labour Market in Twenty-first Century Australia, Journal of Refugee Studies, Volume 19, Issue 2, June 2006, Pages 203–229.

Creswell, J.W. (2014). Investigação qualitativa & projeto de pesquisa. Editora Penso.

Dunwoodie, K., Webb, S., Wilkinson, J., & Newman, A. (2020). Social Capital and the Career Adaptability of Refugees. International Migration.

Declaração de Cartagena (1984). Declaração de Cartagena. Disponível em: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BD_Legal/Instrumentos_Internacionais/Declaracao_de_Cartagena.pdf

Greve, M. S. (2019). Transições de carreira na pós-modernidade: narrativas de jovens adultos em São Paulo. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Hall, S. (2019). A identidade cultural na pós-modernidade. Rio de Janeiro: Lamparina

Jovchelovitch, S.; Bauer, M. (2015). Narrative interviewing. In: Bauer, M.; Gaskell, B. (Eds.). Pesquisa Qualitativa Com Texto, Imagem E Som: Um Manual Prático. pp. 90 – 113. Ed. Vozes.

Junger da Silva, G.; Cavalcanti, L.; Lemos Silva, S.; Tonhati, T.; Lima Costa, L. F. (2023) Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Departamento das Migrações. Brasília DF: OBMigra.

Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017 (2017, 25 de maio). Institui a Lei de Migração. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm

Luna, I. N., & Mattos, V. B. (Orgs.) (2020). Intervenções de carreira ao longo da vida: perspectivas e desafios. Curitiba: Brazil Publishing.

Mackenzie-Davey, K., & Jones, C. (2020). Refugees' narratives of career barriers and professional identity. Career Development International, 25(1), 49–66.

Miranda, S. C. (2019). O estudo das migrações a partir da Psicologia Social: Uma perspectiva crítica. Estudos e Pesquisas em Psicologia, 19(3), 566-582.

Organização Internacional para as Migrações [OIM] (2015). Glossário Sobre Migração. Direito Internacional de Migração, n. 22. https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml22.pdf

Ozturk, L., Serin, Z. V., & Altınoz, H. (2019). Challenges and Obstacles for Syrian Refugee Women in the Turkish Labor Market. Societies, 9(3), 49.

Ribeiro, M. A. (2014). Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado. Ed. Juruá.

Ribeiro, M. A. (2023). Carreiras Híbridas: Proposta de conceituação a partir de revisão integrativa de literatura. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 14(2), 177-189.

Shan, H., Peikazadi, N., Rahemtulla, Z., Wilbur, A., Sawkins, T., & Goossen, R. (2020). Entry to hospitality careers for women and beyond: Immigrant training and feminist pedagogies and practices. Studies in the Education of Adults, 52(1), 67–87.

Tabet, C. J., Souza, R. B., & Baeta, O. V. (2016). Hibridismo cultural e identidades nas organizações: uma possibilidade analítica. Revista Espacios, v. 37, no 34, pp 1.

Udayar, S., Fedrigo, L., Durante, F., Clot-Siegrist, E., & Masdonati, J. (2021). Labour market integration of young refugees and asylum seekers: A look at perceived barriers and resources. British Journal of Guidance & Counselling, 49(2), 287-303.

Yin, R. K. (2015). Estudo de caso: planejamento e métodos. 5. Ed. Editora Bookman.

Zikic, J., & Richardson, J. (2016). What happens when you can't be who you are: Professional identity at the institutional periphery. Human Relations, 69(1), 139–168.

PARTE 1
PESQUISAS
57-65

6

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE MULHERES REFUGIADAS NA CIDADE DE SÃO PAULO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO - DESCRITIVO

Rafaela Farias Pacheco[1], Bárbara Zaida Rampa Dias[2], Ana Flávia Silva Moreira[3], Iúri Novaes Luna[4]

Introdução

A crise humanitária atual é a maior do mundo desde a Segunda Guerra Mundial. O Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR) informou que existem atualmente milhões de refugiados deslocados forçadamente em todo o mundo (*United Nations High Commissioner for Refugees* [UNHCR], 2021). Dentre as pessoas que vivem e trabalham em um país diferente daquele no qual nasceram, quase a metade (48%) é constituída por mulheres (*Organização Internacional para as Migrações* [OIM], 2019). Refugiados são pessoas que chegam a outro país, esperam ser protegidas e buscam formas de reconstruir a vida e a carreira neste ambiente novo e desconhecido (Anderson et al., 2015; Newman et al., 2018). Nessa trajetória,

[1] Psicóloga, doutoranda em Psicologia no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC. Atua como psicóloga e orientadora de carreira. Pesquisadora voluntária do Instituto Estou Refugiado e da Círculos de Hospitalidade. rafaelafariaspacheco@gmail.com

[2] Psicóloga e mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFSC. Atuação como psicóloga clínica. dias.brbara@gmail.com

[3] Psicóloga e mestranda no Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFSC. Atuação como psicóloga clínica e na área de orientação profissional e de carreira (OPC). anafsm98@gmail.com

[4] Psicólogo, doutor em Sociologia Política e professor efetivo do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC. Coordenador do Grupo de Pesquisa LIOP/UFSC – Profissão, Carreiras e Projetos de Vida. iuri.luna@ufsc.br

encontram adversidades no processo de procura por trabalho.

O Brasil é considerado um dos países mais acolhedores em relação aos refugiados, por conta de um incremento das migrações dos países do Sul-Global (Tonhati & Macedo, 2020). A maioria das mulheres que pedem solicitação de refúgio e proteção humanitária para ficar no Brasil vem de regiões da América Latina, do Caribe, da África e da Ásia (Oliveira & Tonhati, 2022). Por sua contribuição humanitária, o país recebeu, nos últimos anos, um número significativo de pessoas na condição de refúgio, orientado pela Lei nº 13.445 de 2017 (Lei de Migração). Em 2011, havia 19.095 mulheres imigrantes no mercado formal de trabalho no Brasil. Já no final da década, em 2020, esse número cresceu para 60.775 mulheres. E nos últimos 12 anos de vigência da Lei 9.474/971, um total de 57.028 mulheres foram reconhecidas como refugiadas.

Ressalta-se a necessidade de viabilizar o fenômeno das migrações e, consequentemente, o lugar que as refugiadas ocupam, atualmente, na nossa sociedade. No entanto, nos estudos sobre carreira é dada pouca atenção à compreensão do desenvolvimento da carreira de mulheres refugiadas no país de acolhimento.

As imigrantes, em particular quem está na condição de deslocamento forçado, são marginalizadas no mercado de trabalho brasileiro, pois muitas vezes permanecem desempregadas ou ocupam trabalhos na informalidade, além de vivenciar más condições de trabalho em alguns casos. Isso mostra a necessidade de compreender de modo mais aprofundado as trajetórias dessas mulheres entre a informalidade e o trabalho formal remunerado. Para desvendar experiências de trabalho de refugiadas na cidade de São Paulo, procurou-se conhecer, mediante a presente pesquisa, suas trajetórias e projetos de vida de trabalho, assim como suas experiências laborais desde o seu país de origem até o Brasil. Embora essa investigação não incorpore o gênero como foco principal de análise, destaca o papel do mesmo como perpetuador de desigualdades sociais. Evidencia-se, nesse sentido, a necessidade de determinar o papel das restrições estruturais (incluindo o gênero) nas experiências vividas pelas refugiadas, especialmente no contexto de uma nação em desenvolvimento (Chinyamurindi, 2016).

Dessa forma, este capítulo apresenta uma pesquisa que teve como tema as experiências de trabalho de mulheres refugiadas, utilizando-se da perspectiva teórica da carreira psicossocial. O objetivo geral da investigação foi compreender como refugiadas com ensino superior estão construindo suas carreiras psicossociais. Especificamente, buscou: a) caracterizar as refugiadas participantes da pesquisa no que se refere ao perfil sociodemográfico e processo migratório; b) reconstruir as narrativas das participantes sobre suas trajetórias de vida de trabalho desde o país de origem, considerando o processo de reinserção laboral e as práticas cotidianas de trabalho após a chegada no país anfitrião; c) analisar os projetos de vida e trabalho das

1Lei que define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados criado após a Convenção de Geneva, em 1951, e determina a proteção com a ACNUR e ao Estado brasileiro.

participantes, tendo em vista seus planos de ação de trabalho e seus processos de construção identitária.

De modo geral, refugiados têm dificuldades em manter a sua identidade profissional devido aos obstáculos que encontram ao tentar buscar novos empregos, o que os faz sentirem-se confusos e inseguros sobre quem são (Mackenzie-Davey & Jones, 2020). A proposta da carreira psicossocial pode auxiliar no entendimento desse fenômeno, pois abrange como as pessoas desenvolvem as suas construções identitárias de trabalho e a realidade psicossocial na qual estão inseridas, extraindo o sentido que atribuem para suas carreiras (Ribeiro, 2014). Um estudo desenvolvido por Ribeiro e Uvaldo (2011) definiu 4 categorias associadas a esse processo de construção identitária de trabalho, a saber, *nostalgia*, *fechamento*, *possibilidade e instrumentalidade*, que se encontram caracterizadas na Tabela 1. Essas quatro produções discursivas estão associadas a um conceito abrangente que é a identidade de trabalho (Stecher, 2020; Ribeiro, 2014), entendida como um movimento contínuo por meio do qual a pessoa se constrói pelo seu trabalho e constrói o seu trabalho, o espaço e o mundo do trabalho (Pacheco & Luna, 2022).

TABELA 1
Quatro grandes produções discursivas resultantes das construções de carreira

Produções discursivas	Bases psicossociais de apoio	Projetos de vida de trabalho	Trajetórias de vida de trabalho	Localização no Continuum Psicossocial
Nostalgia	Organizações de trabalho (empresas e instituições) e sistema de empregos	Projetos e identidades organizacionais	Carreiras Organizacionais	Foco no extremo tradicional
Fechamento	Profissões, ocupações, Grupos profissionais, Associações de classes e sindicatos	Projetos e identidades profissionais e/ou ocupacionais	Carreiras Profissionais	Foco no extremo tradicional
Possibilidade	Redes Sociais	Projetos e identidades de rede	Carreiras flexíveis	Foco no extremo flexível
Instrumentalidade	Sem base	Projetos dispersos e descontínuos e desidentidade	Não-Carreira (careerless)	Fora do continuum psicossocial

Fonte: Ribeiro (2014, p. 158)

O discurso *nostalgia* ocorre quando as organizações desempenham um papel importante para a construção da identidade organizacional dos trabalhadores, além de remeter ao sistema de emprego com garantias de estabilidade e segurança. O discurso *fechamento*, também tradicional, está associado aos processos de carreira profissional que protegem a relação pessoa-trabalho via sindicatos ou órgãos autárquicos profissionais. Os outros dois discursos, *possibilidade* e *instrumentalidade*, já dialogam com as mudanças contemporâneas do mundo do trabalho. O discurso *possibilidade* foca na flexibilidade para a adaptação às mudanças constantes para a construção de uma carreira

com base nas redes sociais e nos interesses, projetos pessoais e valores. E, por último, a *instrumentalidade* caracteriza-se pela ausência de vinculações institucionais ou profissionais estáveis, por projetos mais instáveis (Ribeiro, 2014).

Método

Tendo em vista a natureza exploratória e a tendência idiográfica deste estudo, optou-se por uma abordagem de pesquisa qualitativa e interpretativista. O paradigma interpretativista promove o valor dos dados qualitativos na busca de conhecimento (Yilmaz, 2013), explorando realidades únicas enfrentadas pelos participantes e compreendendo as experiências por meio das vozes, percepções, valores e comportamento dos participantes. Assim sendo, trata-se de uma pesquisa do tipo descritiva, qualitativa narrativa, com recorte transversal, delineada como um estudo de casos múltiplos.

A pesquisa de campo foi realizada em uma ONG da cidade de São Paulo, entre novembro de 2021 e março de 2022. Utilizou-se instrumentos como questionário sociodemográfico e entrevista narrativa, não estruturada, em profundidade (Bauer & Gaskell, 2015), combinando as histórias de vida e contextos sócio-históricos. Como critérios de participação estabeleceu-se: a) ser migrante involuntária ou apresentar deslocamento forçado; b) residir há mais de um ano no Brasil; c) ter formação superior; d) não estar atuando na sua área de formação profissional de origem; e) estar trabalhando no momento da pesquisa; f) compreender o idioma português ou o espanhol.

Primeiramente, foi solicitada e concedida a autorização ética pela instituição participante (aprovação do parecer do Comitê de Ética nº 49987821.8.0000.0121 da Universidade Federal de Santa Catarina), bem como a permissão da ONG de inserção laboral de refugiados. Além disso, a pesquisa seguiu procedimentos éticos que envolvem participação voluntária, consentimento informado, direito de retirada, anonimato e confidencialidade. Em seguida, foi realizado um estudo de caso piloto (Yin, 2015) para validação dos instrumentos de pesquisa e as entrevistas foram gravadas a partir da seguinte pergunta disparadora: "Conte-me seu histórico de trabalho e formação desde o seu país de origem até agora no Brasil".

As participantes foram três refugiadas com nacionalidades distintas que residiam na cidade de São Paulo e estavam trabalhando no momento da entrevista, conforme a Tabela 2. Suas narrativas foram transcritas em português, sem a utilização de intérpretes. Por fim, os dados foram analisados a partir do método de análise das narrativas (Schütze, 1983), sistematizado por Jovchelovitch e Bauer (2015).

TABELA 2
Perfil sociodemográfico das participantes

Pseudônimo	Verônica	Isabel	Ana
Idade, estado civil e nacionalidade	42 anos, solteira e venezuelana	63 anos, viúva e afro-cubana	30 anos, casada e venezuelana
Escolaridade e tempo total de trabalho no país de origem	Superior em Administração e Direito, com 21 anos de trabalho	Superior em História e mestrado em Antropologia, com 32 anos de trabalho	Superior em Jornalismo e 4 anos de trabalho
Processo migratório	Migrou sozinha para Roraima em 2018 e se mudou para São Paulo dois meses depois	Migrou sozinha para São Paulo entre 2013/2014	Migrou com a família em 2018 para Pacaraima e depois São Paulo
Modalidade de trabalho	Empregada	Autônoma	Empregada
Ocupação no momento da entrevista	Assistente administrativa em uma escola de idiomas	Escritora, pesquisadora e professora de Espanhol	Assistente comunitária

Resultados e Discussão

Os casos de Verônica, Isabel e Ana sobre suas "vidas de trabalho" foram analisados tendo a carreira psicossocial (Ribeiro, 2014) como quadro de referência. Dessa forma, três questões principais emergiram da análise dos resultados: precarização do trabalho, barreiras linguísticas e estruturais e apoio da rede solidária. Inicialmente as refugiadas investigadas estavam mais preocupadas com sua sobrevivência a curto prazo, quando comparado a um foco a longo prazo para progredir e desenvolver as suas carreiras. As três narraram as suas "vidas de trabalho", com suas aspirações vocacionais ainda no seu país de origem e, posteriormente, suas carreiras profissionais intimidadas pelo seus *status* de refugiadas e por suas histórias sociais e familiares. O trabalho informal surgiu como a opção mais viável para elas, principalmente quando chegaram ao Brasil, ao menos para satisfazer as suas necessidades cotidianas de sobrevivência, desviando a atenção das mesmas de um possível foco a longo prazo.

Os resultados enfatizaram a situação vulnerável das participantes especialmente na fase de reassentamento (Mothibi et al., 2015; Campion, 2018), um período marcado pela procura de equilíbrio entre os compromissos de trabalho e os cuidados com a família. Todas relataram em suas narrativas a importância de estar trabalhando nessa fase, sendo que a família de Ana já se encontrava no Brasil e as famílias de Verônica e Isabel ainda estavam no país de origem.

Outro aspecto identificado no estudo dos casos foi a baixa proficiência linguística em português nos primeiros anos no Brasil, narrado como um fator limitante para enfrentar as barreiras na obtenção de emprego. Uma participante, Isabel, também relatou sua frustração pela falta de foco na carreira de longo prazo, porque queria retornar ao seu país com segurança. Verônica e Ana, por outro lado, tinham planos de vida que incluíam residir no Brasil no momento que concederam as entrevistas. Em essência, o enfoque no curto

prazo para sobrevivência, envolvendo ocupações precárias, foi priorizado pelas mulheres refugiadas que participaram desse estudo.

Os resultados ainda indicam que as experiências de trabalho na cidade de São Paulo e em outras cidades brasileiras por onde transitaram foram atravessadas por restrições estruturais como a xenofobia. Os ataques xenófobos não afetam apenas o desenvolvimento de carreira, mas também os planos de vida na cidade – o que dificulta o processo de aculturação psicológica (Berry, 2003). As participantes relatam, por exemplo, como os cidadãos locais e empregadores veem os venezuelanos como uma ameaça econômica, em razão da sua documentação migratória de refugiados. Verônica e Ana, venezuelanas, narraram como vivenciaram os preconceitos quando procuravam por trabalho e como suas candidaturas eram rejeitadas devido às suas nacionalidades, sobretudo até migrarem para a cidade de São Paulo. Cabe lembrar que Verônica e Ana chegaram por uma cidade no norte do país, enquanto Isabel foi diretamente para São Paulo, onde enfrentou outros desafios. Isabel, afro-cubana, evidenciou a questão da acessibilidade ao *status* migratório e a busca por trabalho na capital paulistana, uma vez que ficou um período sem ter o reconhecimento legal pelo Estado brasileiro.

No que se refere à interpretação dos discursos de carreira sob a classificação proposta por Ribeiro (2014), a análise do caso da Verônica aponta, por meio de sua narrativa, para uma aproximação com o discurso *fechamento*. No Brasil, sua carreira estava voltada para a construção de competências administrativas, mas na Venezuela associava-se à área jurídica, quando chegou a ser aprovada em um concurso público para juíza, embora não tenha conseguido assumir o cargo. Além disso, é possível ainda relacionar a narrativa de carreira de Verônica com o discurso *nostalgia,* vinculado à constituição de uma identidade organizacional (associada ao trabalho em organizações antes e após a migração).

Em relação ao caso da Isabel, a experiência de perseguição política em seu país de origem significou uma ruptura no seu projeto de vida e de trabalho. Nesse sentido, sua narrativa encontra-se associada a três discursos de carreira (Ribeiro, 2014): aspectos vinculados às carreiras *fechamento*, *possibilidade* e, ainda, *instrumentalidade*. Em sua narrativa é evidente o quanto suas atividades ocupacionais ainda estão vinculadas ao seu interesse em trabalhar na sua área de atuação profissional, ou seja, em manter essa construção já estabelecida (identidade profissional). Outro ponto é que devido ao seu empenho em desenvolver um projeto mais individualizado, como professora, jornalista e pesquisadora autônoma, supõe-se que ela se aproxima da carreira *possibilidade* (Ribeiro, 2014). Todavia, Isabel também relata que: *"[...] então, continua trabalhando para não me deixar é... refazer uma vida"*. A partir desse trecho da sua narrativa nota-se que sua concepção de carreira também tende, em alguns momentos, para o discurso *instrumentalidade* (Ribeiro, 2014), por ela não ter perspectivas a longo prazo no Brasil e desejar retornar ao seu país de origem.

Por último, no caso da Ana, sua narrativa sobre o período antes da migração evidencia como ela estava se desenvolvendo como jornalista na

Venezuela. Nesse sentido, demonstra que a construção de sua carreira psicossocial estava voltada para a busca de segurança ao trabalhar em uma organização. No Brasil, Ana descreve seu vínculo com um posto de saúde do centro paulistano. Nesse caso, observa-se o discurso *nostalgia*, que se caracteriza por essa dependência institucional, com base em um sistema de trabalho estável e reconhecido (Ribeiro, 2014), e na construção de uma identidade organizacional. Como Ana estava experimentando um caminho profissional como agente comunitária de forma temporária, no momento da entrevista tinha como plano de longo prazo adotar uma nova identidade profissional/ocupacional como assistente social, por meio da realização, no Brasil, do curso superior de serviço social. Desse modo, sua narrativa de carreira também apresenta aspectos do discurso *fechamento*. Portanto, a carreira psicossocial que Ana vem concretizando no Brasil está vinculada ao seu engajamento organizacional por via do Sistema Único de Saúde (SUS) e por aspectos da identidade profissional/ocupacional que quer adquirir no futuro.

As três histórias apresentam, ainda, características da construção da carreira baseada no discurso *possibilidade*. As participantes relataram suas trajetórias de vida e trabalho associadas a um conjunto complexo de redes sociais articuladas, que exigem que a pessoa seja ativa para a construção de uma nova identidade contemporânea (Ribeiro, 2014). Ademais, elas estavam envolvidas e trabalhando em outras redes de apoio aos imigrantes, como projetos que dão apoio no acesso à documentação, em cursos de português ou medeiam oportunidades de trabalho para um processo de integração no país de acolhida. Tais redes, nesse sentido, buscam promover e preservar a integridade psíquica, principalmente em tempos de crise (Dantas et al., 2021).

Constata-se, assim, que as narrativas das três participantes articulam mais de um discurso de carreira (Ribeiro, 2014), 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. Além disso, na questão cultural observada nas três narrativas, destaca-se o fator relacional (Blustein, 2011) mediante o envolvimento das participantes nas redes de apoio.

Considerações finais

As mulheres participantes da pesquisa estão na mesma condição de formadas no ensino superior, o que contribuiu, significativamente, para seus processos de construção identitária que se referem à identidade profissional antes da migração. Como refugiadas, diante das dificuldades enfrentadas, buscaram manter um sentimento de pertencimento atrelado a experiências de trabalho, mediadas por redes sociais de apoio. Nesse sentido, os resultados refletem o caráter processual e dialético associado à construção de identidades híbridas, de carreiras híbridas (Ribeiro, 2023). O presente estudo revelou que as mulheres refugiadas estavam construindo suas carreiras com parâmetros mais tradicionais (*nostalgia* e *fechamento*) e, após a migração, vivenciaram a heterogeneidade das carreiras contemporâneas, representadas

pelo discurso *possibilidade*. Logo, um modelo de carreiras híbridas surge como uma alternativa para compreender de forma mais precisa a complexa situação envolvida na construção de carreira de mulheres refugiadas.

Devido a sua natureza exploratória e qualitativa, a investigação envolveu um número limitado de mulheres refugiadas, o que se configura como uma limitação característica desse tipo de pesquisa. De todo modo, os resultados obtidos fornecem subsídios para novas pesquisas sobre o tema, inclusive para investigações quantitativas com amostras mais ampliadas, e para estudos que associem processos de migração com outros marcadores sociais da desigualdade. Os achados da pesquisa podem contribuir, ainda, para o aprimoramento de políticas públicas destinadas a imigrantes involuntários e refugiados, sobretudo mediante o fortalecimento das redes sociais de apoio e cooperação. Podem, ainda, conceder subsídios para a criação de intervenções de carreira específicas para esse público, incluindo o fornecimento de informações sobre questões legais e relativas ao mercado de trabalho brasileiro.

REFERÊNCIAS

Anderson, J. R., Stuart, A., & Rossen, I. (2015). Not all negative: Macro justice principles predict positive attitudes towards asylum seekers in Australia. Australian Journal of Psychology, 67(4), 207–213. https://doi.org/10.1111/ajpy.12085

Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2015). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Editora Vozes.

Berry, J. (2003). Conceptual approaches to acculturation. In: K. Chun, P. Balls-Organista, & G. Marin (Eds.). Acculturation: advences in theory, measurement, and applied research (pp.17-37). Washington, DC: American Psychological Association.

Blustein, D.L. (2011). A relational theory of working. Journal of Vocational Behavior, Vol. 79, nº 1, pp. 1-17.

Campion, E. D. (2018). The career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement. Journal of Vocational Behavior, 105, 6–16.

Chinyamurindi, W. T. (2016). Using narrative analysis to understand factors influencing career choice amongst a sample of distance learning students in South Africa. South African Journalof Psychology, 46(3), 390–400. https://doi.org/10.1177/0081246315623662

Dantas, S. D., Zaia, M., Silva, M. M. de S., Ferreira, L., & Bartsch, J. (2021). A pandemia dos outros: acolhimento psicossocial intercultural como desintoxicação narrativa e ressignificação existencial. TRAVESSIA - Revista Do Migrante, (91), 1–16.

Jovchelovitch, S., & Bauer, M. (2015). Narrative interviewing. In: Bauer, M., & Gaskell, B. (Eds.). Pesquisa Qualitativa Com Texto, Imagem E Som: Um Manual Prático. pp. 90 – 113. Ed. Vozes.

Lei 9.474, 22 de julho de 1997. (1997). Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, e determina outras providências. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9474.htm.

Lei 13.445, 24 de maio de 2017. (2017). Regulamenta a Lei no 13.445, de 24 de maio de 2017, que institui a Lei de Migração. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm.

Mackenzie-Davey, K., & Jones, C. (2020). Refugees' narratives of career barriers and professional identity. Career Development International, 25(1), 49–66.

Mothibi, K. A., Roelofse, C. J., & Tshivhase, T. (2015). Xenophobic attacks on foreign shop owners and street vendors in Louis Trichardt central business district. The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa, 11(4), 151–162. https://doi.org/10.4102/td.v11i4.51

Newman, A., Brimrose, J., Nielsem, I., & Zacher, H. (2018). Vocational behavior of refugees: How do refugees seek employment, overcome work-related challenges, and navigate their careers? Journal of Vocational Behavior, 105 (2018), 1–5. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.007

Organização Internacional para as Migrações [OIM] (2019). World Migration Report 2020. https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf

Oliveira, T., & Tonhati,T. (2022). Mulheres, crianças e jovens na migração internacional no Brasil. In: Cavalcanti, L; Oliveira, T.; Silva, B. G. Relatório Anual OBMigra 2022. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, DF: OBMigra.

Pacheco, R. F, & Luna, I. N. (2022). Carreira psicossocial de refugiadas com ensino superior: reconstruções identitárias e trabalho. Revista Teias, 23(69), 306-323. Epub 28 de fevereiro de 2023.https://doi.org/10.12957/teias.2022.66088

Ribeiro, M. A. & Uvaldo. M. C. C. (2011). Possibilidades identitárias contemporâneas em um mundo do trabalho flexibilizado. Polis e Psique, 1(1), 55-79.

Ribeiro, M. A. (2014). Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado. Ed. Juruá.

Ribeiro, M. A. (2023). Carreiras Híbridas: Proposta de Conceituação a partir de Revisão Integrativa de Literatura. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 14(2), 177-189.

Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. Neue Praxis, 13(3), 283-293.

Stecher, A. (2020) Identidades laborales en América Latina: estructuras, interacciones y narrativas. In: Palermo, H. M., & Capogrossi, M. L. (2020). Tratado Latinoamericano de Antroplogía del Trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; CEIL; CONICET. Córdoba: Centro de Investigaciones sobre Sociedad y Cultura-CIECS.

Tonhati, T., Macedo, M. (2020). Imigração de mulheres no Brasil: movimentações, registros e inserção no mercado de trabalho formal (2010-2019). Périplos: Revista De Estudos Sobre Migrações, 4(2). Recuperado de https://periodicos.unb.br/index.php/obmigra_periplos/article/view/35905

United Nations High Commissioner for Refugees. (2021). Global Trends: forced displacement in 2020. Geneva: UNHCR, 2021 https://www.unhcr.org/60b638e37/unhcr-global-trends-2020

Yilmaz, K. (2013). Comparison of Quantitative and qualitative research traditions: Epistemological, theoretical, and methodological differences. European Journal of Education, 48(2), 311–324.

Yin, R. K (2015). Estudo de caso: planejamento e métodos. 5. Ed. Editora Bookman.

REALIZAÇÃO PROFISSIONAL E CARREIRA DOCENTE: ESTUDO COM PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO FEDERAL

Hellen Cristine Geremia[1], Iúri Novaes Luna[2], Narbal Silva[3]

Introdução

A profissão docente desempenha um papel fundamental nas sociedades atuais, sendo um elemento chave para a compreensão da evolução do mundo do trabalho ao longo dos anos. Isso inclui o aumento das carreiras relacionadas aos setores econômicos e sociais, o crescimento dos conhecimentos formais e das tecnologias que demandam uma formação de alto nível (Bueno & Zambon, 2020).

Ao observar o atual contexto do trabalho docente no ensino superior brasileiro, é possível perceber uma situação paradoxal (Coutinho et al., 2011). Numa primeira perspectiva, nota-se um processo de precarização das condições e relações de trabalho, com sobrecarga de função e intensificação do trabalho, a transformação da execução de tarefas de alto nível em rotina e burocracia que, muitas vezes, cerceiam o propósito da profissão, expondo

[1] Psicóloga, doutora e mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Atualmente é integrante do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT - UFSC). hellen.geremia@gmai.com

[2] Psicólogo, doutor em Sociologia Política e professor efetivo do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Coordenador do Grupo de Pesquisa LIOP/UFSC – Profissão, Carreiras e Projetos de Vida. iuri.luna@ufsc.br

[3] Psicólogo, doutor em Engenharia da Produção, mestre em Administração e professor Titular do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Coordenador do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT - UFSC). narbal.silva@ufsc.br

os profissionais a fatores de risco psicossocial, podendo comprometer a saúde dos mesmos (Campos et al., 2020; Dalcin & Carlotto, 2018). Questões relacionadas às exigências de qualificação e titulação acadêmica, associadas à perda de autonomia, sobrecarga e crescente depreciação do trabalho docente, podem acentuar o desgaste físico e psicológico do professor, gerando até mesmo o abandono da profissão (Cruz & Lemos, 2005). Tais aspectos têm sido amplamente explorados na comunidade científica nas duas últimas décadas, com maior atenção às questões do denominado mal-estar docente, que envolve estudos acerca do sofrimento, da síndrome de *burnout* e da insatisfação que os professores experimentam na profissão (Rebolo & Oliveira-Bueno, 2014; Tabares-Díaz et al., 2020).

Por outro lado, o trabalho docente pode permitir experiências de reconhecimento social e realização proporcionados, entre outros fatores, pelas relações interpessoais, vivências de cunho afetivo e ético e construção da carreira no universo acadêmico. Tais aspectos positivos, que incluem a satisfação, a motivação, a realização profissional, o bem-estar e também a felicidade, encontram-se entre os temas que podem ser melhor explorados por aqueles que se dedicam ao estudo do trabalho docente (Costa et al., 2023; Rebolo & Constantino, 2020; Rebolo & Oliveira-Bueno, 2014).

Sob essa égide, ao analisar alguns estudos realizados nas áreas da psicologia das organizações e do trabalho, orientação profissional e de carreira e psicologia positiva, é frequentemente mencionado que o trabalho pode proporcionar um estado ou sentido de realização. No entanto, apenas recentemente, especialmente por meio dos estudos de Oliveira-Silva et al. (2019) e Oliveira-Silva e Porto (2021), é que os elementos constitutivos da realização profissional passaram a ser melhor elaborados, sendo possível identificar o que seria necessário para alcançá-la.

A realização profissional tem base nas crenças que a pessoa possui sobre sua carreira, nos objetivos que estabelece para ela e como percebe a sua evolução no alcance de tais objetivos (Oliveira-Silva et al., 2019; Oliveira-Silva & Porto, 2021). Desse modo, a percepção de ser realizado profissionalmente compreende fatores relativos ao gerenciamento e desenvolvimento de carreira, sendo essencialmente relacionada ao atendimento das principais necessidades de trabalho das pessoas. A realização profissional pode ser definida, assim, como a percepção da pessoa de que alcançou suas metas de carreira mais importantes ou de que está progredindo na direção para alcançá-las (Oliveira-Silva et al., 2019). Trata-se de um construto situado no campo da carreira e que possui relação com aspectos do funcionamento positivo das pessoas no trabalho.

Apesar da literatura científica abordar amplamente diferentes aspectos que compreendem a carreira docente no ensino superior, estudos específicos sobre a realização profissional de docentes, devido a imaturidade conceitual, ainda são inaugurais (Geremia et al., 2020). Destacam-se duas investigações, ambas com metodologia quantitativa. Na primeira, de autoria de Araújo et al. (2019), cujos participantes foram docentes do ensino superior público, constatou-se que o planejamento da escolha da carreira docente afetou em

74,1% a percepção de realização profissional da amostra estudada. O segundo estudo, de Geremia et al. (2023), objetivou verificar evidências de validade e fidedignidade preliminar de uma escala de realização profissional para docentes de universidades federais, elaborada a partir do modelo de realização profissional de Oliveira-Silva et al. (2019).

De forma congruente com a definição proposta por Oliveira-Silva et al. (2019), a realização profissional também se encontra vinculada à identificação do professor com as atividades profissionais que desenvolve, à autonomia para executar o trabalho, e também ao orgulho da profissão (Ribeiro & Silva, 2020; Vilela et al., 2013). Assim sendo, visando contribuir para a ampliação dos conhecimentos associados aos fenômenos em análise, o principal objetivo deste estudo foi compreender, com base em uma abordagem mista quantitativa-qualitativa, a relação entre a realização profissional e a carreira docente no ensino superior público federal.

Método

Trata-se de um estudo descritivo, de método misto, desenvolvido em duas etapas: primeiramente foi realizado um levantamento para caracterização de perfil sociodemográfico e mensuração da realização profissional dos docentes (etapa quantitativa) e, posteriormente, foram realizadas entrevistas com docentes previamente selecionados (etapa qualitativa). Todos os procedimentos metodológicos adotados foram avaliados e aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina, sob Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) 02611418.3.0000.0121.

Participantes

Participaram do levantamento inicial 220 docentes de uma universidade pública federal da Região Sul do Brasil. Os critérios para inclusão na amostra foram: a) atuar no magistério superior e b) possuir regime de dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional. Dessa forma, em relação aos professores que participaram da primeira etapa do estudo, 50,9% eram do sexo masculino, com idade média de 48 anos (DP=11), casados (81,8%), com filhos (67,3%) e com familiar consanguíneo também docente (67,95). Tratou-se de um grupo de profissionais cujo nível de formação era elevado, com 57,2% dos docentes com pós-doutorado. Grande parte da amostra (90,1%) atuava em programas de pós-graduação *stricto sensu*. Além disso, 56,2% dos docentes atuavam na profissão há mais de 15 anos.

A partir dos resultados obtidos na primeira etapa da pesquisa foi possível extrair uma pontuação que indicou os níveis de realização profissional de cada participante. Então, na etapa subsequente da investigação, considerando os docentes disponíveis para as entrevistas, uma amostra não probabilística intencional foi selecionada a partir da divisão dos participantes em três grupos: a) seis docentes com alta realização profissional; b) quatro docentes

cujos resultados indicaram média realização profissional; c) dois docentes com resultados que indicavam baixa realização profissional. A amostra da etapa qualitativa da pesquisa, assim, foi composta por 12 docentes de diferentes centros de ensino, seis do sexo masculino e seis do feminino, com idades entre 30 e 50 anos e uma média de nove anos de atuação em docência na instituição estudada.

Instrumentos

Para a coleta de dados da primeira etapa da investigação foram utilizados os seguintes instrumentos: um questionário sociodemográfico para caracterização do perfil pessoal e profissional dos participantes e a primeira parte da Escala de Realização Profissional (ERP), desenvolvida e validada por Oliveira-Silva et al. (2019). A primeira parte da ERP é composta do cruzamento da importância de determinadas metas de carreira (16 itens) com o alcance de tais metas. A importância é avaliada por meio de uma escala de cinco pontos que varia de "Nada importante" (1) a "Extremamente importante" (5). Para avaliação do alcance de tais metas também se utiliza uma escala de cinco pontos, que vai de "Nenhum" (0) até "Total" (4). A multiplicação dos escores de importância pelos escores de alcance gera o escore de realização profissional, que varia de 0 a 20. Os índices de confiabilidade (alfa de Cronbach) considerando o escore total de realização profissional é igual a 0,92 (Oliveira-Silva et al., 2019). Na segunda etapa da pesquisa foi utilizado um roteiro com seis questões norteadoras para orientar a realização de entrevistas semiestruturadas.

Procedimento de coleta e análise de dados

Em relação ao levantamento inicial, os docentes foram convidados por *e-mail* para participar da investigação, cuja mensagem abordava a apresentação da pesquisa e o *link* para acesso ao instrumento, via plataforma *SurveyMonkey*. Os dados coletados dessa etapa foram inseridos em um banco de dados e analisados por meio de estatística descritiva.

As entrevistas da segunda etapa da investigação foram efetivadas por meio de videoconferências gravadas. As informações provenientes das transcrições das entrevistas foram submetidas à técnica de análise de conteúdo temático-categorial de Bardin (2011), por meio da classificação do conteúdo em categorias temáticas definidas *a priori*.

Resultados e discussão

A realização profissional se caracteriza como um processo dinâmico, uma vez que os objetivos de carreira podem ser alterados ao longo do tempo, bem como a forma como a pessoa se direciona para o alcance de tais objetivos (Oliveira-Silva et al., 2019; Oliveira-Silva & Porto, 2021). À vista disso, torna-se importante considerar o perfil da amostra deste estudo para a melhor compreensão da relação entre a realização profissional e a carreira docente no ensino superior público federal. Considerando as características

da amostra, evidencia-se o fato de se tratar de um coletivo de profissionais adultos, por volta da meia-idade, com tempo de atuação profissional e formação que indicam acumulação de saberes e experiência para o exercício da docência. Trata-se de um perfil aderente ao do típico docente de instituição de educação superior pública do Brasil, em que a idade mais frequente é 39 anos e a titulação, doutorado (64,3%) (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2022).

No que se refere aos resultados alcançados pela aplicação da ERP, o escore geral de realização profissional dos docentes, na primeira etapa da pesquisa, ficou, em média, em 8,50 pontos (DP = 2,5) – escore que pode ser considerado médio baixo. Contudo, nas entrevistas, 10 docentes, incluindo aqueles cujos resultados da ERP indicaram média realização profissional, declararam não apenas se sentir plenamente realizados profissionalmente, como mencionaram que possuíam objetivos importantes de carreira e que estariam próximos ou no caminho para alcançá-los. De fato, somente dois docentes afirmaram que se sentiam pouco ou nada realizados profissionalmente, ambos os professores cujos níveis de realização profissional mensurados pela ERP foram baixos. A maneira como o docente sente ou vive as expectativas relacionadas ao seu trabalho pode influenciar a sua saúde e bem-estar, assim como a qualidade de ensino (Geremia et al., 2023).

As metas de carreira mais importantes apresentadas pelos docentes entrevistados estavam relacionadas, principalmente, à realização de atividades de ensino e pesquisa na pós-graduação, à maior autonomia no trabalho, à publicação de livros, obtenção de reconhecimento nacional e internacional e à progressão no plano de carreiras e cargos de magistério superior federal. Destaca-se que há metas de carreira que exigem tempo de experiência e maturidade para serem alcançadas, por exemplo, o cargo de Professor Titular, última classe de progressão prevista no Plano de Carreira de Magistério Superior Federal no Brasil, ou seja, o nível mais alto da carreira. Contudo, Oliveira-Silva e Porto (2021) enfatizam que as pessoas experimentam a realização profissional não apenas quando alcançam plenamente as metas estabelecidas, mas também quando avaliam que estão no caminho para isso, ou quando percebem que contribuíram de alguma maneira para a situação. Então, conforme afirmam as autoras, ainda que não se perceba o alcance da meta estabelecida, se há algum nível de satisfação com o progresso nessa direção, há também alguma evidência de realização profissional. Do mesmo modo, se uma pessoa avalia que não está na direção de alcançar suas metas, ou se percebe distante disso, menor tende a ser a sua realização profissional.

Poucas investigações encontram-se publicadas a respeito da realização profissional de docentes até o momento atual. Nesse cenário ressalta-se o estudo de Araújo et al. (2019), que envolveu 542 docentes do curso de Ciências Contábeis de instituições de ensino superior públicas no Brasil, por apresentar contribuições relevantes sobre os resultados obtidos nessa pesquisa. Evidencia-se que nesse estudo também foi utilizado o modelo de realização profissional proposto por Oliveira-Silva et al. (2019).

De acordo Araújo et al. (2019), um fator que afeta a realização profissional dessa população e, portanto, o desenvolvimento de carreira, refere-se à desvalorização da profissão, uma vez que a profissão docente no ensino superior público é influenciada por aspectos externos ao ambiente acadêmico. Observa-se que as exigências de atuar, além de no ensino, na pesquisa e na extensão, diferenciam os docentes do ensino superior, sobretudo público, de professores de outros níveis de educação. Nessa direção, os docentes entrevistados mencionaram os contingenciamentos orçamentários como comprometedores no desempenho de algumas atividades do trabalho, o que impacta na realização profissional. No ano de 2016, num contexto de crise econômica, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 95, que limita os gastos públicos por 20 anos, impactando diretamente as despesas obrigatórias das áreas de saúde e de educação. No que se refere aos bloqueios de verbas para o ensino superior, em 2021 o governo federal contingenciou mais da metade de todo o orçamento previsto, o que ocasionou grandes dificuldades financeiras, com redução severa de gastos que impactam na qualidade do ensino ofertado (Santos & Pereira, 2022).

Destaca-se que a concepção de realização profissional dos docentes entrevistados no presente estudo difere, em parte, do modelo teórico que sustenta a escala ERP utilizada para aferir o construto. A realização profissional foi associada ao estado psicológico de felicidade por metade dos docentes entrevistados. Tal associação pode ser compreendida a partir das origens do termo realização. Os estudos sobre a felicidade são orientados por duas perspectivas tradicionais: a hedônica e a eudaimônica (Silva et al., 2022). A primeira está orientada pelo princípio do prazer e resultaria de um conjunto de sentimentos e emoções positivas e gratificantes, e a segunda está relacionada às experiências de realização, de desenvolvimento pessoal e profissional e de expressão do potencial máximo de cada pessoa (Oliveira-Silva & Porto, 2021; Ribeiro & Silva, 2020; Silva et al., 2022). Desse modo, a realização profissional tende a ser associada à perspectiva eudaimônica da felicidade.

Ademais, a partir de uma perspectiva epistemológica de base humanista, a busca pela realização seria a força que impulsiona as pessoas, isto é, a realização seria a última e maior necessidade humana, uma vez que envolve o desejo do indivíduo de tornar-se aquilo que em essência deseja ser e alcançar. De modo mais específico, no âmbito profissional, a felicidade no trabalho envolve crenças, pensamentos, emoções e sentimentos preponderantemente positivos e experiências de prazer e de propósito recorrentes e duradouras, aliados ao desejo inerente de se tornar o que se deseja ser (Oliveira-Silva & Porto, 2021; Ribeiro & Silva, 2020; Silva et al., 2022).

De acordo com Silva et al. (2022), o estado psicológico denominado de felicidade no trabalho contempla três dimensões fundamentais que se inter-relacionam: a material, de existência (condições objetivas do ambiente de trabalho), a psicossocial (os relacionamentos humanos no trabalho) e a transcendental (espiritualidade, desenvolvimento humano e sentido na vida). Em relação à última dimensão, os autores afirmam que estão elencados os propósitos de vida pessoal e no trabalho, a tomada de consciência de

potencialidades e da integração a algo maior e as aprendizagens necessárias para o desenvolvimento pessoal e profissional. A dimensão transcendental da felicidade no trabalho vincula-se, assim, a realização profissional, uma vez que compreende a aspiração inerente ao ser humano de se tornar aquilo que pode ou deseja ser (neste caso, profissionalmente). Nesse sentido, a realização profissional foi referida pelos docentes como a possibilidade de fazer o que gostam e do desejo de dar o seu melhor nas atividades que desenvolvem, aspectos evidenciados nas entrevistas.

De acordo com as falas dos docentes, quando podem se dedicar a atividades de maior significado para eles, tendem a se sentir mais realizados profissionalmente. Trata-se de atividades com às quais se identificam, que consideram mais importantes e, consequentemente, que os conduzem ao alcance das metas de carreira. Além disso, os docentes atribuíram significado positivo às atividades de ensino e pesquisa que realizam e, principalmente, referiram orgulho pela profissão e pela instituição a qual pertencem. Tal manifestação revela a alta conexão dos docentes com o seu trabalho e o esforço para a construção da carreira, levando-os a se importar com o que acontece no seu dia a dia (Mercali & Costa, 2019). Esses resultados também foram encontrados em outros estudos que demonstram que a realização profissional de professores do ensino superior está associada ao orgulho por desempenharem a profissão docente, à identificação com atividades de ensino e pesquisa e à autonomia para executar o trabalho (Ribeiro & Silva, 2020; Viana & Helal, 2023; Vilela et al., 2013). Além de apresentarem maiores sentimentos de pertencimento à organização, de inspiração e conexão afetiva com seu trabalho, esses docentes tendem a contribuir para o alcance das metas institucionais e a empreender maior esforço para a construção da própria carreira (Magnan et al., 2016).

É importante considerar, ainda, que a carreira, enquanto campo de estudo ao qual a realização profissional está associada, é um processo de construção psicossocial e profissional e não um evento isolado na vida. Assim sendo, aspectos financeiros, sociais e familiares, bem como sentimentos de autorrealização, autojulgamento e felicidade encontram-se entrelaçados com a carreira em múltiplas configurações (Oliveira-Silva & Porto, 2021).

Considerações finais

Não obstante o termo realização profissional encontre-se com frequência presente em textos e manuais sobre orientação profissional e de carreira, enquanto um construto específico a ser investigado sua presença nas agendas de pesquisa é recente. Nessa direção, é possível observar uma aproximação das características da realização profissional com aspectos do funcionamento positivo das pessoas no contexto de trabalho. A partir dessa conexão, é oportuno ressaltar a relação que os docentes investigados evidenciaram entre a realização profissional e o estado psicológico da felicidade, realçando a concepção histórica e filosófica do termo realização. Tais resultados reforçam o entendimento de que o planejamento e a autogestão de carreira tendem a

desempenhar um papel importante sobre a satisfação, a motivação e o desenvolvimento profissional de docentes de ensino superior, impactando o bem-estar e felicidade dos mesmos.

Sob esta égide, as contribuições teóricas deste estudo estão direcionadas à possibilidade de maior compreensão dos aspectos que constituem a realização profissional e o consequente aumento do conhecimento relacionado à carreira e ao bem-estar docente. Do ponto de vista prático, os resultados do estudo podem contribuir para a estruturação de intervenções e políticas de gestão de pessoas em instituições de educação superior, sobretudo públicas, que favoreçam o desenvolvimento de carreira associado à realização profissional, à saúde e ao bem-estar dos docentes.

Por fim, pondera-se, como limite, o fato da relação entre a realização profissional e a carreira docente ter sido investigada especificamente em uma universidade pública federal da região sul do Brasil. Assim sendo, o alcance dos resultados alcançados deve respeitar essa delimitação e novas investigações devem ser empreendidas, no sentido de proporcionar uma compreensão mais abrangente da realização profissional de professores ao longo de suas carreiras docentes no ensino superior.

REFERÊNCIAS

Araújo, T. S., Leal, E. A., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Planejamento de carreira, autoeficácia e realização profissional de docentes em contabilidade. Revista Contemporânea De Contabilidade, 16(39), 113-133. https://doi.org/10.5007/2175-8069.2019v16n39p113

Bardin, L. (2011). Análise de conteúdo. 7ª. ed. Revisado e ampliado. São Paulo: Edições 70.

Bueno, L. C., & Zambon, L. B. (2020). Organização e realização do trabalho docente: prescrições e ações para o planejamento didático. Revista Educação em Questão, 58(55), e18822. Epub 29 de janeiro de 2021.https://doi.org/10.21680/1981-1802.2020v58n55id18822

Campos, T., Véras, R. M., & Araújo, T. M. de. (2020). Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. Revista Docência Do Ensino Superior, 10, 1–19. https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.15193

Costa, G. R. da, Gouveia, M. T. de O., Robazzi, M. L. do C. C., Andrade, E. M. L. R., & Fernandes, M. A. (2023). Bem-estar e a saúde ocupacional dos docentes de enfermagem no ensino superior. Revista Enfermagem Atual In Derme, 97(3), e023090. https://doi.org/10.31011/reaid-2023-v.97-n.3-art.1814

Coutinho, M. C., Dal Magro, M. L. P., & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. Psicologia: Teoria e Prática, 13(2), 154-167.

Cruz, R. M., & Lemos, J. C. (2005). Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. Motrivivência, 17(24), 59-80.

Dalcin, L., & Carlotto, M. S. (2018). Avaliação de efeito de uma intervenção para a Síndrome de Burnout em professores. Psicologia Escolar e Educacional, 22(1), 141-150.

Geremia, H. C., Scapini, A. I. N., & Silva, N. (2020). Concepções de realização profissional: uma revisão integrativa. Revista Psicologia e Saúde, 12(1), 17-32. https://dx.doi.org/10.20435/pssa.v12i1.730

Geremia, H. C., Silva, N., & Luna, I. N. (2023). Evidências de Validade da Escala de Realização Profissional de Docentes de Universidades Federais. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 23(1), 2319-2328. https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23547

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2022). Censo da Educação Superior 2020: notas estatísticas. Brasília, DF: Inep. https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2020.pdf

Magnan, E. dos S., Vazquez, A. C. S., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. Avaliação Psicológica, 15(2), 133-140. https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.01

Mercali, G. D., & Costa, S. G. (2019). Antecedentes do engajamento no trabalho de docentes do ensino superior no Brasil. RAM, Rev. Alm. Mackenzie. 20(1). Recuperado de http://ref.scielo.org/tjbb7m

Oliveira-Silva, L. C., & Porto, J. B. (2021). Realização profissional: importância das metas na carreira. In: L. C. Oliveira-Silva & E. B. D. Campos (Orgs.). Psicologia da carreira: fundamentos e perspectivas da psicologia organizacional e do trabalho. 2, 37-53. São Paulo: Vetor Editora.

Oliveira-Silva, L.C., Porto, J.B., & Arnold, J. (2019). Professional Fulfillment: Concept and Instrument Proposition. Psico-USF, 24(1), 27-39. http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712019240103

Rebolo, F., & Constantino, M. (2020). Escala de bem-estar docente (EBED): desenvolvimento e validação. Cadernos de Pesquisa, 50(176), 444–460. https://doi.org/10.1590/198053146531

Rebolo, F., & Oliveira-Bueno, B. (2014). O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. Acta Scientiarum Education, 36(2), 323-331.

Ribeiro, A. D. S, & Silva. N. (2020). Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores. NAVUS: Revista de Gestão e Tecnologia, 10, 1-10. https://doi.org/10.22279/navus.2020.v10.p01-10.1266

Santos, J. A., & Pereira, V. de C. (2022). O Contingenciamento de verbas de Instituições de Ensino Federais: uma análise sob a perspectiva do custo-aluno e da destinação orçamentária. Práticas em Contabilidade e Gestão, [S. l.], 10(2), 1-23. http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/pcg/article/view/14971

Silva, N., Ribeiro, A. D. S., Budde, C., & Damo, L. D. (2022). Felicidade, espiritualidade e criatividade nas organizações: das ideias às práticas fundamentais. São Paulo: Vetor.

Tabares-Díaz, Y., Martínez-Daza, V., & Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Universidad Y Salud, 22(3), 265-279. https://doi.org/10.22267/rus.202203.199

Viana, L. O., & Helal, D. H. (2023). Ageísmo na Carreira Acadêmica: um estudo com professores universitários. Educação & Realidade, 48, e121896. https://doi.org/10.1590/2175-6236121896vs01

Vilela, E. F., Garcia, F. C., & Vieira, A. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. Ler. Revista Eletrônica de Administração, 9(2), 517-540. https://doi.org/10.1590/s1413-23112013000200010

CORRELAÇÃO ENTRE PERFIL DE INDECISÃO DE CARREIRA E TRAÇOS DE PERSONALIDADE EM ESTUDANTES DE ENSINO MÉDIO

Manuela Baldin Siqueira[2], Caroline Sarri Oliveira[2], Rodolfo Augusto Matteo Ambiel[3]

Introdução

A Orientação Profissional (OP) foi fundada oficialmente nos EUA em 1907 por Frank Parsons, durante a industrialização (Ribeiro & Uvaldo, 2007). Parsons focou em jovens recém-saídos da escola, enfatizando autoconhecimento, oportunidades de trabalho e correspondência entre ambos. Ele utilizou questionários e entrevistas, conectando jovens com vagas em indústrias locais, buscando a harmonia entre suas características e as demandas do trabalho. Assim, eficiência, e produtividade estavam ligadas aos interesses da indústria e do capitalismo. O trabalho de Parsons influenciou a psicologia vocacional ao longo do Século XX, promovendo a dependência do trabalhador em relação à organização e valorizando ocupações tradicionais (Arthur et al., 1999). Isso se manifestava na oferta de planos de carreira pelas empresas, onde o avanço dependia do cumprimento de requisitos estabelecidos (Sparta et al., 2006).

[1] Acadêmica do 6° semestre do curso de Psicologia na PUC-Campinas. Bolsista de Iniciação Científica e integrante de um grupo de pesquisa da PUC-Campinas. Tem um capítulo de livro denominado "Fatores Associados Ao Uso De Drogas E Ao Suicídio Em Jovens: Uma Análise Crítica". Apresentou em três congressos, e em um encontro científico. manuelabaldinsiqueira15@gmail.com

[2] Acadêmica do 8° semestre do curso de Psicologia na PUC-Campinas. Foi bolsista de Iniciação Científica e integrante de um grupo de pesquisa da PUC-Campinas no período de 2022/2023, no qual também apresentou seus estudos em dois encontros científicos. Colaborou na revisão de um livro denominado "Avaliação em Orientação Profissional e de Carreira: fundamentos, planejamento e aplicações". carol.sarri@hotmail.com

[3] Doutor em Psicologia, Docente do PPG Psicologia da PUC-Campinas. Ex-Presidente da Associação Brasileira de Orientação Profissional (ABOP) de 2015 a 2019. Bolsista Produtividade do CNPq 1D. ambielram@gmail.com

Ao longo do Século XX, as relações das pessoas com o trabalho foram se flexibilizando e, devido aos avanços tecnológicos e da globalização, novas formas de organização de trabalho e carreira surgiram. Nesse sentido, Savickas et al. (2009) apresentam que as transições no mundo do trabalho se tornaram mais rápidas e a noção de emprego estável como a melhor opção deu lugar a nuances ocupacionais não necessariamente assalariadas. Guichard (2015) acrescenta que, a partir dessas transformações, os trabalhadores precisaram desenvolver novas competências para manter-se ativos no mercado de trabalho e, mais do que isso, para assumirem o controle da própria carreira.

A necessidade de políticas públicas para orientação de carreira é evidente, independentemente do país. Estudos controlados mostraram melhorias de cerca de 2/3 nas intervenções, com um tamanho de efeito de aproximadamente 0,30. Spokane e Nguyen (2015), identificaram ingredientes-chave para o sucesso das intervenções, embora não os listem. No entanto, uma minoria de artigos atende aos requisitos para inclusão em metanálises, e a maioria das intervenções é de curta duração e carece de sessões de acompanhamento. A diversidade nos formatos de intervenções dificulta comparações.

A respeito dessas variáveis, especificamente da autoeficácia, em uma metanálise de 57 estudos, Whiston et al. (2017) envolvendo 7364 participantes, informaram que as intervenções apresentaram um tamanho médio de efeito de d=0,352, com a autoeficácia para decisão de carreira tendo o maior efeito (d=0,446). Eles identificaram moderadores da autoeficácia, como quantidade de sessões, duração total, tipos de atividades e modalidades de intervenção. Cerca de cinco sessões, aproximadamente nove horas, com atividades como suporte do orientador, clarificação de valores e exercícios escritos foram eficazes. Intervenções em grupo, formato de aula e intervenções individuais demonstraram fortes tamanhos de efeito, enquanto intervenções informatizadas requerem mais investigações. Esses achados destacam a importância da Teoria Social Cognitiva de Carreira, abordando aspectos de conteúdo, processos e contexto.

Em relação aos aspectos técnicos e teóricos, é possível observar que diversos modelos da ciência da psicologia são testados empiricamente e usados para embasar as práticas de orientação profissional (Melo-Silva et al., 2003). Nesse sentido, a Teoria Social Cognitiva de Carreira apresenta diferentes modelos que buscam explicar os processos de desenvolvimento de carreira. A Teoria Social Cognitiva de Carreira teve sua origem na Teoria Social Cognitiva (TSC) de Albert Bandura, psicólogo canadense que conduziu, no início de sua carreira, estudos clínicos sobre fobias específicas. A TSC propõe que as pessoas conseguem motivar, intencionalmente, seu próprio funcionamento. Assim, pode-se olhar para os indivíduos como auto-organizados, proativos, autorregulados e autorreflexivos. A partir desses preceitos é possível apontar alguns conceitos básicos para a TSC: a autoeficácia, a expectativa de resultados e as metas pessoais (Ambiel, 2021).

A autoeficácia é a crença que a pessoa tem na sua capacidade de organizar e concretizar ações necessárias para alcançar determinados objetivos

(Bandura, 1997). Já as expectativas de resultados são as crenças do indivíduo sobre possíveis desfechos, sendo estes positivos, negativos ou neutros. Por fim, as metas pessoais estão associadas à determinação de realizar desfechos futuros, de manter-se engajado em tarefas e atividades, tendo, deste modo, uma grande parte na autorregulação do comportamento (Bandura, 1977).

A partir da aplicação desses conceitos no contexto das escolhas de carreira, em 1994 foi proposta a Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC) por Lent, Brown e Hackett. Posteriormente, Lent e Brown publicaram desdobramentos da teoria inicial, de modo que, atualmente, o modelo completo da TSCC aborda o desenvolvimento dos interesses, a seleção e realização de escolhas profissionais e a entrada e desempenho na área escolhida (1994); a satisfação acadêmica e laboral e sua relação com a satisfação com a vida (2006; 2008); os processos de autogerenciamento quanto ao desenvolvimento de carreira (2013); e fundamentos para a intervenção para escolhas de carreira sustentáveis (2020).

Ademais, segundo a TSCC, é possível pensar sobre os fatores que contribuem para a indecisão de carreira. Segundo o modelo de autogerenciamento de carreira (Lent & Brown, 2013), a autoeficácia, os traços de personalidade e as expectativas de resultados para exploração de carreira e tomada de decisão, combinados com barreiras contextuais, como as mencionadas anteriormente, podem contribuir para explicar os níveis de indecisão de carreira (Lent e Brown, 2013).

Assim, com a compreensão de que o mundo do trabalho e a carreira deixaram de ser lineares, a prática da OP também começou a se preocupar mais em desenvolver nos orientandos capacidades e competências de tomada de decisões do que os conduzir apenas para uma única escolha. Portanto, também a forma de realizar a orientação profissional começou a se expandir e novos formatos surgiram.

Dessa forma, pensando no aspecto da indecisão, apresenta-se o *Career Indecision Profile-20,* que tem em vista avaliar a indecisão de carreira. Originalmente, o instrumento mencionado contava com 167 itens, mas após uma série de estudos que apresentaram evidências de validade consistentes, foi se proposto uma versão reduzida, inicialmente com 65 itens e posteriormente, 20. Esta conta com itens que se distribuem entre quatro dimensões da indecisão de carreira: o neuroticismo - ou também como é chamado, afetividade negativa - a ansiedade de escolha, a falta de prontidão e conflitos interpessoais (Brown et al., 2012; Xu &Tracey, 2017; Bian, 2023).

Com isso, tem-se que o neuroticismo é definido como as emoções negativas ou desagradáveis associadas à tomada de decisão de carreira. Já a ansiedade de escolha apresenta-se como uma preocupação excessiva e a dificuldade em escolher a carreira. A falta de prontidão se caracteriza como a sensação de imaturidade ou de despreparo para decidir a carreira. Por fim, a dimensão dos conflitos interpessoais é descrita como os dilemas e pressões sociais que podem influenciar na decisão de carreira (Brown et al., 2012; Xu & Tracey, 2017).

Também, abordam-se os traços de personalidade, sendo aqui analisados

a partir da perspectiva dos Cinco Grandes Fatores (CGF). O modelo compreende cinco conjuntos de características de pensamento e sentimentos, conhecidos como Extroversão, Socialização (ou Amabilidade), Realização (ou Conscienciosidade), Neuroticismo e Abertura. Assim, esse conjunto de características retrata tendências estáveis nos traços de personalidade do indivíduo, ou seja, a forma de pensar, sentir e atuar no cotidiano e em seu meio social (Nunes & Hutz, 2002).

Dessa forma, é válido caracterizar cada um dos conjuntos de características. Primeiramente, a Extroversão aborda as interações interpessoais, o nível de atividade e estimulação e a capacidade de alegramento. Já a Amabilidade, se refere aos tipos e a qualidade das interações sociais que uma pessoa apresenta. A característica de Conscienciosidade aponta para o grau de organização, a persistência e o grau de motivação direcionado a objetivos. No fator de Neuroticismo, é observado o ajustamento e a instabilidade emocional. Por fim, a Abertura caracteriza os comportamentos exploratórios e o grau da busca por novas experiências. Assim, o instrumento *Big Five Inventory* se caracteriza como um instrumento de autorrelato, que a partir do modelo do CGF permite uma avaliação objetiva e consistente dos traços de personalidade, sendo um dos mais utilizados na avaliação desse aspecto (Nunes & Hutz, 2002; Nakano, 2014).

Por fim, se mostra como um ensejo para analisar a correspondência entre fatores de personalidade e a indecisão de tal população. Além disso, embora reconheçam as intervenções presenciais de aconselhamento ainda sejam as que apresentam melhores resultados, os autores sugerem que sistemas online de avaliação, triagem e de fornecimento de informações sobre o mundo do trabalho podem ser boas alternativas para democratizar o acesso à orientação e para a recomendação de serviços adequados às pessoas que tenham interesse e necessidade.

Objetivos

A presente pesquisa tem como objetivo correlacionar a versão brasileira da escala Career Indecision Profile (CIP-20) com o Big Five Inventory (BFI), a fim de refinar as evidências de validade da CIP.

Método

Participantes

O estudo contou com a participação de 88 estudantes do primeiro (27,2%), segundo (19,3%) e terceiro ano (53,4%) do Ensino Médio. A maioria (70,5%) dos participantes estudam em escolas públicas e o restante (29,5%) em escolas particulares, todas localizadas no interior do Estado de São Paulo, Brasil. Destas, 56 pessoas se identificaram como mulheres, 29 homens, 1 gênero fluido, 1 não binário. Uma pessoa não quis se identificar quanto ao gênero. Assim, observa-se que predominaram os participantes do sexo

feminino, com 63,6% do total da amostra. A idade dos participantes variou de 15 a 19 anos, com média de 16,36 anos (DP=976).

Instrumentos

Questionário de identificação. Este questionário foi usado anteriormente no estudo de Ambiel, Martins e Hernandez (2018). Contém perguntas sobre idade, sexo e série, além de uma pergunta fechada sobre a intenção dos adolescentes em buscar por OP.

Career Indecision Profile (CIP-20 – Hacker et al, 2013; Salvador & Ambiel, 2022). O instrumento é composto por 20 itens, divididos em quatro fatores: Neuroticismo/Afetividade Negativa, Ansiedade de Escolha, Falta de Prontidão e Conflitos Interpessoais. Na versão brasileira, que foi traduzida e adaptada por Salvador (2022), a estrutura foi confirmada em uma amostra de adultos, com estimativas de precisão adequadas.

Big Five Inventory II – Short Form (BFI-2-S; Soto & John, 2017): tem como objetivo a avaliação dos traços de personalidade por meio dos cinco grandes fatores, extroversão, amabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura. O instrumento é composto por 30 itens, são exemplos de itens: "Costumo ser quieto"; "Me importo com os outros e tento ajudá-los quando precisam de mim"; "Costumo ser desorganizado"; "Eu me preocupo demais com tudo" e "Admiro a arte, música ou literatura". A chave de resposta é em escala Likert de cinco pontos, em que 1 representa discordo totalmente e 5 concordo totalmente. A escala apresentou estimativa de confiabilidade aceitável nesta amostra, variando entre $\alpha = 0,55$; $\omega = 0,50$ (abertura) e $\alpha = 0,76$; $\omega = 0,77$ (neuroticismo).

Procedimentos

Os instrumentos foram aplicados, segundo a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da PUC-Campinas. A coleta foi realizada em escolas públicas e particulares e ocorreu de duas formas distintas: presencial e online. Em ambos os casos, a coleta ocorreu mediante a concordância prévia com o TCLE pelos responsáveis dos estudantes e com TALE pelos próprios estudantes.

Análise de Dados

Inicialmente, foram realizadas análises estatísticas descritivas da amostra e dos instrumentos. Posteriormente, foram realizadas correlações de Pearson entre os instrumentos a fim de se verificar evidências de validade baseadas nas relações com outras variáveis. As interpretações dos coeficientes serão interpretadas de acordo com Cohen (1992), que considera que $r \geq 0,10$ e $\leq 0,29$ são fracas, $r \geq 0,30$ e $\leq 0,49$ são moderadas e $r \geq 0,50$ são fortes.

Resultados

Os resultados apresentados na Tabela 1 são os coeficientes da correlação de Pearson (r) entre as dimensões do BFI-2-S e o fator da Afetividade Negativa/ Neuroticismo, da CIP-20.

TABELA 1
Correlação de Pearson entre BFI-2-S e Afetividade Negativa/ Neuroticismo.

Variáveis		Afetividade Negativa/ Neuroticismo
Extroversão	r	- 0.392*
Conscienciosidade	r	- 0.412*
Neuroticismo	r	0.633*
Abertura	r	- 0.190
Amabilidade	r	- 0.185

*p=<0,05

A Tabela 1 apresenta correlações fortes e moderadas entre as variáveis cujas correlações foram significativas. Assim, traz-se destaque para a correlação positiva forte entre o Neuroticismo e a Afetividade Negativa. Também é possível observar correlações negativas moderadas, entres a Extroversão e a Conscienciosidade, em relação à Afetividade Negativa.

Na Tabela 2, são apresentados os coeficientes da correlação de Pearson (r) as dimensões do BFI-2-S e o fator da Ansiedade de Escolha, do CIP-65.

TABELA 2
Correlação de Pearson entre BFI-2-S e Ansiedade de Escolha.
*p=<0,05

Variáveis		Ansiedade de Escolha
Extroversão	r	- 0.262
Conscienciosidade	r	- 0.362*
Neuroticismo	r	0.271*
Abertura	r	- 0.176
Amabilidade	r	- 0.045

Encontram-se, na Tabela 2, correlações moderadas e fracas entre as variáveis do BFI-2-S e o fator Ansiedade de Escolha. Na variável Neuroticismo, observa-se uma correlação fraca positiva. Por fim, na Conscienciosidade, é possível observar uma correlação moderada negativa.

Os resultados apresentados na Tabela 3 são os coeficientes da correlação de Pearson (r) entre as dimensões do BFI-2-S e o fator da Falta de Prontidão, do CIP-20.

TABELA 3
Correlação de Pearson entre BFI-2-S e Falta de Prontidão.
*p=<0,05

É possível observar na Tabela 3, correlações moderadas negativas nas

Variáveis		Falta de Prontidão
Extroversão	r	- 0.352*
Conscienciosidade	r	- 0.458*

Neuroticismo	r	0.283*
Abertura	r	- 0.294*
Amabilidade	r	- 0.175

variáveis de Extroversão e Conscienciosidade com o fator Falta de prontidão. Também pode-se analisar correlações fracas, sendo que a Abertura é negativa e o Neuroticismo é positiva.

Na Tabela 4, são apresentados os coeficientes da correlação de Pearson (r) entre as dimensões do BFI-2-S e o fator de Conflitos Interpessoais, do CIP-20. Todas as variáveis da Tabela 4 não apresentam um valor p significativo.

TABELA 4
Correlação de Pearson entre BFI-2-S e Conflitos Interpessoais.
*p=<0,05

Discussão

Variáveis		**Conflitos Interpessoais**
Extroversão	r	0.051
Conscienciosidade	r	- 0.164
Neuroticismo	r	0.029
Abertura	r	0.095
Amabilidade	r	- 0.158

O objetivo do presente trabalho foi correlacionar a versão brasileira da escala Career Indecision Profile (CIP-20) com o Big Five Inventory (BFI), a fim de refinar as evidências de validade da CIP. Dessa forma, considera-se que, de forma geral, este objetivo foi atingido, já que a partir dos resultados, foi possível observar correlações significativas e consistentes. Tais resultados também se mostraram congruentes com as bases teóricas, possibilitando um maior entendimento das relações entre fatores de personalidade e indecisão vocacional em adolescentes do Ensino Médio.

Foi possível notar que indivíduos com um alto nível de Extroversão e Conscienciosidade tendem a ter menos emoções negativas (Afetividade Negativa) em respeito à tomada de decisões relacionadas à carreira. Isso se deve ao fato de que indivíduos desse perfil apresentam a capacidade mais elevada de alegrar-se, organizar-se, persistir e motivar-se em direção de objetivos. Além disso, pensando sobre a Afetividade Negativa, indivíduos que apresentam um grau mais acentuado na dimensão Neuroticismo, estão propensos a manifestar emoções desagradáveis e uma maior indecisão sobre seu futuro no mundo do trabalho, devido a um maior nível de instabilidade emocional (Brown et al, 2012; Soto & John, 2017).

Acerca da Ansiedade de Escolha, essa se mostra menos latente em indivíduos com um maior grau de Conscienciosidade. Assim, pode-se afirmar que uma maior organização, persistência e controle promovem um distanciamento dos adolescentes de uma preocupação e dificuldade excessiva em

relação à escolha da carreira. Ainda, indivíduos com um grau mais elevado na variável de Neuroticismo também apresentam maiores níveis no fator de Ansiedade de Escolha, ou seja, uma maior instabilidade emocional favorece preocupação e dificuldade excessiva na escolha da carreira (Bian, 2023; Nunes & Hutz, 2002).

Na Falta de Prontidão, observam-se relevantes em relação à Extroversão, Conscienciosidade, Abertura e Neuroticismo. No primeiro, tem-se que quanto mais marcadores de extroversão, menor a sensação de despreparo para decidir a carreira. Pensando sobre a Conscienciosidade, quanto maior a organização, persistência e motivação, menor é a sensação de despreparo. Concomitante, ao analisar-se a Abertura, tem-se, também, uma correlação negativa. Isto é, quanto maior o grau de comportamentos exploratórios em um indivíduo, menor o despreparo para a decisão de carreira. Por fim, em relação ao Neuroticismo, vê-se que um indivíduo com maior instabilidade emocional apresenta maior sensação de despreparo para a decisão da carreira (Bian, 2023; Nunes & Hutz, 2002).

Assim, analisando os resultados de maneira global, é possível apontar que o fator Neuroticismo não representa um fator de proteção no que se refere a indecisão de carreira, já que está correlacionado positivamente com todos os fatores da CIP. Todavia, outros fatores como Extroversão, Abertura e Conscienciosidade, trazendo destaque ao último, mostram-se como importantes características protetivas, afastando o indivíduo de altos níveis de indecisão vocacional.

Dessa forma, torna-se possível o aprimoramento do trabalho de orientadores profissionais e especialistas da área, auxiliando os adolescentes em sua jornada vocacional de forma mais clara e direcionada, considerando os fatores de personalidade e atuando sobre características que favoreçam a decisão vocacional.

Considerações Finais

Examinando o objetivo principal do estudo, o qual é a refinação da validade da CIP-20, pode-se apontar que os resultados se apresentam favoráveis em termos de validade. Porém, é apropriado apontar certas limitações encontradas no estudo. Primeiramente, a amostra reduzida configura-se como uma representação limitada dos estudantes do ensino médio do país. Dessa forma, é possível supor que estudos futuros com amostras maiores podem apresentar resultados divergentes. Além disso, é relevante salientar que estudos estrangeiros sobre a CIP consideram variáveis relacionadas a raça e a etnia, as quais não foram coletadas e analisadas no presente estudo.

REFERÊNCIAS

Ambiel, R. (2021). Teoria Social Cognitiva de Carreira andante projetos de vida e de carreira Uma abordagem para a prática em Orientação Profissional e de Carreira [edição eBook]. Andante. https://www.andantecarreira.com.br/publica%C3%A7%C3%B5es/e-book-tscc.

Ambiel, R. A. M., Hauck-Filho, N., Barros, L. O., Martins, G. H., Abrahams, L., & De Fruyt, F. (2018). 18REST: a short RIASEC-interest measure for large-scale educational and vocational assessment. Psicologia: Reflexão e Crítica, 31, 6. Epub March 15, 2018.https://dx.doi.org/10.1186/s41155-018-0086-z.

Ambiel, R. A. M., Martins, G. H., & Hernández, D. N.. (2018). Por que os Adolescentes Buscam Fazer Orientação Profissional? Um Estudo Preditivo com Estudantes Brasileiros. Trends in Psychology, 26(4), 1971-1984.

Arthur, M. B., Inkson, K., and Pringle, J. (1999). The New Careers. London: Sage.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Bian, X. (2023), "Career indecision: an integrative review and research agenda", European Journal of Training and Development, Vol. 47 No. 1/2, pp. 166-182. https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2021-0084.

Brown, S. D., Hacker, J., Abrams, M., Carr, A., Rector, C., Lamp, K., Telander, K., & Siena, A. (2012). Validation of a Four-Factor Model of Career Indecision. Journal of Career Assessment, 20(1), 3–21. https://doi.org/10.1177/1069072711417154.

Guichard, J. (2015). From Vocational Guidance and Career Counseling to Life Design Dialogues. In L. Nota, & J. Rossier (Eds.). Handbook of Life Design From Practice to Theory and from Theory to Practice. Berlim: Hogrefe.

Lent, R. W., Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. Journal of Counseling Psychology, 60, 557–568.

Lent, Robert & Brown, Steven & Hackett, Gail. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. Journal of Vocational Behavior. 45. 79-122. 10.1006/jvbe.1994.1027. Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. Journal of Vocational Behavior, 69(2), 236–247. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006.

Melo-Silva, L. L., Bonfim, T. A., Esbrogeo, M. C., & Soares, D. H. P. (2003). Um estudo preliminar sobre práticas em orientação profissional. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 4(1-2), 21-34. Recuperado em 31 de agosto de 2017, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100004 &lng=pt&tlng=pt.

Nakano, T. C. (2014). Personalidade: Estudo comparativo entre dois instrumentos de avaliação. Estudos de Psicologia (Campinas), 31(3), 347-357. Recuperado em 15 de maio de 2022.

Nunes, C. H. S. S. & Hutz, C. S. (2002). O modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. Em R. Primi (Org.), Temas em avaliação psicológica (pp. 40-49). São Paulo: Casa do Psicólogo. In : SILVA, Izabella Brito; NAKANO, Tatiana de Cássia. Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. Aval. psicol., Porto Alegre , v. 10, n. 1, p. 51-62, abr. 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em: 31 ago. 2023.

Ribeiro, M. A., & Uvaldo, M. C. C. (2007). Frank Parsons: trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. Revista Brasileira de Orientação.

Profissional, 8(1), 19-31. Recuperado em 31 de agosto de 2017, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-.

Salvador, A. P. & Ambiel, R. A. M. (2022). Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para autogerenciamento [Tese de Doutorado]. Universidade São Francisco.

Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 239-250.

Sparta, M., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: perspectiva histórica e situação no Brasil. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 7(2),19-32.

Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2015). Progress and Prospects in the Evaluation of Career Assistance. Journal of Career Assessment, 24(1), 3-25. https://doi.org/10.1177/1069072715579665.

Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. Journal of Vocational Behavior, 100, 175-184. doi: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010.

Xu, H., & Tracey, T. J. G. (2017). Development of an abbreviated Career Indecision Profile-65 using item response theory: The CIP-Short. Journal of Counseling Psychology, 64(2), 222–232. https://doi.org/10.1037/cou0000182.

PARTE 1
PESQUISAS
84-91

ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO DA ESCALA DE EXPECTATIVAS DE RESULTADOS (EER) PARA O CONTEXTO BRASILEIRO

João Matheus Barcelos da Silva[1], Marina Pereira de Souza Bello[2], Jéssica Santos Machado[3], Manoela Ziebell de Oliveira[4]

Introdução

A escolha pelo empreendedorismo tem se tornado uma alternativa de carreira para diversos profissionais que decidem abdicar de seus empregos tradicionais e embarcar na jornada empreendedora. Além disso, observa-se um aumento no número de estudantes universitários que manifestam intenções empreendedoras ao concluírem seus cursos de graduação (Da Costa Lemos et al., 2017, Ferreira et al., 2017). Há várias definições presentes na literatura que convergem para a compreensão do empreendedorismo como uma colaboração entre indivíduos e processos, visando transformar ideias em oportunidades e implementar essas oportunidades na criação de novas empresas (Muñoz et al., 2017). As pesquisas abordam o tema do empreendedorismo por meio de diferentes perspectivas teóricas e especialidades, muitas das quais focam na identificação das características psicológicas e no perfil dos empreendedores, considerando tanto o comportamento quanto a cognição.

[1] Graduando em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. É bolsista no grupo de pesquisa GEDC, estagiário no Núcleo de Apoio ao Estudante e no Serviço de Orientação Profissional (UFRGS). Estagiário no Hospital de Clínicas de Porto Alegre na área de desenvolvimento organizacional e instrutor de Mindfulness na Pastoral, PUCRS. joaombarceloss@gmail.com

[2] Mestra e graduada em psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Integrante do grupo de pesquisa GEDC e atua como psicóloga orientadora profissional. contatomarinabello@gmail.com

[3] Psicóloga graduada pela PUCRS e bolsista de mestrado no Programa de Pós-graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Orientadora Profissional e de Carreira e Psicóloga Escolar. j.machado@edu.pucrs.br

[4] Psicóloga, Mestre e Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atualmente é bolsista de produtividade CNPq Nível 2; vice-presidente da Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira (ABRAOPC) na gestão 2022-2023 e coordenadora do Grupo de Estudos sobre Desenvolvimento de Carreira (GEDC) no Programa de Pós-graduação em Psicologia da PUCRS. Currículo lattes: http://lattes.cnpq.br/9584107783216465. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-0243-5115. manoela.ziebell@gmail.com

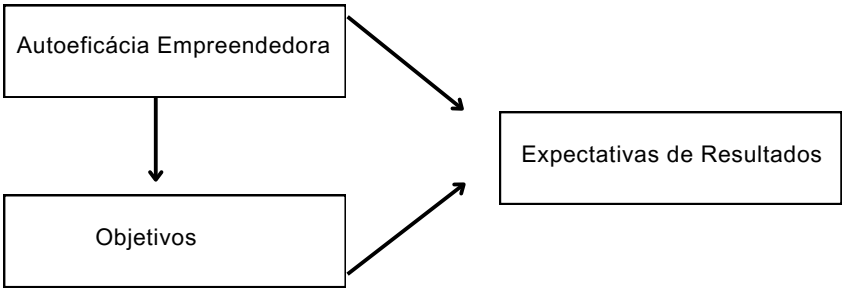
Um menor número, contudo, aborda a decisão de empreender (Cornelius, et al., 2006; Mendonça Junior et al., 2020).

A Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC) oferece uma abordagem para compreender o processo de tomada de decisões na carreira, considerando o indivíduo como o agente de suas ações no desenvolvimento profissional. Essas ações podem ser facilitadas ou dificultadas por barreiras contextuais e são motivadas por três variáveis individuais: 1) crenças de autoeficácia, 2) objetivos pessoais e 3) expectativas de resultados. A teoria postula que a autoeficácia influencia as expectativas de resultados, e ambas, por sua vez, influenciam os objetivos pessoais. Portanto, se uma pessoa acredita em sua eficácia ao realizar determinada atividade, ela tende a ter expectativas de alcançar resultados positivos, o que impacta sua determinação em atingir os objetivos desejados (Lent et al., 1994, Lent et al., 2002, Lent, 2013).

A dinâmica entre essas três variáveis da TSCC em relação ao interesse por atividades empreendedoras e à escolha de empreendê-las é representada na Figura 1. De acordo com o modelo, a crença em autoeficácia leva ao desenvolvimento de expectativas positivas em relação às atividades empreendedoras, influenciando assim a escolha de se envolver nessas atividades (Lanero, 2015; 2016).

FIGURA 1

Dinâmica entre as três principais variáveis da TSCC



Nota. Fonte: Adaptado pelos autores, a partir de Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. Journal of vocational behavior, 45(1), 79–122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Com o intuito contribuir com os estudos sobre transições de carreira para o empreendedorismo e o trabalho autônomo, este estudo buscou traduzir, adaptar e fornecer evidências de validade da Escala de Expectativas de Resultados (ERR) para o contexto brasileiro. Destaca-se a escassez, na literatura nacional, de medidas relacionadas à carreira de pessoas que escolhem empreender, assim como de estudos de validação e adaptação de instrumentos com essa finalidade para o contexto nacional.

Expectativas de Resultados

As expectativas de resultados referem-se às previsões ou antecipações que um indivíduo faz em relação aos desfechos ou consequências de suas ações ou comportamentos relacionados à carreira (Bandura, 1994). As expectativas de resultados desempenham um papel fundamental na motivação, na formação de metas e na tomada de decisões.

No âmbito da TSCC, acredita-se que as crenças de autoeficácia influenciam diretamente as expectativas de resultados. Se alguém acredita ser capaz de realizar uma atividade com sucesso, é mais provável que antecipe resultados positivos relacionados a essa atividade. Essas expectativas, por sua vez, têm impacto na definição de objetivos pessoais e na determinação de esforços para alcançá-los. Portanto, as expectativas de resultados são um componente-chave para o entendimento do comportamento humano. Neste ponto, é importante destacar que a expectativa de resultados pode estar relacionada a uma diversidade de situações, e que a utilização de domínios específicos como o empreendedorismo, torna a escala mais apropriada para o uso e estudo acerca deste contexto (Bandura, 1997).

Partindo desta compreensão, Lanero et al. (2015; 2016) desenvolveram uma escala de expectativas de resultados, tomando como base os estudos de Kolvereid (1996) e Mitchell e Knudsen (1973). Essa escala tem o propósito de investigar as percepções das chances de um indivíduo atingir resultados enquanto empreendedor a partir de 14 itens, distribuídos em duas dimensões. Os respondentes devem utilizar uma escala Likert de oito pontos (0 = discordo fortemente a 7 = concordo fortemente) para indicar sua resposta a cada item.

A primeira dimensão, composta por seis itens, aborda aquilo que o indivíduo busca alcançar extrinsecamente a partir da atividade empreendedora, por exemplo, "retribuição econômica". A segunda dimensão, com oito itens, explora as interações pessoais e intrínsecas do indivíduo, como, "autonomia/independência laboral". Ambas as dimensões da escala demonstraram um coeficiente alfa de Cronbach satisfatório ($\alpha = 0,92$), indicando uma boa consistência interna no estudo original, conforme apresentado na Tabela 1.

Método

Este estudo e suas atividades seguiram as diretrizes estabelecidas pela Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). O projeto em questão passou pela análise da Comissão Científica e do Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). A participação na pesquisa exigiu o consentimento por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Nesse documento, foram detalhados o objetivo, a justificativa, a metodologia, os benefícios e riscos do estudo, bem como as condições para os participantes voluntários, incluindo a garantia de confidencialidade.

O estudo foi conduzido em duas fases, cada uma com um número diferente de participantes. Na primeira fase, foram observadas as sugestões de Borsa et al. (2012) para a tradução e adaptação cultural de instrumentos. Contatou-se os autores dos instrumentos originais para obter autorização para o uso para fins de tradução e adaptação e, posteriormente foram convidadas duas juízas e três especialistas fluentes nos idiomas português de Portugal e espanhol para traduzir os instrumentos para o idioma brasileiro. Após a análise das melhores traduções, obteve-se uma versão inicial do

instrumento. Esta foi apresentada a 10 indivíduos com perfil semelhante à amostra principal, que responderam à escala por meio do procedimento de Entrevistas Cognitivas (EC; Pereira et al., in press), que evidenciaram a necessidade de aprimoramentos, os quais foram aplicados aos instrumentos com a concordância das autoras da escala original, gerando uma versão adaptada do instrumento.

Na segunda fase, destinada à validação da EER, os critérios de inclusão para os participantes foram: serem profissionais que estavam planejando, realizando ou já haviam concluído a transição de carreira corporativa para o empreendedorismo ou trabalho autônomo, terem mais de 18 anos e manifestarem interesse em participar da pesquisa.

O período da coleta de dados foi iniciado em junho e concluído em novembro de 2022. A pesquisa foi divulgada através das redes sociais como Instagram e LinkedIn, além de WhatsApp e e-mail, caracterizando uma amostra por conveniência. A determinação do tamanho da amostra deste estudo aderiu às diretrizes de Hair et al. (2005), com o cálculo amostral baseado no número de itens de cada escala. Foi estabelecido um mínimo de cinco e um máximo de 10 participantes para cada item do instrumento. Considerando que a Escala de Expectativas de Resultados possui 14 itens, calculou-se que seriam necessários, no mínimo, 140 participantes para obter evidências iniciais de validade dos instrumentos. No entanto, o procedimento de validação da EER contou com a participação de 249 indivíduos.

A análise dos dados foi conduzida utilizando o software estatístico JASP versão 0.16.4. Nas análises descritivas, foram empregadas média, mediana, desvio padrão (DP), mínimo e máximo. A análise fatorial confirmatória (AFC) foi realizada com o estimador DWLS, levando em consideração a natureza original dos itens. Para a AFC, foram considerados os índices de ajuste apropriados, incluindo o Índice de Tucker-Lewis (TLI, > 0,9), o Índice Comparativo de Ajuste (CFI, > 0,9) e o Erro Quadrático Médio de Aproximação (RMSEA, < 0,05, com intervalo de confiança variando de 0,00 a 0,08) (Irwing et al., 2018). Por fim, a confiabilidade da escala foi avaliada por meio do coeficiente ômega da carga fatorial (λ) de cada item. Adicionalmente, foram estimados o Lambda 2 e o Lambda 6 de Guttman, juntamente com o Alfa de Cronbach.

Resultados e discussão

A amostra deste estudo incluiu 249 participantes, dos quais 28,68% eram homens e 70,51% mulheres, com uma média de idade de 20,5 anos (DP= 9,78). Quanto ao estado civil, 36,69% eram solteiros e 55,24% casados. No que diz respeito à renda, 33,73% dos participantes tinham uma média salarial correspondente a mais de 10 salários mínimos, seguida por 20,88% com renda de 03 a 06 salários mínimos e 18,47% com renda de 01 a 03 salários mínimos. Observou-se que a maioria dos participantes já estava envolvida com atividades empreendedoras (58,07%), enquanto a minoria atuava como autônomos (19,21%). Dos empreendedores, 30,30% relataram ter experiências prévias com empreendedorismo, consideradas bem-sucedidas. No

entanto, para 50,21%, esta era a primeira experiência desse tipo. No grupo dos autônomos, 35,34% tiveram experiências anteriores bem-sucedidas, enquanto 44,827% estavam iniciando nesse modelo pela primeira vez. Quanto ao tempo de atuação, tanto autônomos (30,95%) quanto empreendedores (32,06%) já exerciam suas atividades há um período que variava de dois anos e um mês a cinco anosAlém disso, observou-se que 26,19% dos autônomos e 22,13% dos empreendedores estavam ativos no mercado de trabalho e que 17,74% tanto dos empreendedores quanto dos autônomos afirmaram estar formalmente vinculados a alguma organização.

A Escala de Expectativas de Resultados manteve os mesmos itens e dimensões após o processo de tradução e adaptação. Contudo, nas análises confirmatórias, o item 3 da dimensão extrínseca "conciliar a vida pessoal e o trabalho" exibiu um lambda (λ) de 0,387, e o item 10 da dimensão intrínseca "oportunidade de trabalhar com tarefas diversas" apresentou um lambda de 0,463. Embora esses itens não tenham sido excluídos do instrumento devido à carga fatorial mínima de retenção (λ = 0,32, conforme Hair et al., 2005), é notável que alguns participantes juízes questionaram a descrição desses itens já na etapa de entrevista cognitiva.

Especificamente em relação ao item 3, "conciliar a vida pessoal e o trabalho", alguns participantes juízes levantaram dúvidas sobre a viabilidade dessa conciliação ao empreender, destacando a pressão para trabalhar mais horas e a ausência de um salário fixo nesse contexto. A percepção de que "se você não trabalha, você não recebe" pode levar empreendedores a comprometerem seu tempo pessoal em prol do trabalho, possivelmente influenciando a pontuação mais baixa para esse item, devido à interpretação comum entre os participantes. Quanto ao item 10, "oportunidade de trabalhar com tarefas diversas", alguns participantes juízes questionaram o significado de "tarefas diversas", sugerindo interpretações que variam desde aprender várias habilidades para iniciar um negócio até ter autonomia para realizar uma variedade de atividades, dada a natureza da gestão autônoma dos empreendedores. Apesar das interpretações divergentes, os itens foram traduzidos de volta para o espanhol após a Entrevista Cognitiva e aprovados pela pesquisadora Lanero.

Comparando com estudos anteriores de Lanero et al. (2015; 2016), onde a dimensão extrínseca apresentou alfa de Cronbach α = 0,91 e a dimensão intrínseca α = 0,93, e no estudo subsequente com α = 0,92 para ambas as dimensões, o estudo atual revela um coeficiente de confiabilidade total inferior, α = 0,88. Isso pode ser atribuído ao desempenho inferior dos itens mencionados anteriormente (3 e 10). No entanto, os índices de alfa de Cronbach, considerados adequados acima de α = 0,70, indicam que a escala traduzida e adaptada para o português brasileiro mantém níveis de confiabilidade aceitáveis, respaldados pela validade semântica observada nas Entrevistas Cognitivas.

Conclusão

Com base nos resultados obtidos no presente estudo, cujo objetivo foi adaptar e validar os instrumentos da Escala de Expectativas de Resultados (EER) para uso no contexto brasileiro, pode-se concluir que os objetivos foram alcançados. A escala demonstrou índices de confiabilidade e ajuste satisfatórios, sugerindo que os instrumentos são aplicáveis na cultura brasileira. A versão final da EER permaneceu inalterada, mantendo os mesmos dois fatores e seus respectivos itens. A condução deste estudo de adaptação e validação é de grande relevância para futuras pesquisas no contexto brasileiro, especialmente diante do aumento observado no número de empreendedores no país nos últimos anos. Conforme o relatório mais recente divulgado pelo GEM, em março de 2022, a Taxa de Empreendedores Estabelecidos no Brasil teve um aumento significativo, passando de 8,7% da população adulta em 2020 para 9,9% em 2021 (SEBRAE, 2022).

Contudo, é importante destacar que este estudo possui algumas limitações, uma vez que os dados foram coletados no período de maio a novembro de 2022, momento em que todas as atividades comerciais retomaram suas operações após o período de isolamento social decorrente da pandemia de COVID-19. Do ponto de vista prático, esses instrumentos podem ser empregados por orientadores profissionais no auxílio de seus clientes durante a transição de carreira para empreender ou trabalhar como autônomos. A EER possibilitará que os orientadores investiguem, juntamente com seus clientes, quais são os principais resultados esperados, proporcionando insights sobre o que motiva seus clientes a buscarem essas atividades. Dessa forma, será possível ajudar os clientes a lidarem de maneira realista com suas expectativas, considerando-as em seus planos de negócio e no planejamento de carreira.

Aplicação da escala de expectativas de resultado

A Escala de Expectativas de Resultado é designada à aplicação individual. Para isto é necessário que o respondente compreenda as instruções, bem como a maneira correta de indicar suas respostas. É necessário também assegurar que esteja em um ambiente confortável e tranquilo. Não existe um tempo limite para o preenchimento do instrumento.

A EER é composta por duas dimensões. À vista disso, é possível que o cálculo dos escores médios seja feito para cada uma delas, bem como para a medida completa. A média obtida por cada participante deve estar no intervalo entre um mínimo de um e um máximo de sete pontos. As médias observadas pelos participantes da amostra deste estudo foram: M = 6,17 (DP = 0,75) para Resultados Extrínsecos e M = 6,44 (DP = 0,75) para Resultados Intrínsecos.

Deste modo, o cálculo do escore médio da EER, em cada uma das dimensões, deve se dar a partir da soma dos valores assinalados pelo participante, em cada um dos itens que integram cada dimensão. A partir desta soma, é necessário que se realize a divisão do número total assinalado, pelo número de itens da dimensão. Se houver interesse pelo resultado do escore

geral da escala, é preciso que some os valores atribuídos a todos os itens da medida e, em seguida, dividir esse total por 14. A Tabela 1, abaixo, apresenta a instrução para responder à escala, bem como os itens de cada dimensão. Ao finalizar a escala, os participantes recebem a seguinte devolutiva a partir do cálculo da média dos escores referente a cada uma das dimensões.

"As expectativas de resultados são divididas em duas dimensões: intrínsecos e extrínsecos. **As Expectativas de Resultados Extrínsecos** estão relacionadas com fatores a serem conquistados ao realizar a transição de carreira. Profissionais com escores altos de expectativas de resultados extrínsecos tendem a acreditar que poderão conquistar ganhos externos, que são percebidos como uma espécie de retribuição por suas ações, por exemplo ter um bom retorno financeiro. Profissionais com escores baixos de expectativas de resultados extrínsecos, por sua vez, tendem a não esperar conquistar ganhos ou recompensas externos a eles. Esses indivíduos esperam que os resultados que eles atingem ao realizar uma transição de carreira estejam atrelados a outros fatores, os quais podem ter caráter intrínseco."

As **Expectativas de Resultados Intrínsecos** estão relacionadas com aspirações individuais a serem alcançadas ao realizar a transição de carreira. Profissionais com escores altos de expectativas de resultados intrínsecos tendem a acreditar que obterão ganhos internos, movidos de "dentro para fora", como realização pessoal. Profissionais com escores baixos de expectativas de resultados intrínsecos, por sua vez não costumam obter ganhos internos. Os resultados que esses indivíduos esperam atingir ao realizar uma transição de carreira estão atrelados a outros fatores, podendo ser de caráter extrínseco.

Além dos resultados quantitativos, em aplicações individuais, recomenda-se analisar qualitativamente os resultados, de forma geral, e os itens, de forma específica. Pode-se, por exemplo, convidar a pessoa que responde ao instrumento a analisar a quais itens foram atribuídas pontuações mais altas e mais baixas e a refletir sobre a origem de tais expectativas, bem como a forma como as tem endereçado por meio de suas ações e projetos de carreira.

TABELA 1
Escala de Expectativas de Resultados

Expectativas de Resultados Extrínsecos: Utilize qualquer número de 1 (discordo fortemente) até 7 (concordo fortemente) para indicar a resposta que considera mais adequada para completar a frase abaixo: **"Como empreendedor eu gostaria de conseguir..."**	
1. Bom retorno financeiro	1 2 3 4 5 6 7
2. Estabilidade no meu negócio	1 2 3 4 5 6 7
3. Conciliar a vida pessoal e o trabalho	1 2 3 4 5 6 7
4. Uma posição de destaque social	1 2 3 4 5 6 7
5. Crescimento profissional	1 2 3 4 5 6 7
6. Reconhecimento do meu trabalho	1 2 3 4 5 6 7

Expectativas de Resultados Intrínsecos: Utilize qualquer número de 1 (discordo fortemente) até 7 (concordo fortemente) para indicar a resposta que considera mais adequada para completar a frase abaixo: **"Como empreendedor eu gostaria de ser responsável por conquistar..."**	
7. Autonomia para fazer o meu trabalho	1 2 3 4 5 6 7
8. Realização pessoal	1 2 3 4 5 6 7
9. Oportunidade de trabalhar com algo que me interesse	1 2 3 4 5 6 7
10. Oportunidade de trabalhar com tarefas diversas	1 2 3 4 5 6 7
11. Oportunidade de adquirir novos aprendizados/ conhecimentos	1 2 3 4 5 6 7
12. Equilíbrio entre as minhas habilidades e as demandas do meu trabalho/negócio	1 2 3 4 5 6 7
13. Satisfação profissional	1 2 3 4 5 6 7
14. Maior autoestima	1 2 3 4 5 6 7

REFERÊNCIAS

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84(2), 191–215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

Cornelius, B., Landström, H., & Persson, O. (2006). Entrepreneurial Studies: The Dynamic Research Front of a Developing Social Science. Entrepreneurship Theory and Practice, 30(3), 375–398. https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00125.x

Da Costa Lemos, A. H., Cavazotte, F. D. S. C. N., & de Souza, D. O. S. (2017). De empregado a empresário: Mudanças no sentido do trabalho para empreendedores. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, 11(5), 103-115. http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v11i5.836

Irwing, P., Booth, T., & Hughes, D. J. (Eds.). (2018). The Wiley handbook of psychometric testing: A multidisciplinary reference on survey, scale and test development. John Wiley & Sons.

Lanero, A., Vázquez, J.-L., & Muñoz-Adánez, A. (2015). Un modelo social cognitivo de intenciones emprendedoras en estudiantes universitarios. Anales de Psicología, 31(1). http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.1.161461

Lanero, A., Vázquez, J.-L. & Aza, C. L. (2016). Social cognitive determinants of entrepreneurial career choice in university students. International small business journal: researching entrepreneurship, 34(8), 1053–1075. https://doi.org/10.1177/0266242615612882

Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. Journal of vocational behavior, 45(1), 79–122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Lent, R.W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In D. Brown, L. Brooks, & associates (Eds.). Career choice and development (4th ed., pp. 255–311). Jossey-Bass.

Lent, R. W. (2013). Social Cognitive Career Theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (2nd ed., pp. 115–146). Wiley.

Mendonça Junior, D., Marcelo Freitag Dallagnol, M.., & Schiessl, D. (2020). Empreendedorismo: Revisão Sistemática dos estudos aprovados nos anais do ADMPG. Revista ADMPG, 10, 1–10. https://doi.org/10.5212/Admpg.v.10.16428.007

Muñoz, P., & Cohen, B. (2017). Towards a social-ecological understanding of sustainable venturing. Journal of Business Venturing Insights, 7, 1–8. https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2016.12.001

SEBRAE. (2022). Pesquisa GEM 2021. Recuperado Novembro, 18, 2022, de https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Sebrae%2050+50/Not%C3%ADcias/gem-fev-2022.pdf

CONSTRUÇÃO DA ESCALA DE CRUNCH-TIME PARA O CONTEXTO BRASILEIRO

Isabela de Mattos Vieira Ferracini[1], Amanda Citrini Silveira da Costa[2], Artur Beal Neves[3], Bernardo Ortolan Ceccon[4], Paola Batista Sartori[5], Wagner Lara Machado[6], Manoela Ziebell de Oliveira[7]

Introdução

Os avanços tecnológicos, produto de um constante desenvolvimento científico, proporcionaram mudanças na organização da sociedade moderna (Rocha et al. 2020). Nesse contexto, a primeira transição que desencadeou uma forte transformação no âmbito ocupacional foi a passagem do sistema Fordista, caracterizado pela produção em massa, para o sistema Toyotista

[1] Psicóloga com certificação em Gestão de Pessoas (2021) e Mestre em Psicologia (2024) pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Membro do Grupo de Estudos e Desenvolvimento de Carreira. Tem pós-graduação em Terapias Comportamentais Contextuais. Atualmente atua na psicologia clínica na abordagem da cognitiva comportamental com adultos e idosos e como Consultora de carreira. Currículo lattes: http://lattes.cnpq.br/5873133781433378 isabela.ferracini@acad.pucrs.br

[2] Estudante de graduação em Psicologia, do 4°semestre, na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Bolsista de Iniciação Científica, referente a bolsa PUCRS-BITI, no Grupo de Estudos de Desenvolvimento de Carreira (GEDC) da mesma universidade. Curriculo Lattes: http://lattes.cnpq.br/5226502441425615. amandacitrini04@gmail.com

[3] Estudante de graduação em Psicologia na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, bolsista de Iniciação Científica CNPq do Grupo de Pesquisas em Desenvolvimento de Carreira da mesma universidade, participa de projetos relacionados a desenvolvimento de instrumentos, gamificação em carreira, trabalho decente e trabalho precário. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2137-6352 Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/0268381504185854. artur.beal@edu.pucrs.br

[4] Estudante de graduação em Psicologia na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Auxiliar de pesquisa no Grupo de Estudos de Desenvolvimento de Carreira (GEDC). Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/0651884224096005 berceccon@gmail.com

[5] Estudante de graduação em Psicologia na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Auxiliar de pesquisa no Grupo de Estudos de Desenvolvimento de Carreira (GEDC). Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/2665090729966317 pbsartori1@gmail.com

[6] Psicólogo e Doutor em Psicologia. Bolsista Produtividade do CNPq. Professor dos cursos de graduação e pós-graduação, lato e stricto sensu, da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Currículo lattes: http://lattes.cnpq.br/5116682938541081 wagner.machado@pucrs.br

[7] Psicóloga, Mestre e Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atualmente é bolsista de produtividade CNPq Nível 2; vice-presidente da Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira (ABRAOPC) na gestão 2022-2023 e coordenadora do Grupo de Estudos sobre Desenvolvimento de Carreira (GEDC) no Programa de Pós-graduação em Psicologia da PUCRS. Currículo lattes: http://lattes.cnpq.br/9584107783216465. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-0243-5115. manoela.ziebell@gmail.com

(Porto, 2021), o qual modificou os modos de produção, dando início a uma nova sistematização de trabalho. A produção *just in time*, visava a eliminação de desperdícios de produtos ao diminuir o volume de produção e, consequentemente, reduzir a força de trabalho empregada (Silva-Carvalho et al., 2022).

Além de trazer impactos para a organização social e dos modos de produção, os avanços tecnológicos têm sido uma força transformadora na indústria de trabalho, moldando significativamente a forma como as empresas contemporâneas operam e como os trabalhadores desempenham suas funções (Pinheiro, 2023). Isso se dá, por exemplo, a partir da integração de tecnologias digitais em todos os aspectos da fabricação e produção, o que caracteriza a 4ª revolução industrial ou indústria 4.0 (Viana, 2023). O uso dessas tecnologias possibilita que as organizações façam entregas cada vez mais rápidas e em maior volume, resultando em uma intensificação da carga de trabalho, com prazos de entrega cada vez mais curtos (Borlido, 2017). Como resultado, observa-se uma tendência a atribuir maior autonomia e flexibilidade aos trabalhadores, desde que os ritmos e objetivos organizacionais sigam sendo acompanhados (Pereira et al., 2021). Mais especificamente, muitos profissionais têm a liberdade de definir seus próprios horários e locais de trabalho (Penhaki, 2019). Outros tem a possibilidade de realizá-lo de forma remota, a partir da colaboração on-line e da automação (Nunes, 2023). Como contrapartida, muitas organizações agora exigem que os trabalhadores estejam disponíveis durante os horários de descanso, com chamadas e demandas urgentes, que passam a ocorrer com mais frequência. Assim, os trabalhadores passam a ser excessivamente demandados, mas de forma quase imperceptível (Cote & Harris, 2023; Warzel & Petersen, 2022).

Dentre as estratégias utilizadas pelos indivíduos para lidar com a sobrecarga de demandas, a hiperconectividade e a urgência que se apresentam em muitas organizações, uma se destaca e será investigada neste estudo: o método *crunch time* (CT). O termo é usado para descrever o aumento exponencial de horas trabalhadas com o propósito de cumprir o prazo de uma entrega de uma tarefa/produto (Confessor, 2019; Lee, 2018). A duração e a intensidade do CT podem variar conforme a entrega, mas geralmente referem-se às semanas finais de intensa preparação. Pode-se perceber, com facilidade, que a aceleração dos prazos para finalização dos projetos contribui para o emprego do CT, que vem sendo cada vez mais adotada pelos trabalhadores com importantes consequências para o equilíbrio saudável entre sua vida pessoal e profissional (Lee, 2018).

As maiores evidências do uso de CT advêm da indústria de videogames sul-coreana, onde sua prática é naturalizada e incorporada ao próprio mercado de trabalho. O crescimento explosivo da indústria de jogos da Coreia do Sul traz como consequência a sobrecarga do mercado e subsequente precarização, com atraso salarial e horas excessivas de trabalho não remuneradas. No contexto descrito, a aceleração de prazos faz-se necessária, frente à competitividade no mercado, resultando em um ciclo de aumento de horas de trabalho (Lee, 2018). Assim, os colaboradores são estimulados a permanecer em jornadas prolongadas, aplicando o CT. Consequentemente,

a adoção desse método, ao longo de períodos extensos, acarreta sérias implicações para a saúde física e mental, como evidenciado por estudos anteriores (Lee, 2018; Legault & Weststar, 2016). Alguns dos sintomas físicos relatados como decorrentes da utilização prolongada do CT incluem arritmia e embolia pulmonar, e entre os sintomas mentais destacam-se a depressão e o burnout (Edholm et. al, 2017; Lee, 2018). Nesse aspecto, identifica-se que o CT não é por si só um problema, mas sim a sua utilização ininterrupta por grandes intervalos de tempo (Edholm et. al, 2017).

Para além das indústrias de videogame, o CT tem sido empregado por diferentes profissionais em diversas áreas. A literatura sugere que quando aplicado em situações específicas e de emergência, o método pode proporcionar vários benefícios para os trabalhadores, visto que o CT também pode ser um período de alta produtividade e criatividade (Cote & Harris, 2023), por exemplo, quando as equipes se unem para cumprir metas críticas, como nos *Hackathons*. Contudo, é evidente que o equilíbrio entre produtividade e bem-estar é fundamental durante o uso deste método de trabalho, motivo pelo qual muitos setores estão adotando políticas e estratégias para minimizar seus impactos negativos (Pandolfi, 2021). Isso inclui a promoção de práticas de gerenciamento de tempo, o incentivo à comunicação eficaz e o reconhecimento da importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Apesar do exposto, poucas foram as publicações científicas acerca do CT identificadas na revisão realizada para o presente capítulo. Ainda assim, a compreensão desse fenômeno e o desenvolvimento de estratégias para enfrentá-lo são temas relevantes para a orientação profissional e de carreira e para a psicologia das organizações e do trabalho, quando se considera os prazos rigorosos e demandas intensas que marcam as relações de trabalho contemporâneas. Sendo assim, se faz necessário ampliar as investigações sobre o uso de CT na contemporaneidade, bem como sobre seus efeitos na saúde dos trabalhadores. A partir do presente trabalho, pretende-se contribuir com a produção de conhecimento sobre o CT por meio da apresentação de uma escala psicométrica que objetiva avaliar os comportamentos que caracterizam este método de trabalho em uma amostra brasileira.

Método

Participantes

O estudo contou com uma amostra de 264 participantes, selecionados por conveniência, com 18 anos de idade ou mais, homens e mulheres, dos quais 53% identificavam-se enquanto mulheres e 44.6% enquanto homem. Em relação à escolaridade, considerando o maior grau de formação, 43.7% informaram ter pós-graduação completa, 41.5% ensino superior completo, 13.8% ensino médio completo e 1.5% ensino fundamental completo. Quatro pessoas (1.5%) optaram por não responder esta questão. Foram incluídos na amostra: indivíduos de nacionalidade e residência brasileira apenas que trabalhassem por projetos no momento da coleta de dados. Em relação às

suas ocupações, 64.3% declarou trabalhar no setor de serviços, 20% trabalhavam em outros que não estavam incluídos na lista, 6.4% trabalhavam para o governo, 4.9% trabalhavam na indústria e 2.6% declararam trabalhar no comércio. Em relação a essa questão, 4 pessoas (1.5%) optaram por não responder. O cálculo do tamanho amostral seguiu a recomendação de Hair et al. (2005) de que a razão entre o número de casos e a quantidade de variáveis seja igual ou maior do que cinco.

Instrumentos

Utilizou-se um instrumento on-line com questões para a caracterização dos participantes, e uma escala para avaliar CT, composta de 27 itens, desenvolvida para este estudo. A seguir, serão descritos os procedimentos para elaboração dos itens deste instrumento.

Procedimentos para a Elaboração dos Itens da Escala de Crunch Time (CT)

Para o desenvolvimento desta escala, foi utilizado um roteiro elaborado por Boateng et al. (2018). A partir de um estudo qualitativo desenvolvido anteriormente pelo grupo de pesquisa, foram entrevistados 12 trabalhadores da área de criação que praticavam CT. Com base na leitura das entrevistas e de artigos, dois alunos de iniciação científica vinculados ao projeto elaboraram 94 itens que descreviam comportamentos característicos da experiência de CT, considerando-se os diferentes domínios em que são observados no cotidiano dos trabalhadores.

Após a elaboração dos itens, a clareza e pertinência foram avaliadas pela autora e sua orientadora, que reduziram o conjunto a 79 itens, distribuídos em três domínios: Atividades de Trabalho, Atividades Cotidianas e de Autocuidado, e Relacionamentos. Esses itens foram então submetidos à avaliação de três juízes para verificar a clareza da linguagem, a pertinência prática e a relevância para o domínio.

Posteriormente à avaliação dos juízes, os itens foram revisados e o conjunto foi reduzido para 63 itens. Estes foram submetidos a entrevistas cognitivas com quatro estudantes de pós-graduação (mestrado ou doutorado) e cinco trabalhadores (CLT ou PJ). Dada a extensão do instrumento, foram criados diferentes agrupamentos de itens, de modo que cada um pudesse ser avaliado por, no mínimo, dois entrevistados e que nenhum entrevistado precisasse avaliar mais de 27 itens. Após as entrevistas cognitivas, os 63 itens foram mantidos, porém com algumas alterações.

Tendo em vista o número ainda grande de itens, realizou-se um Painel Delphi, para o qual foram constituídos três grupos de três pessoas (especialistas, trabalhadores e bolsistas de iniciação científica) para avaliar cada um dos três domínios. O objetivo de cada grupo era selecionar nove itens que melhor representassem o domínio discutido. Dentre os itens selecionados, três deveriam caracterizar CT intenso, três, CT médio e três, CT fraco. Ao final do painel, cada domínio passou a conter nove itens, resultando em um instrumento composto de 27 itens.

Procedimentos para a Coleta e Análise de Dados

A pesquisa foi divulgada de forma on-line, a partir de redes sociais dos pesquisadores e membros do grupo de pesquisa, além do contato direto com os possíveis respondentes. Esses respondentes foram convidados a acessar e responder o questionário on-line. Ao acessar o link, tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, após sua leitura, puderam optar por responder à pesquisa ou não. Os participantes que acessaram e concluíram a pesquisa receberam automaticamente um relatório com os próprios resultados e uma explicação acerca de seu significado.

Após a coleta de dados, foram realizadas análises descritivas da amostra (média e frequência), bem como análises exploratórias do instrumento, a fim de identificar os fatores constituintes e indicadores de confiabilidade, verificando, portanto, os índices estatísticos da escala (Boateng et al., 2018). As análises estatísticas foram feitas utilizando o software *JASP* na versão *0.18.1*. Primeiramente realizou-se uma análise paralela dos fatores com rotação *promax*, tendo como critério para permanência do item carga fatorial ≥ 0,4. Foi utilizado o método de extração *minimum rank factor analysis* (MRFA), cujo objetivo era reduzir a variância de cada item quando realizada a extração dos fatores e possibilitar a interpretação da proporção de variação entre os fatores retidos (Shapiro & ten Berge, 2002).

Resultados

A análise fatorial exploratória resultou em uma escala com cinco dimensões. Contudo, ao visar a parcimônia do instrumento, além da clareza em relação a cada uma das dimensões e uma adequada estrutura estatística, optou-se por reter apenas os três primeiros itens (considerando a carga fatorial individual) que compunham cada um dos fatores. Com o intuito de verificar os índices de confiabilidade de cada dimensão, analisaram-se o alfa de Cronbach (α) e o ômega de McDonald (ω), responsáveis por indicar a consistência interna dos construtos. Uma síntese dessas informações pode ser encontrada na Tabela 1.

Em relação aos índices estatísticos, foram considerados satisfatórios (α e ω ≥ 0.7 para) em três das cinco dimensões, com exceção do fator Comunicação (α = 0.69 e ω = 0.70) e Autocuidado (α = 0.64 e ω = 0.66). Em relação a cada uma, respectivamente, foi possível observar que a amostra se mostrou heterogênea em relação às respostas fornecidas. Ainda, deve-se considerar o perfil dos respondentes, isto é, suas ocupações, seu grau de escolaridade e as particularidades de seus locais de trabalho – características que podem ter contribuído para o resultado. Em relação à comunicação, os itens descrevem situações que podem não fazer parte do cotidiano de todos os trabalhadores participantes, seja pela cultura da empresa, ou pelo perfil de uma determinada organização (ex.: Recebo feedbacks da minha liderança). Considerando a última dimensão, Autocuidado, pode-se perceber que nem todos os itens se restringem exclusivamente aos fenômenos associados ao CT (ex.: Consigo tirar uma folga, se sentir necessidade), podendo estes corresponder ao mesmo

tempo a fatores externos à própria realidade de trabalho, como uma urgência familiar, por exemplo. No entanto, os itens das dimensões apresentaram cargas fatoriais desejadas (≥ 0.4), o que representa relevância para os fatores em questão. Ainda, verifica-se, na literatura, desfechos negativos e prejuízos no que se refere aos fatores em questão quando tem-se o CT e sua utilização desmedida (Beaujot & Andersen, 2007; Chung & Kwon, 2020; Cote & Harris, 2021), corroborando para a retenção dos fatores com índices não tão favoráveis.

TABELA 1
Denominação, Descrição e Índices Psicométricos

Dimensão	Definição	Itens	Média (M)	Desvio Padrão (DP)	Consistência interna (α e ω)
Atividades de Trabalho	Descreve como os trabalhadores realizam suas atividades laborais e os ajustes que fazem à rotina de trabalho em CT.	1, 3, 13	3.10	0.91	0.76 e 0.77
Prejuízos Percebidos	Descreve os prejuízos que os trabalhadores percebem como decorrentes da prática de CT.	4, 5, 7	2.38	0.90	0.77 e 0.78
Medo	Descreve o medo das consequências relacionadas à presença ou ausência de entregas e à qualidade do trabalho em CT.	6, 14, 15	3.35	1.13	0.86 e 0.86
Comunicação	Descreve como se dá a comunicação entre colegas e com lideranças em CT.	8, 9, 11	3.65	0.74	0.69 e 0.70
Autocuidado	Descreve os impactos do trabalho em CT para o autocuidado do trabalhador.	2, 10, 12	3.03	0.63	0.64 e 0.66

Aplicação e apuração dos resultados da escala

A escala do fenômeno do CT foi designada à aplicação individual. Para isto é necessário que os respondentes compreendam as instruções, bem como a maneira correta de indicar suas respostas. Além disso, é necessário assegurar que estejam em um ambiente confortável e tranquilo. Não existe um tempo limite para o preenchimento da escala.

A escala é composta por cinco dimensões de comportamentos do CT. À vista disso, é possível que o cálculo dos escores médios seja feito para cada uma delas (Dimensão 1 – Atividades de trabalho –; Dimensão 2 – Medo –; Dimensão 3 – Afetos negativos –; Dimensão 4 – Comunicação, e Dimensão 5 – Autocuidado) bem como para a medida completa. A média obtida por cada participante deve estar no intervalo entre um mínimo de 0 e um máximo de cinco pontos.

Deste modo, o cálculo do escore médio da escala do Fenômeno do CT, em cada uma das cinco dimensões, deve se dar a partir da soma dos valores assinalados pelo participante, em cada um dos itens que integram cada dimensão. A partir desta soma, é necessário que se realize a divisão do número total assinalado, pelo número de itens da dimensão. Se houver interesse pelo resultado do escore geral da escala do Fenômeno do CT, é preciso que some

os valores atribuídos a todos os itens da medida e, em seguida, dividir esse total por 15.

FIGURA 1
Escala de Crunch Time (CT)

1 Nunca	2 Raramente	3 Eventuamente	4 Frequentemente	5 Sempre				
Próximo ao prazo final de conclusão de uma tarefa-trabalho-projeto eu...								
1. Continuo trabalhando, mesmo após o fim do expediente				1	2	3	4	5
2. Consigo tirar uma folga, se sentir necessidade				1	2	3	4	5
3. Acordo mais cedo ou durmo mais tarde para ter mais tempo para me dedicar ao trabalho				1	2	3	4	5
4. Percebo que meus relacionamentos são prejudicados dentro do trabalho				1	2	3	4	5
5. Percebo que meus relacionamentos são prejudicados fora do trabalho				1	2	3	4	5
6. Tenho medo de ter prejuízos se não fizer minhas entregas dentro do cronograma				1	2	3	4	5
7. Sinto necessidade de negociar os prazos das minhas entregas				1	2	3	4	5
8. Consigo conversar com colegas sobre o andamento do trabalho				1	2	3	4	5
9. Percebo que estou produzindo bem (invertida)				1	2	3	4	5
10. Consigo fazer pausas no trabalho para realizar atividades físicas (invertida)				1	2	3	4	5
11. Recebo feedbacks da minha liderança				1	2	3	4	5
12. Percebo que minha saúde fica em segundo plano				1	2	3	4	5
13. Resolvo demandas de trabalho enquanto estou com a família ou amigos				1	2	3	4	5
14. Tenho medo de perder meu emprego ou trabalho se a qualidade da entrega não atingir as expectativas do cliente ou da liderança				1	2	3	4	5
15. Tenho medo de não atingir as expectativas da liderança ou dos clientes				1	2	3	4	5

Interpretação dos resultados da Escala

A partir das referências de média e desvio-padrão dos participantes no instrumento e em suas dimensões é possível calcular os resultados dos respondentes e oferecer informações importantes sobre sua forma de trabalhar em CT. Embora a caracterização por dimensão seja possível, os autores sugerem que os resultados sejam fornecidos de forma global em contextos de pesquisa e que o detalhamento de cada dimensão seja trabalhado de forma qualitativa em contextos aplicados. Essa estratégia permitiria abordar as percepções dos trabalhadores sobre seus resultados, bem como identificar mudanças necessárias nos comportamentos, além de oferecer apoio na identificação de estratégias para implementar tais mudanças. Abaixo, são apresentados os valores de referência e interpretação dos escores baixo, médio e alto em CT, tomando como referência a média (**3.14**) e desvio padrão (**1.19**) da amostra deste estudo.

Escore Baixo (0 a 1.9 pontos): Uma pessoa que tem um escore baixo em CT tende a realizar suas atividades de trabalho de forma menos intensiva, assegurando tempo e atenção para seus afazeres fora do trabalho. Para essas

pessoas, o trabalho tende a ser visto como mais um papel a ser desempenhado, por isso não costuma ser priorizado com relação aos demais.

Médio (2.0 a 4.3 pontos): Uma pessoa que tem escore médio em CT precisará algumas vezes trabalhar de forma mais intensa e dedicar maior energia ao seu trabalho. É possível que precise modificar um pouco a sua rotina normal para conseguir atender a algum prazo ou urgência, mas tenderá a voltar ao equilíbrio original quando for possível, evitando prejuízos em outros campos da sua vida.

Alto (4.4 a 5.0 pontos): Uma pessoa que tem um escore alto em CT tende a trabalhar intensivamente quando está envolvida na conclusão de um projeto. Com frequência acaba renunciando a atividades importantes, como cuidar da sua saúde física, sua alimentação e, em casos mais extremos, sua higiene pessoal. É comum ainda que pessoas com pontuações altas nessa escala tenham prejuízos em seus relacionamentos devido ao tempo que dedicam a realizar suas atividades de trabalho.

Considerações finais

O presente estudo teve como propósito a apresentação do desenvolvimento e das evidências psicométricas da Escala para Avaliar o Trabalho em CT. Este instrumento permitiu a investigação, em uma amostra de trabalhadores brasileiros, das expressões de comportamentos, sentimentos e percepções em relação ao trabalho durante o CT, bem como os impactos decorrentes dessa prática. Os dados coletados e as análises realizadas indicam resultados estatísticos satisfatórios, respaldados teoricamente pelos diversos fatores observados.

A disponibilização do instrumento possibilitará a exploração de questões até então negligenciadas pela literatura científica, incluindo a relação entre o CT e o bem-estar, assim como a saúde mental dos trabalhadores em distintos setores. Dessa forma, tanto as organizações quanto os profissionais de orientação profissional e de carreira podem se beneficiar da utilização do instrumento, uma vez que ele oferece uma avaliação cientificamente validada da ocorrência do CT, permitindo a verificação quantitativa e qualitativa de seus impactos.

Além disso, dada a multidimensionalidade do construto, é possível examinar as diversas manifestações do CT e seus efeitos específicos em diferentes áreas da vida dos trabalhadores. Considerando que o CT tem sido promovido e aplicado em equipes de trabalho, o uso do instrumento nas organizações pode auxiliar na avaliação do emprego dessa metodologia nos times, permitindo o desenvolvimento de intervenções eficazes em relação à saúde mental dos trabalhadores – extremamente relevantes quando se considera os impactos, por vezes não intencionais, da adoção dos comportamentos de CT no trabalho.

Em relação às limitações deste estudo, devemos considerar a prevalência de trabalhadores do setor de Tecnologia da Informação (TI) com ensino superior completo enquanto respondentes. Estes indivíduos estão submetidos

a condições muito particulares de trabalho no que se refere à jornada de trabalho e às formas de comunicação – com frequência caracterizada por interações remotas mediadas por tecnologias. Com o objetivo de investigar a fidedignidade e a relevância das dimensões do instrumento da escala para a população brasileira, recomenda-se a realização de novos estudos levando em consideração, principalmente, os itens que se referem à comunicação e autocuidado, investigando a pertinência de seu conteúdo e a necessidade de alterações.

No que se refere à sociedade brasileira, sabemos que os desdobramentos das constantes revoluções industriais e, principalmente, dos impactos da Indústria 4.0 tem afetado o modo de compreender o trabalho. A escala, portanto, ao inserir-se nesse contexto com o objetivo de averiguar um fenômeno de seu tempo permitirá que os efeitos das mudanças sejam verificados, além de contribuir teoricamente em relação à compreensão dos impactos dessas mudanças.

REFERÊNCIAS

Beaujot, R., & Andersen, R. (2007). Time-Crunch: Impact of Time Spent in Paid and Unpaid Work, and Its Division in Families. The Canadian Journal of Sociology / Cahiers Canadiens de Sociologie, 32(3), 295–315. https://doi.org/10.2307/20460645

Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. Frontiers in Public Health, 6(1), 01–18. https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149

Borlido, D. J. A. (2017). Indústria 4.0: aplicação a sistemas de manutenção (Master's thesis, Universidade do Porto, Portugal).

Chung, S.W., & Kwon, H. (2020). Tackling the crunch mode: the rise of an enterprise union in South Korea's game industry. Employee Relations: The International Journal, 42(6), 1327–1352. https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0382

Confessor, B. R. (2019). Xs-game: Engenharia de jogos voltada para desenvolvedores individuais. (Course completion project, Universidade Federal do Rio de Janeiro).

Cote, A. C., & Harris, B. C. (2021). 'Weekends became something other people did': Understanding and intervening in the habitus of video game crunch. Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies, 27(1), 161–176. https://doi.org/10.1177/1354856520913865

Cote, A. C., & Harris, B. C. (2023). The cruel optimism of "good crunch": How game industry discourses perpetuate unsustainable labor practices. New Media & Society, 25(3), 609–627. https://doi.org/10.1177/14614448211014213

Carvalho, C. da S, da Silva, R. N., de Almeida, J. J. G., & Simões, L. M. (2022). Toyotismo e sua aplicabilidade: um estudo de caso nas microempresas. Revista de Gestão e Secretariado. Management and Administrative Professional Review, 13(3), 1307–1317. https://doi.org/10.7769/gesec.v13i3.1402

Hair, J. F. (2005). Preparação para uma análise multivariada. Bookman.

Lee, S. (2019). Deepening Conditions of Precarity in the Korean Game Industry and Collaborative Strategies to Overcome Constraints. Kritika Kultura, 32(0), 208–236. https://doi.org/10.13185/kk2019.03211

Nunes, F. R. A. (2023). Planejar, organizar, dirigir, controlar e... digitalizar: o impacto das tecnologias da Quarta Revolução Industrial no campo do trabalho de profissionais da administração (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).

Pandolfi, F. L. (2021). Mediações tecnológicas no cinema brasileiro de animação: um estudo sobre transformações nos processos de produção e nas dinâmicas do mercado (Master's thesis, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Penhaki, J. D. R. (2019). Soft Skills na indústria 4.0 (Master's thesis, Universidade Tecnológica Federal do Paraná).

Pereira, A., & de Oliveira Simonetto, E. (2018). Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, 16(1), 1–9. http://dx.doi.org/10.5892/ruvrd.v16i1.4938

Pinheiro, G. D. N. (2023). INDÚSTRIA 4.0: Um estudo acerca da Quarta Revolução Industrial, desafios e impactos para a implementação do sistema no Brasil (Course completion project, Universidade Federal Fluminense).

Porto, A. C. V. (2021). O toyotismo e a precarização dos direitos trabalhistas. Brazilian Journal of Development, 7(4), 43435–43453. https://doi.org/10.34117/bjdv7n4-686

Rocha, B. A. B., Lima, F. R. D. S., & Waldman, R. L. (2020). Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. Revista Pensamento Jurídico, volume 14(1), 79–94. https://doi.org/10.1007/BF02294710

Shapiro, A., & ten Berge, J.M.F (2002). Statistical inference of minimum rank factor analysis. Psychometrika, 67, 79–94. https://doi.org/10.1007/BF02294710

Viana, V. (2023). As novas tecnologias da Indústria 4.0 na perspectiva da construção civil: um estudo sobre melhoria dos processos, produtividade e eficiência com a sua utilização (Course completion project, Universidade do Sul de Santa Catarina).

Warzel, C., & Petersen, A. H. (2022). Trabalho remoto: as vantagens e desvantagens do home office. Best Business.

Edholm, H., Lidström, M., Steghöfer, J. P., & Burden, H. (2017). Crunch time: The reasons and effects of unpaid overtime in the games industry. In 2017 IEEE/ACM 39th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice Track, 43–52. http://doi.org/10.1109/ICSE-SEIP.2017.18

PESSOAS LGBTQIA+: PRECONCEITOS NA CARREIRA E NOS AMBIENTES DE TRABALHO

Pablo Emilio da Silva[1], Samantha de Toledo Martins Boehs[2]

Introdução

O senso de pertencimento é algo que o ser humano busca ao se relacionar com a comunidade em que vive. Quando a inserção a um grupo lhe é negada, existe então a exclusão. Excluir é um processo sócio-histórico configurado pelos recalcamentos em todas as esferas da vida social, mas é vivido como uma necessidade do eu, com sentimentos, significados e ações (Sawaia, 2001). Inclusão, por sua vez, é o ato de inserir, abranger, envolver algo ou alguém em um meio, local ou grupo. É um movimento maior do que a simples inserção da presença física em um local, mas sim, uma forma de fazer com que alguém se sinta pertencido a determinado meio (Michaelis, 2022).

A vida em sociedade é diversa, porém envolta em desigualdade e segregação. Atualmente, tem se percebido o crescimento da comunidade LGBTQIA+ alcançando seu espaço, seja na mídia, nos locais de trabalho ou na vida em comunidade, porém presenciamos ainda assim a segregação desta coletividade.

[1] Psicólogo e Bacharel em Direito. Especialista em Gestão de Talentos e Comportamento pela Universidade Federal do Paraná. Analista de Pessoas, Cultura e Sustentabilidade na empresa Volkswagen Caminhões e Ônibus, montadora integrante do Grupo TRATON, subsidiária da Volkswagen AG. pabloemilios88@gmail.com

[2] Psicóloga(UFMG), docente do Departamento de Administração Geral e Aplicada da UFPR. Doutora em Psicologia pela UFSC. Coordenadora do Projeto de Extensão Carreira e Bem-estar ao Longo do Ciclo de Vida e do MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano da UFPR. samantha.boehs@ufpr.br

Baseados, muitas vezes, nos padrões de moralidade e juízo impostos por grande parte das religiões praticadas no Brasil, que acabam por considerar a heterossexualidade como única orientação sexual válida, os atos discriminatórios acabam por tirar as oportunidades de inserção das pessoas LGBTQIA+ na sociedade, deixando de promover um ambiente seguro e saudável, para que consigam ter uma vida mais digna e com igualdade (Bortolini, et al. 2023)

> *"A homofobia como termo para designar uma forma de preconceito e aversão às homossexualidades em geral tem se lançado na sociedade brasileira com alguma força política, conceitual e analítica nos últimos anos. O conceito tem sido utilizado para fazer referência a um conjunto de emoções negativas (aversão, desprezo, ódio ou medo) em relação às homossexualidades." (Borrillo, 2010, p.7)*

No que se refere ao mercado de trabalho, existem diferenças significativas de acesso aos direitos no que se refere a geração de renda para o público LGBTQIA+, sendo que a LGBTQIA+fobia acaba por restringir as oportunidades de emprego formal para essas pessoas fazendo com que,muitas vezes, as possibilidades de emprego que sobram, sejam aquelas que estão classificadas como à margem da sociedade, que os profissionais tradicionais não têm interesse em ocupar (Bortolini, et al. 2023). O que falta para que haja a inclusão efetiva dos LGBTQIA+ no mercado de trabalho? Mesmo que haja oferta de vagas para pessoas LGBTQIA+, ainda fica a dúvida se a organização está preparada para receber profissionais desta comunidade, visto que, inseri-los no meio laboral não necessariamente é sinônimo de aceitação e respeito.

A busca das organizações pela prática de oferecerem oportunidades profissionais considerando os critérios de diversidade, faz indagar se há algum tipo de política interna nas empresas que propicie a manutenção da saúde física e mental destes trabalhadores. Não é incomum ouvir relatos de pessoas que preferem abrir mão de seus trabalhos a terem que passar por situações que lhes deixem desconfortáveis e/ou inseguras, sendo que também são comuns demissões por motivos relacionados a não aceitação e ao preconceito em relação a orientação sexual.

> *"As empresas ainda têm dificuldade para a implementação ou adequação de políticas sobre diversidade efetivas, ou para o correto acolhimento de corpos trans e suas respectivas especificidades. São comuns os relatos que alegam que, após a contratação, inicia-se um processo de assédio – pelo corpo gestor e colegas de trabalho, além de diversos tipos de transfobia velada que tornam o ambiente laboral pouco acolhedor. No trato direto com clientes transfóbicos, a primeira opção da empresa se torna a demissão de forma compulsória e arbitrária". (Benevides & Nogueira, 2021, p.43)*

De acordo com o dicionário Michaelis (2022), preconceito é toda opinião idealizada através de pensamentos sem critérios, nos quais se dá o julgamento de outrem por meio de movimentos hostis sem base de conhecimento ou

por fundamentos generalistas, enquanto discriminação é o ato de segregar alguém ou um grupo de pessoas pelo preconceito referente a uma especificidade corporal, cultural, sexual, religiosa, política, entre outras. A discriminação contra a comunidade LGBTQIA+ é o ato de segregar as pessoas, diferenciando-as pelo sexo, gênero ou orientação sexual.

A marginalização das pessoas LGBTQIA+ é antiga e tem passado por diferentes momentos. Antigamente pessoas que pertencem ao grupo LGBTQIA+ além de não serem aceitos pela sociedade, o comportamento homossexual, ou qualquer variação deste, era literalmente uma doença e até o ano de 1973 estava inclusive presente no DSM (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais). Até maio de 1990 o comportamento homossexual era considerado como uma doença pela OMS, tendo por nome "homossexualismo" estando presente o sufixo "ismo", que liga o termo a uma patologia. Somente a partir de maio de 1990 o comportamento foi retirado da lista da CID-10 (Classificação Internacional de Doenças), sendo nomeado como homossexualidade. As mudanças em relação à aceitação e representatividade do público LGBTQIA+ foram se tornando mais presentes na luta pela igualdade a partir de 28 de junho de 1969, momento este em queocorreu a revolta de Stonewall.

Apesar de estar no século XXI, a comunidade LGBTQIA+ ainda sofre preconceito, não apenas na vida pessoal, mas tambémno âmbito profissional. Há a diferenciação em termos de salário, empregabilidade, respeito eacessibilidade. De acordo comFoucault (1998), assim como as escolas e hospitais, os locais de trabalho são "instituições de sequestro", visto que tiram as pessoas de seus meios sociais e familiares e colocam em locais no intuito de moldar e disciplinar seus pensamentos e formas de agir. Neste contexto, a depender de como é o gerenciamento da cultura organizacional, existe a possibilidade de as pessoas LGBTQIA+ sofrerem com preconceitos nos seus ambientes laborais.

Embora não possa ser considerado como regra em todas as empresas, de maneira em geral, o padrão de funcionários que têm salários mais altos, bem como cargos de chefia, estão presentes entre aqueles que se enquadram no arquétipo de homem, branco, cis e hétero.Enquanto a desigualdade salarial e a vulnerabilidade permeiam a condição de trabalho de mulheres, pessoas pretas, LGBTQIA+, Pessoas com Deficiência (PCDs) entre outros grupos de diversidade. Ainda temos a questão de pessoas que não estão registradas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas que trabalham em situação de autonomia, empregos informais ou mesmo empregos que são considerados como à margem a sociedade, vide pessoas que são administradores do próprio negócio e pessoas que por vezes sevalem da prostituição, por não conseguirem se inserir em outros tipos de empregos formais.

> *"Apenas 4% da população trans feminina se encontra em empregos formais, com possibilidade de promoção e progressão de carreira. Da mesma forma, vemos que apenas 6% estão em atividades informais e subempregos, mantendo-se aquele que é o dado mais preocupante: 90% da popula-*

ção de travestis e mulheres transexuais utilizam a prostituição como fonte primária de renda." (Benevides & Nogueira, 2021, p.44)

Sendo assim, para que as pessoas possam ter melhores salários ou condições de empregabilidade e crescimento nas empresas, precisam haver políticas e práticas que incentivem a igualdade de oportunidades. Ações em prol da criação de leis e políticas antidiscriminatórias e igualitárias no que se refere a inserção de pessoas com diferentes orientações sexuais no mercado de trabalho podem ser tornar uma dessas práticas.

Embora estudos anteriores indiquem que as "empresas que investem em programas de diversidade apresentaram melhor desempenho do que as que não procuram gerir sua diversidade" (Nunes, 2017, p.19), torna-se necessário questionar o quão é realmente aceita a diversidade sexual nas empresas e se existe preparação para a entrada e permanência no trabalho de profissionais com orientações sexuais diversas. Espaços onde não haja distinção de tratamento e possibilidade de desenvolvimento na carreira, tendo em vista que não se trata apenas de inserir o profissional LGBTQIA+ na empresa, mas sim oferecer condições físicas, estruturais e emocionais para que a pessoa se sinta realmente pertencida a organização.

Levando em consideração o contexto teórico apresentado anteriormente, o presente estudo teve por objetivo verificar quais tipos de suporte tem sido oferecido pelas empresas no que se refere aos profissionais LGBTQIA+, investigando as possíveis discriminações presentes no ambiente empresarial bem como os impactos destes comportamentos nas carreiras individuais e nas relações interpessoais no contexto do trabalho.

Método

Participantes

A amostra do estudo foi não probabilística (Creswell & Palo Clark, 2013). Os critérios de inclusão dos participantes foram: se autodenominar pertencente ao público LGBTQIA+ e ter tido em algum momento na vida experiência de trabalhodentro de uma organização ou de maneira autônoma. A amostra final foi composta por 60 pessoas com média de idade de 32 anos. Os respondentes se autodenominaram 5% travestis, 2% transgêneros, 77% cisgêneros e 16% que se identificavam com outros gêneros.

Instrumentos

A pesquisa, de caráter quantitativo, foi desenvolvida a partir da aplicação de um questionário com 29 perguntas, sendo 9 para caracterização da amostra e as outras 20 com questões específicas sobre o tema deste trabalho. As perguntas específicas buscavam identificar se os participantes haviam sofrido algum tipo de preconceito nas suas trajetórias profissionais, como por exemplo: 1."Você já sofreu algum tipo de preconceito de alguém dentro da empresa?"; 2."Você tem a sua orientação sexual, gênero e/ou sexo biológico

declarado na empresa que trabalha?"; 3."Já percebeu em algum momento da sua carreira que você foi impossibilitado de se desenvolver devido a algum tipo de preconceito relacionado a sua sexual?"; 4. "As pessoas usam seus nomes sociais no trabalho?, etc.

Procedimentos

A coleta, que aconteceu entre os meses de março e abril de 2022, foi feita com a disponibilização de questionário por grupos de WhatsApp e pelas redes sociais com a finalidade de atingir a maior quantidade possível de pessoas pertencentes a comunidade LGBTQIA+. Os dados foram analisados com a utilização do software Excel 2016.

Resultados e Discussão

Em relação a orientação sexual, a percentagem foi de 8% assexuais, 20% bissexuais, 25% heterossexuais, 45% homossexuais e 2% com outra orientação sexual. Em relação ao estado civil, 73% da populaçãonão era casada e 27% casada. 70% dos participantes possuíam filhos e 30% não. Em relação ao status de emprego, 75% das pessoas estavam vinculados a algum tipo de emprego, seja ele formal ou não, e 25% não se encontravam empregadas no momento da pesquisa, sendo que entre aqueles que estavam fora do mercado de trabalho, todos já haviam sido empregados anteriormente. Em relação ao tempo trabalhado, levando em consideração a atual empresa em que está ou a última empresa em que teve contrato trabalhista, 28% trabalhou ou trabalha por até 12 meses, 18% trabalhou ou trabalha de 13 a 24 meses e 54% trabalhou ou trabalha por mais de 24 meses.

Os participantes, em sua maioria (80%) revelaram que tiveram a orientação sexual aberta entre os demais funcionários na empresa em que trabalham, porém nem sempre essa abertura ocorreu por vontade própria. Em 17% dos casos essa comunicação foi feita por outros colegas de trabalho à revelia do profissional pertencente ao grupo LGBTQIA+. Sendo assim, alguns participantes não tiveram sua individualidade respeitada no momento de se assumir, pois esse direito foi ceifado quando outras pessoas o fizeram em seu lugar, por vezes gerando desconforto ao lidar com a sexualidade no ambiente laboral. Tais resultados vem ao encontro do que afirma Nunes (2017), quando argumenta que a simples aplicação das políticas de diversidade não garante um ambiente seguro para os profissionais gays e lésbicas, sendo importante o estabelecimento de uma cultura organizacional que seja efetivamente amigável aos homossexuais.

Em relação a ter sofrido algum tipo de preconceito no trabalho, 42% dos participantes revelaram que sim, enquanto 44% da amostra mencionou que em algum momento de sua carreira houve a impossibilidade de se desenvolver devido ao preconceito relacionado a sua orientação sexual.

> *Ainda que se veja no mundo organizacional bons exemplos de aplicação de políticas de gestão da diversidade, entende-se que ainda há muito por*

> *fazer para se desvincular as ações inerentes à obrigação legal e aquelas decorrentes da conscientização do valor da "multiculturalidade" para a organização. As ações ainda não são suficientes para garantir não somente a inclusão das minorias no mercado de trabalho, mas também a sua ascensão e desenvolvimento dentro desse mercado (Saji, 2005, p.22).*

Ao serem questionados se a empresa em que trabalham ou trabalharam possui programas que auxiliam a inserção e manutenção do público LGBTQIA+, a grande maioria respondeu que não. Em relação a possuir algum tipo de abordagem educativa sobre o tema LGBTQIA+, 54% afirmaram que não existe. Em relação a haver política e ações de recrutamento, seleção e atração, específicas relacionada aos profissionais LGBTQIA+, 54% também responderam que não.Entre as organizaçõesque possuem comitê de diversidade, somenteem 23% delas existe uma divisão específica do comitê relacionada a questão LGBTQIA+.

Ao final do questionário foi disponibilizada uma questão aberta para que os participantes pudessem relatar qual(ais) abordagens e/ou políticas de inclusão sugeririam que fossem implantadas pelas empresas para que se sentissem realmente incluídos no ambiente de trabalho. Foi recorrente pelos participantes a sugestão sobre a necessidade de investir em sensibilizações por meio da educação corporativa, seja com a contratação de empresas externas ou mesmo criando dentro da empresa uma área que destine a atenção para esse tipo de temática com a finalidade de serem gerenciadas as questões relacionadas a diversidade sexual no ambiente de trabalho. Segundo Pompeu (2020, p. 7):

> *"As ações de treinamento e desenvolvimento nas empresas podem representar oportunidades que, se bem aproveitadas, podem fazer a diferença para melhorar a vida de muitas pessoas, se ajudarem a fomentar uma cultura organizacional de não discriminação e de respeito às diferenças individuais."*

Entretanto, é preciso que essas questões ligadas a gênero e orientação sexual sejam abordadas com o devido cuidado por profissionais que realmente tenham conhecimento aprofundado sobre a temática. Não é simplesmente fornecer treinamento através de vídeos que possam ser facilmente executados sem receberem a devida atenção, mas sim levar o conhecimento de forma didática, de preferência presencialmente com cursos ministrados por profissionais capacitados, para que se houverem dúvidas, elas possam ser sanadas da maneira adequada. Segundo Mickens (1994, citado por Pompeu, 2020), quando os treinamentos sobre diversidade são executados por exemplo por pessoas gays e lésbicas o impacto é aumentado, tendo em vista que a utilização dos testemunhos individuais é uma das estratégias mais efetivas para a conscientização sobre o assunto.

Em um cenário ideal,o foco deve estarem fomentara inclusão completa das pessoas, emações que envolvam plano de contratação, oportunidades

internas sem restrições, plano de apoio em momentos de necessidade, cultura organizacional propícia e projeto de retenção de pessoas LGBTQIA+. A criação dos comitês de diversidade pode ser uma das estratégias para facilitar a inserção e manutenção de profissionais diversos sendo significativo que o comitê de diversidade seja composto por pessoas que estejam envolvidas com questões diversas em suas vidas, pessoas LGBTQIA+, PCDs, mulheres, pessoas pretas, entre outras. Neste contexto, a diversidade seria realmente praticada resultando em uma melhor qualidade de vida pessoal e profissional.

Considerações Finais

A partir deste estudo pode-se aferir que o preconceito contra pessoas LGBTQIA+ permanece presente no ambiente de trabalho, sendo esta uma cultura que apenas mudou de vestimenta mas que ainda apresenta sinais de preconceito e discriminação. Embora o preconceito tenha perdido seu caráter declarado, ainda se encontra enraizado e institucionalizado na sociedade, sendo fundamentado nos novos contratos sociais. A intolerância hoje apesar de acontecer de forma mais velada e organizada, não deixou de ser excruciante, pois com as novas roupagens consegue atingir as vítimas de forma mais subjetiva.

São necessárias mudanças nas políticas de gestão e implementação de estratégias multidisciplinares que permitam que os trabalhadores possam ser quem realmente são nos seus ambientes de trabalho não tendo que temer serem discriminados por qualquer tipo de diferença, entre elas a orientação sexual. Entre as limitações deste estudo está o fato de o acesso aos participantes ter se dado por grupos de WhatsApp e pelas redes sociais dos pesquisadores, o que pode ter limitado o nível de abrangência da amostra no que se refere a condição social e financeira dos participantes da pesquisa. Para estudos futuros seria interessante fazer uma diferenciação as respostas levando em consideração também a condição econômico-financeira.

Propõe-se que para estudos posteriores relacionados à temática do preconceito e LGBTfobia no contexto organizacional, seja realizado um maior aprofundamento com pesquisas qualitativas a fim de que possam contribuir para a construção de uma nova cultura organizacional e consequentemente para a melhoria da qualidade de vida e saúde psíquica das pessoas.O assunto tratado tem ganhado visibilidade, porém, ainda carece de mais estudos que acompanhem de maneira longitudinal a realidade da população LGBTQIA+ que possam ser utilizados para auxiliar na evolução da sociedade e das empresas no que se refere a temática da inserção do público LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

As empresas têm a ganhar com a diversidade em suas equipes, tendo em vista que quando as pessoas almejam resolver problemas tendem a pensar inicialmente a partir de suas vivências individuais.Sendo assim, se em um grupo houverem pessoas com culturas e histórias de vida muito parecidas, dificulta o pensamentoem soluções diversificadas. Com a criação de equipes que contemplem os mais diferentes grupos de diversidade, há uma ampliação

de perspectivas que se reflete na formade solucionar problemas, criar produtos e serviços abrangentes o que, por consequência, propicia melhores resultados para as empresas.

REFERÊNCIAS

Benevides, B. G & Nogueira, S. N. B. (2021). Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. 2021. Retirado de: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2022

Borillo, D. (2010). Homofobia- História e Crítica de um Preconceito. Belo Horizonte, Autêntica Editora. Retirado de:<https://www.academia.edu/34343247/Homofobia_História_e_Crítica_de_um_Preconceito_Daniel_Borrillo_pdf>. Acesso em: 02 abr. 2022

Bortolini. A., Brunetto, D & Froemming, C. N. (2023). Promoção e Defesa dos Direitos
das Pessoas LGBTQIA+. Fundação Escola Nacional de Administração Pública. Brasil.

Creswell, J. W. & Palo Clarck, V. L. (2013). Pesquisa de Métodos Mistos. 2ª edição.
Porto Alegre: Editora Penso.

Focault, M. (1998). História da sexualidade 2, o uso dos prazeres. 8ª edição. Rio de Janeiro: Editora Graal.

Machado, Richardson Miranda (2010). Transtornos Psiquiátricos, uma abordagem Epidemiológica do Alcoolismo da Região Centro Oeste de Minas Gerais. Ribeirão Preto. Retirado de: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22131/tde-27092010-162022/publico/RICHARDSONMIRANDAMACHADO.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2023

Michaelis (2022). Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Editora Melhoramentos, São Paulo. 2015. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/preconceito/>. Acesso em: 17 fev. 2022

Nunes, R. S. (2017). Homossexualidade e ambiente de trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília. Retirado de: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/18091/1/2017_RaulDaSilvaNunes_tcc.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2022

Pompeu, S. L. E. (2020). Educação corporativa e diversidade por orientação sexual: desafios e possibilidades no ambiente de trabalho. Revista Conhecimento em Ação, 5(2), 204-232. https://doi.org/10.47681/rca.v5i2.34044

Saji, G. S. M. (2005). Gestão da diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração de Empresas) FGV – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo. Retirado de: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace;/bitstream/handle/10438/5738/107942.PDF?sequence=1>. Acesso em: 01 abr. 2022

Sawaia, B. (2001). As artimanhas da exclusão, Análise psicossocial e ética da desigualdade social. 2ª edição. Editora Vozes. Petrópolis.

The American Psychiatric Association (1980). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 3ª edição. Library of Congress Catalogue Number 79-055868. Washington, D.C. Retirado de: <https://aditpsiquiatriaypsicologia.es/images/CLASIFICACION%20DE%20ENFERMEDADES/DSM-III.pdf> Acesso em: 11 nov. 2023

ACONSELHAMENTO DE CARREIRA COM MULHERES: INTERSECCIONALIDADE, DESAFIOS E GANHOS SEGUNDO A PERSPECTIVA DO CONSTRUCIONISMO SOCIAL

Maria Celeste Almeida[1], Marcelo Afonso Ribeiro[2]

Introdução

Esse texto tem a finalidade de apresentar um recorte da dissertação de mestrado da primeira autora, cuja finalidade foi pesquisar a existência de alguma especificidade nas demandas de mulheres na busca por uma Orientação Profissional e de Carreira (OPC).

Em termos de organização do texto, apresentamos, primeiramente, o construcionismo social, que foi a perspectiva teórica que embasou a pesquisa. Em seguida, introduzimos questões do mundo contemporâneo, evidenciando aspectos dos mundos do trabalho, do conceito de carreira, ligadas ao gênero e da interseccionalidade de classe/gênero e raça, bem como dados

[1] Psicóloga clínica. Orientadora Profissional e de Carreira. Mestre em Psicologia Social pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (IPUSP). Pesquisadora convidada do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional (LABOR – IPUSP). celeste@celestealmeida.com.br

[2] Doutor em Psicologia Social. Professor Associado do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, onde coordena o Serviço de Orientação Profissional (SOP) e o Laboratório de Estudos do Trabalho e Orientação Profissional (LABOR). Membro da UNESCO Chair of Lifelong Guidance and Counseling. Coordenador do GT da ANPEPP "Carreiras: informação, orientação e aconselhamento". marcelopsi@usp.br

da realidade nacional e internacional quanto ao trabalho das mulheres. Seguimos apresentando os objetivos da pesquisa, o método, os resultados e as conclusões.

A escolha do construcionismo social como perspectiva teórica para este trabalho se deu por conta dos desafios contemporâneos no campo da OPC, segundo autoras/es como David Blustein, Richard Young, Donna Schultheiss, no contexto internacional, e Fabiano Fonseca e Marcelo Ribeiro no contexto nacional (Blustein, 2006, 2011, 2013; Duffy et al., 2016; McIlveen, P. & Schultheiss, 2012; Ribeiro, 2011, 2014, 2017; Ribeiro & Almeida, 2019; Silva, 2010; Young & Collin, 2004). O construcionismo social surgiunão como um sistema teórico, mas como uma alternativa aos modelos existentes. É definido por uma ontologia relacional, pois preconiza que a realidade é construída em relação via narrativas, discursos, significados e práticas sociais, como apontam Gergen (1997) e McNamee (2012).É importante salientar que "falar em uma ontologia relacional não significa negar a existência material das pessoas e das coisas, porque aúnica realidade existente seria a realidade da relação, na qual pessoas, coisas e sociedade existem como constituintes da relação" (Ribeiro, 2017, p. 267). A idéia do construcionismo sustentar teoricamente esta pesquisa, se justifica ainda, segundo Nogueira (2001), por encontramos cinco pressupostos fundamentais, apresentados por Gergen (1997), para uma perspectiva construcionista social, que difere de uma abordagem tradicional da psicologia e, por conseguinte da OPC, que tem a psicologia como base. São eles: (1) posição crítica diante do conhecimento concebido como "verdade"; (2) os termos e as formas pelas quais se consegue compreender o mundo e cada um/a individualmente são artefatos sociais, produtos de interações pessoais com especificidade histórica e cultural; (3) determinada descrição do mundo ou do self é sustentada ao longo do tempo, não por validade objetiva, mas devido às vicissitudes do processo social; (4) o significado da linguagem deriva do seu modo de funcionamento dentro dos padrões de relacionamento; e (5) a avaliação das formas de discurso existentes é, ao mesmo tempo, a avaliação de padrões de vida cultural.

Quando se pensa em socioconstrucionismo, uma palavra logo se associa à esta perspectiva,que é a palavra *construção*. "Construção é uma das palavras-chave na proposta socioconstrucionista e seria definida, em síntese, como o processo de formação, organização e criação de algo, dando-lhe uma estrutura, sendo, ao mesmo tempo, ação, processo e resultado de construir" (Ribeiro, 2014,p. 98).

Um dos fundamentos do socioconstrucionismo é que o conhecimento é construído entre as pessoas através de interações sociais e relacionamentos, e não através de observação objetiva. Presume ainda que a compreensão do mundo é histórica e culturalmente incorporada. Uma outra noção do construcionismo social é que o foco está no processo e na dinâmica da interação social, e não na estrutura do conhecimento individual ou da verdade objetiva (Blustein et al., 2004).

Portanto, a perspectiva socioconstrucionista é um meio de compreender as complexas interconexões entre relacionamentos e trabalho, fornecendo

o conhecimento acadêmico e, ao mesmo tempo, ouvindo e valorizando as experiências das pessoas e as diversas atividades envolvidas na vida profissional de cada um/a.

> *O discurso contextualizado, por sua vez, refere-se ao fato de que a pessoa, suas ações e carreiras, deveriam ser localizadas dentro de um dado contexto histórico, social, econômico. O construcionismo social contribuiria para que as teorias, pesquisas e práticas de carreiras fossem entendidas dentro de um ponto de vista social, político e ideológico (Silva, 2010, p. 53).*

Com relação ao mundo contemporâneo, acompanhamos as grandes mudanças nos mundos do trabalho. O mundo contemporâneo está cada vez mais complexo e plural, o trabalho tem se transformado ao longo das última 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. Isso, justifica mais uma vez a escolha da perspectiva do construcionismo social para embasamento teórico desta pesquisa, por ser uma referência importante no século XXI, que se propõe a discutir as interrelações entre gênero e carreira.

Se a carreira é uma coconstrução fundada nos discursos sociais, entendidos como posicionamentos coletivos ou narrativas socialmente compartilhadas que se transformam em referências normativas a serem seguidas ou rejeitadas, as questões relativas às relações de gênero, por exemplo, são determinantes na construção das carreiras. Entretanto, elas são pouco consideradas nos estudos de carreira no campo da OPC, sendo um projeto a se realizar ainda, como apontaram os estudos incipientes de Bimrose (2001), Bimrose et al. (2015), Duffy et al. (2016) e Ibarra e Petriglieri (2016).

Com todas as transformações ocorridas no mundo do trabalho como, por exemplo, aglobalização e a flexibilização, muitas foram as mudanças, principalmente, para as mulheres, ainda mais, quando o mundo do trabalho não foi pensado para mulheres e outras minorias. Segundo Blustein (2015), o foco na figura dos homens brancos de classe média serviu de base para a maioria das teorias existentes, que contrastavam fortemente com o terreno das mulheres, das pessoas de cor, dos pobres e das classes trabalhadoras - a grande maioria de pessoas ao redor do globo.

As mulheres adentraram o mundo do trabalho, mas ocupam posições hierárquicas e salariais de forma desigual e inferior, se comparadas aos homens neste mesmo mundo laboral: "a posição das mulheres e dos homens na hierarquia social, em relação à repartição do trabalho doméstico, hierarquia profissional ou representação política, não é a mesma nas sociedades contemporâneas" (Hirata, 2015, p. 7).

Segundo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2014), em função de todas as mudanças ocorridas nos mundos sociais e do trabalho, e de acordo com o acesso das mulheres neste mundo e, ainda, em relação à configuração das posições que ocupam, percebe-se que as mulheres recebem, em média, 74% do rendimento médio dos homens (Biroli & Miguel, 2015),

percentual que se manteve em 2018 (OIT, 2018). Em 2016, a probabilidade de uma mulher trabalhar foi 26% inferior do que a de um homem, uma melhoria de apenas 1,9% em relação à 1991 (IBGE, 2017). As mulheres ganham menos (74% da renda média dos homens), despendem mais tempo cuidando de pessoas e/ou com afazeres domésticos (73% de horas a mais que os homens – 18,1 horas semanais para as mulheres e 10,5 horas para os homens), e têm o dobro de ocupação nos trabalhos de tempo parcial (28,2% entre as mulheres e 14,1% entre os homens).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) ainda apontou que o nível de desemprego entre as mulheres era maior (13,2% entre as mulheres e 9,8% entre os homens), sendo apenas 30% dos cargos de gestão ocupados por mulheres, índice que diminui se a mulher tem filhas/os menores de 6 anos, sofrendo a chamada "penalização profissional da maternidade", embora tenham mais escolaridade (mulheres acima de 25 anos com ensino superior são 16,5% contra 13,5% dos homens). A taxa global de participação das mulheres na força de trabalho no Brasil tem índices semelhantes aos mundiais, em geral, 26,5 pontos percentuais menor que a taxa dos homens. "Apesar dos avanços conquistados e dos compromissos assumidos para continuar progredindo, as perspectivas das mulheres no mundo do trabalho ainda estão longe de ser iguais às dos homens" (OIT, 2018, p. 2).

Foi a partir do *Black Feminism* (Feminismo Negro), nos anos de 1990, que Kimberlé Crenshaw (Crenshaw, 1989/2018), juíza negra, juntamente com outras pesquisadoras inglesas, norte-americanas, canadenses e alemãs, dentro de uma perspectiva multidisciplinar, começaram a trabalhar a problemática da interseccionalidade, dizendo ser a interseccionalidade "uma proposta paralevar em conta as múltiplas fontes da identidade, embora não tendo a pretensão de propor uma nova teoria globalizante da identidade" (Hirata, 2014, p. 62). Várias autoras como Heleieth Saffioti, Patricia Collins e Joan Scott, também estudaram a questão da interseccionalidade, e assumem a postura de que as matrizes de opressão como sexismo, racismo, etarismo, lesbo/homofobia, capitalismo, entre outras, não agem independentemente, mas sim, estão imbricadas, sendo que esses elementos se intersectam e recortam modificando uns aos outros. O que permite dizer que as categorias de gênero, raça e classe, não são categorias autônomas (Sardenberg, 2015). Avtar Brah, que segue a linha construcionista, também pensou a interseccionalidade e destaca os aspectos dinâmicos e relacionais da identidade social, sendo relevante a visão de poder em termos de lutas contínuas e em torno da hegemonia, sendo que a identidade se modifica como resultado da prática articulatória (Piscitelli, 2008).

Duarte (2015) fez uma síntese comparativa dos resultados de pesquisas entrenove países e apontou que há necessidade de reforçar a análise humana da estatística, pois algumas características do trabalho feminino estão escondidas nas estatísticas nacionais e internacionais em particular às relacionadas ao trabalho irregular, destacando a importância da interseccionalidade de classe, gênero e raça.

Diante disto, podemos afirmar que analisar as construções de carreira a

partir de uma análise das relações de gênero é de suma importância no mundo contemporâneo e uma agenda de pesquisa ainda incipiente no campo da OPC, o que justificou a presente pesquisa como uma contribuição para esta agenda, a qual teve por objetivos gerais:

- Identificar a existência de especificidades nas demandas de mulheres que procuram auxílio em processos de OPC.

- Compreender como as relações de gênero sobredeterminam as demandas de mulheres que procuram auxílio de OPC.

Método

A pesquisa foi realizada no Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia daUniversidade São Paulo (SOP-IPUSP), que é um serviço universitário criado em 1970 para atender as demandas de estágios práticos para as/os alunas/os do curso de psicologia na área de OPC oferecendo atendimento à comunidade (Silva, 1995). Atua em conjunto com o Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional (LABOR), auxiliando pesquisas nesta área.

As participantes (n=29) são mulheres que foram atendidas no SOP-IPUSP, no período de 2012-2017, faixa etária de 30-40 anos na data do atendimento, sendo 50% casadas e 50% solteiras. Os instrumentos utilizados para essa pesquisa foram a ficha de inscrição preenchida pela participante e o relatório da entrevista de triagem, elaborado pela/o profissional que realizou a entrevista. Todos os cuidados éticos foram adotados, principalmente para preservar identidade das participantes.

Foi adotado método qualitativo para analisar as demandas das participantes (narrativas). As narrativas foram retiradas dos relatórios de triagem das 29 mulheres participantes selecionadas para essa pesquisa e foram submetidas à análise de conteúdo (Polkinghorne, 1988). As demandas foram submetidas a uma análise de conteúdo conforme proposto por Bardin (1977), acolhendo sugestões adicionais de Van Langenhove e Harré (1993), através das seguintes etapas:

a) Fase da pré-análise – Leitura flutuante individualizada de cada ficha de inscrição e relatório de triagem para identificação da demanda principal, definida por sentidos pessoais e significados coletivos.

b) Análise vertical – Identificação dos indicadores-chave de cada participante, além de levantamento de unidades de registro que representavam os indicadores-chave.

c) Análise horizontal – Agrupamento das demandas baseadas em seus conteúdos comuns (unidades de registro e indicadores), resultando na identificação e sistematização de categorias. As demandas foram, então, categorizadas, simultaneamente, por três pesquisadoras/es colaboradoras/es distintas/os, gerando quatro conjuntos de categorias empíricas, ou seja, categorias produzidas a partir das narrativas das participantes. Estes quatro conjunto de categorias tinham similaridades e diferenças. A pesquisadora responsável pela presente investigação sistematizou as categorias buscando sintetizar as

quatro categorizações distintas propostas por cada pesquisadora/or colaboradora/or, gerando uma categorização única a ser utilizada para compreensão e análise dos dados da pesquisa. A síntese realizada foi acordada por meio consenso entre todas/os (colaboradoras/es e pesquisadora responsável). Como recomendam Denzin (1989), Polkinghorne (1988) e Van Langenhove e Harré (1993), as/os pesquisadoras/es colaboradoras/es atuaram como juízas/es, buscando validar intersubjetivamente a análise qualitativa proposta.

d) Discussão das categorias com base na teoria apresentada na Introdução, visando compreender as especificidades de gênero geradas pelo fato de ser mulher.

Resultados

A partir da análise das narrativas das demandas do grupo de participantes,sintetizamos quatro categorias apresentadas a seguir com exemplos associados. As categorias foram produzidas com base em um trabalho de coconstrução e significação entre as narrativas expressas pelas orientandas e o trabalho de categorização da equipe de pesquisa, em um movimento baseado na construção relacional, conforme propõe a perspectiva construcionista (Gergen, 1997; McNamee, 2012). As categorias são:

1) Autonomia/escolha ("Desejo tomar as rédeas de minha carreira... Pensar minha carreira, e quais caminhos seguir, porque até hoje apenas aceitei o que aparecia").

2) Aprimoramento e/ou transição de carreira ("Gosta do que faz, mas gostaria de repensar a sua carreira).

3) Sentido do trabalho e identidade profissional ("Sinto que está na hora de se encontrar, saber qual rumo dar à vida profissional").

4) Articulação entre trabalho e família ("Quero muito voltar a trabalhar e quero ajuda para elaborar um projeto profissional em que possa também se dedicar a família").

A categorização resultante mostrou as singularidades da construção de carreira de mulheres, ilustradas pela necessidade de equilíbrio trabalho-família, heteronomia nas escolhas e dificuldade de investimento na carreira, confirmando a literatura nacional e internacional sobre o tema (e.g., Bimrose et al., 2015; Duarte, 2015; Ibarra & Petriglieri, 2016) que aponta fatores das relações de gênero como centrais para que as mulheres, apesar de terem as mesmas competências, enfrentarem diferentes circunstâncias, constrangimentos e expectativas. E isto gera especificidades de gênero que deveriam ser incorporadas pela OPC, conforme podemos ver na Tabela 1.

TABELA 1
Apoios e obstáculos à construção da carreira com base nas especificidades de gênero expressas nas demandas manifestas

Apoios à construção da carreira	Obstáculos à construção da carreira
Relacionamento afetivo (apoio do marido)	Família de origem (falta de apoio da família nas questões de trabalho por ser mulher)

Suporte familiar (apoio das/os filhas/os e familiares (e.g., poder voltar para casa dos pais quando desempregada)	Cuidar (obrigação pela criação das/os filhas/os, tarefas domésticas e cuidar das/os familiares doentes a impede de desenvolver carreira)
Carreira consolidada (maturidade na carreira permitiria mais autonomia)	Relacionamento afetivo (falta de apoio do marido, profissão esposa, carreira do marido é mais importante)
	Questão financeira (dependente financeiramente do marido)
	Descreve os impactos do trabalho em CT para o autocuidado do trabalhador.
	Hierarquia no projeto de vida (filhas/os, casamento, carreira)
	Estado Civil - Solteira versus casada (investimento na carreira solteira e ruptura com o investimento na carreira quando casa e tem filhas/os e necessidade de conciliar vida familiar e carreira, a faz investir menos na carreira e não fazer o que gosta)

Um achado nos resultados desta pesquisa, não muito discutido na literatura, foi defrontar-se com os fatores de apoios à construção da carreira da mulher. Esses apoios são construídos por meio do relacionamento afetivo, do suporte familiar e da carreira consolidada. Isto demonstra que tanto as relações de gênero quanto as construções de carreira são psicossociais, ou seja, construídas, desconstruídas e reconstruídas na própria relação, como propõe o construcionismo social. Esse achado nos permite dizer também que existe uma possibilidade de apoio nas relações de gênero, contribuindo para uma construção de carreira de mulheres e homens de forma um pouco mais igualitária.

Conclusões

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.

Essa pesquisa objetivou contribuir com a inclusão do gênero nas análises do campo da OPC por meio da contribuição específica de como a análise das demandas de mulheres que buscam uma OPC é distinta da mesma análise em relação aos homens, e estas especificidades deveriam ser tratadas em processos de OPC. Isto não significa dizer que teríamos que construir processos distintos de OPC para mulheres e homens, mas, antes, que toda intervenção em OPC deve incluir não somente as relações de gênero, como, também, a interseccionalidade de gênero/sexualidade, raça/etnia e classe em suas análises e estratégias em prol de uma orientação que respeite os direitos humanos e promova a justiça social com suas práticas.

REFERÊNCIAS

Bardin, Lawrence (1977). L'analyse de contenu. PUF.

Bimrose, Jenny (2001). Girls and women: challenges for careers guidance practice. British Journal of Guidance and Counselling, 29(1), 79-94. https://doi.org/10.1080/03069880020019392

Bimrose, Jenny, McMahon, Mary, & Watson, Mark (Eds.). (2015). Women's career development throughout the lifespan: an international exploration. Routledge.

Biroli, Flavia & Miguel, Luis F. (2015). Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. Mediações - Revista de Ciências Sociais, 20(2), 27-55. https://doi.org/0.5433/2176-6665.2015v20n2p27

Blustein, David L. (2006). The psychology of working: a new perspective for career development, counseling, and public policy. Routledge.

Blustein, David L. (2011). A relational theory of working. Journal of Vocational Behavior, 79(1), 1-17. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004

Blustein, David L. (2013). The psychology of working: a new perspective for a new era. In D. L. Blustein (Ed.), The Oxford handbook of the psychology of working (pp. 3-18). Oxford University Press.

Blustein, David L. (2015). Implications for career theory. In Jenny Bimrose, Mary McMahon, & Mark Watson (Eds.), Women's career development throughout the lifespan: An international exploration (pp. 219-230). Routledge.

Blustein, David L., Schultheiss, Donna E. P., & Flum, Hanoch (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. Journal of Vocational Behavior, 64(3), 423-440. https://doi.org/10.1016/j..ljvb.2003.12.008

Crenshaw, Kimberlé (1989/2018). Demarginalizing the intersection of race and sex [1989]. In Katharine T. Bartlett & Rosanne Kennedy (Eds.), Feminist legal theory (pp. 57-80). Routledge.

Denzin, Norman (1989). Interpretive Biography. Sage.

Duarte, Maria Eduarda (2015). Life Stories - A synthesis of the voices of women. In Jenny Bimrose, Mary McMahon, & Mark Watson (Eds.), Women's career development throughout the lifespan: An international exploration (pp. 204-216). Routledge.

Duffy, Ryan D., Blustein, David L., Diemer, Matthew A., & Autin, Kelsey L. (2016). The Psychology of Working Theory. Journal of Counseling Psychology, 63(2), 127-148. https://doi.org/10.1037/cou0000140

Gergen, Kenneth J. (1997). Realities and relationships. Harvard University Press.

Hirata, Helena (2014). Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. Tempo Social, 26(1), 61-73. https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005

Hirata, Helena (2015). Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. Friedrich Ebert Stiftung Brasil.

Ibarra, Herminia, & Petriglieri, Jennifer (2016). Impossible selves: Image strategies and identity threat in professional women's career transitions (Working Paper Series 2016/12/OBH). INSEAD.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2014). Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios – PNAD Contínua. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

McIlveen, Peter, & Schultheiss, Donna E. (2012). (Eds.). Social constructionism in vocational psychology and career development. Sense.

McNamee, Sheila (2012). From social construction to relational construction: practices from the edge. Psychological Studies, 57(2), 150-156. https://doi.org/10.1007/s12646-011-0125-7

Nogueira, Conceição (2001). Contribuições do construcionismo social a uma nova psicologia de gênero. Cadernos de Pesquisa, 112, 137-153. https://doi.org/10.1590/S0100-15742001000100007

Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018). Perspectivas sociais e de emprego no mundo: avanço global das tendências do emprego feminino. Organização Internacional do Trabalho.

Piscitelli, Adriana (2008). Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. Sociedade e Cultura, 11(2), 263-274. https://www.redalyc.org/pdf/703/70311249015.pdf

Polkinghorne, Donald P. (1988). Narrative psychology. Sunny Press.

Ribeiro, Marcelo A. (2011). Algumas contribuições brasileiras para a orientação profissional: o enfoque socioconstrucionista em orientação profissional - uma proposta. In Marcelo A. Ribeiro, & Lucy L. Melo-Silva (Orgs.), Compêndio de orientação profissional e de carreira: enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção (Vol. 2, pp. 53-79). Vetor.

Ribeiro, Marcelo A. (2014). Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado. Juruá.

Ribeiro, Marcelo A. (2017). Psicossocial: continuum ontológico do processo relacional. In N. Silva Jr. & W. Zangari (Orgs.), A psicologia social e a questão do hífen (pp. 263-277). Edgard Blücher.

Ribeiro, Marcelo A., & Almeida, Maria Celeste C. G. (2019). A socio-constructionist career counseling model grounded in the intersectionality of gender, class, and race/ethnicity. In K. Maree (Ed.), Handbook of innovative career counselling (pp. 597-613). Springer.

Sardenberg, Cecília M. B. (2015). Caleidoscópios de gênero: gênero e interseccionalidades na dinâmica das relações sociais. Mediações, 20(2), 56-96. https://doi.org/10.5433/2176-6665.2015v20n2p56

Silva, Fabiano F. (2010). Construção de projetos profissionais e redução de vulnerabilidade social: subsídios para políticas públicas de orientação profissional no ensino médio. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Van Langenhove, Luk, & Harré, Ron (1993). Positioning and autobiography: telling your life. In N. Coupland, & J. F. Nussbaum (eds.), Discourse and lifespan identity (pp. 81-99). Sage.

Young, Richard A., & Collin, Audrey (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. Journal of Vocational Behavior, 64, 373-388. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005

DEFICIÊNCIA VISUAL E CARREIRA – A HISTÓRIA DE ILA: UM ESTUDO DE CASO

Luciana Aparecida Beliomini[1], Marcelo Afonso Ribeiro[2]

Introdução

Inclusão e diversidade são temas que demandam ampliação nas pesquisas do campo de Orientação Profissional e de Carreira (OPC), principalmente para aqueles/as que tradicionalmente têm encontrado barreiras para o ingresso e/ou manutenção no mundo do trabalho, entre esses/as, as pessoas com deficiência (PCDs).

Apresentamos, aqui, um estudo de caso resultante da dissertação de mestrado intitulada "As experiências e os sentidos do trabalhar para pessoas com deficiência visual – um estudo sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT)", apresentada pela primeira autora, sob a orientação do segundo autor, em abril/2022 ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (IPUSP) em que buscou-se saber como os/as participantes da pesquisa ingressaram no mundo do trabalho, como narravam suas experiências e quais perspectivas profissionais apresentavam e, a partir de suas narrativas, compreender quais os sentidos do trabalhar (Beliomini, 2022). Para o presente texto, selecionou-se o caso de uma das participantes, Ila (nome fictício).

[1] Psicóloga e orientadora profissional e de carreira, mestra em Ciências – área de Psicologia Social pelo Instituto de Psicologia da USP, pesquisadora do Laboratório de Estudos do Trabalho e Orientação Profissional (LABOR) do Instituto de Psicologia -USP. luciana.beliomini@hotmail.com

[2] Doutor em Psicologia Social. Professor Associado do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, onde coordena o Serviço de Orientação Profissional (SOP) e o Laboratório de Estudos do Trabalho e Orientação Profissional (LABOR). Membro da UNESCO Chair of Lifelong Guidance and Counseling. Coordenador do GT da ANPEPP "Carreiras: informação, orientação e aconselhamento". marcelopsi@usp.br

O estudo partiu da compreensão de que a deficiência é um fator psicossocial. Compreende-se psicossocial para além da junção das palavras "psico" e "social", pois de acordo com Ribeiro (2017) o psicossocial é formado por um contínuo indissociável, não sendo possível pontuar onde está o término de um (psico) e o início do outro (social). As questões das pessoas com deficiências estão além das restrições físicas, cognitivas e motoras, nem tampouco se limitam à subjetividade. Compreende-se, por vezes, a deficiência como marcada mais pelo fator social do que individual.

O estudo de caso considerou ser o trabalho "um aspecto essencial da vida e um componente essencial de saúde mental" (Duffy et al., 2016, p. 128). De acordo com Antunes (2000), o trabalho tem um caráter estruturante para a pessoa; é fundamental para a construção da identidade e da saúde, com importante papel para o desenvolvimento pessoal, na construção da própria pessoa e, consequentemente, na formação do patrimônio social referidos por Clot (2006). Para além da garantia de recursos de sobrevivência, o trabalho tem por finalidade a construção humana e é ele quem faz a intermediação entre a pessoa e a sua humanidade, colaborando na formação da identidade de trabalho. O trabalho tem um caráter emancipatório, garante recursos para sobrevivência e, também, garante a manutenção da rede social e autodeterminação (Duffy et al., 2016). No entanto, é preciso que o trabalho tenha um sentido, um significado e, para as PCD, isso também deve valer, visto que nas últimas décadas esse grupo vem ganhando representatividade no mercado de trabalho.

Impulsionadas pelas Leis n. 8.122/1990 (sobre o regime jurídico dos/das servidores/as Brasil, 1990) e n. 8.213/99 (Lei de cotas do setor privado, Brasil, 1991), que estabelecem uma proporcionalidade de oferta de vagas para PCD, o mercado de trabalho viu-se obrigado a dar espaço para PCDs. Embora dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2020), indicam que apenas 50,6% das vagas reservadas para PCDs estavam ocupadas, pode-se considerar que é representativa a participação de PCDs no mercado de trabalho e faz-se necessário pesquisas e reflexões nesse campo.

O estudo, tomando o trabalho como central na vida de uma pessoa, teve como referência epistemológica o construcionismo social sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT). O construcionismo social é uma perspectiva teórica que procura compreender como os significados do mundo são construídos, reproduzidos e intercambiados nas práticas sociais, levando à reconstrução da realidade e produzindo os conhecimentos das pessoas. A forma como as pessoas agem e se relacionam é resultado do significado que elas atribuem à realidade, sendo esse significado gerado e modificado na relação com o/a outro/a (Gergen, 1997).

A Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT, Duffy et al., 2016; Pires et al., 2021) está fundamentada nos princípios do construcionismo social. De acordo com esse referencial teórico, o trabalho é central na vida da pessoa, sendo relacional uma vez que é uma combinação das perspectivas psicológicas e sociológicas. Sob essa perspectiva, a proposta da TPT é dar ênfase para a

importância, necessidade e direito que toda pessoa tem ao trabalho decente. Trabalho decente é o termo formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999) que compreende que o trabalho deve ser produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas para homens e mulheres, sendo considerado condição fundamental para superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. PCDs geralmente estão à margem, submetidas a falta de oportunidades de trabalho e precarização, o que, consequentemente, as coloca em condição de vulnerabilidade. A proposta da TPT destaca que, para se chegar à condição de trabalho decente, é preciso considerar dois preditores que dizem respeito às dimensões contextuais/estruturais (restrições econômicas e vivências de marginalização) e às dimensões individuais/psicológicas (capacidade de volição e adaptabilidade de carreira) (Duffy et al., 2016).

Dentro das dimensões contextuais/estruturais, as restrições econômicas referem-se ao status socioeconômico decorrente da classe social e, a marginalização, diz respeito ao rebaixamento de pessoas para uma posição de menor poder em função de fatores de classe, gênero, raça etc., que podem trazer vantagens ou desvantagens para as pessoas (Duffy et al., 2016).

Quanto às dimensões individuais/psicológicas, a volição de trabalho é a capacidade individual de escolha na tomada de decisão de carreira, apesar das restrições (Steger et al., 2012), e, a adaptabilidade de carreira, implica em prontidão para lidar com as questões previsíveis e imprevisíveis geradas pelas relações e ações no mundo do trabalho (Savickas & Porteli, 2012).

A TPT entende que as pessoas exercem influências sobre suas próprias vidas e os atributos pessoais e sociais também são relevantes, excluindo a possibilidade de que somente as condições contextuais e relacionais são determinantes para se garantir um trabalho decente. Desta forma, a TPT elenca alguns atributos e os denomina moderadores que podem minimizar ou potencializar os efeitos que as experiências de marginalização e restrições econômicas têm na compreensão de volição, adaptabilidade de carreira e da capacidade de conseguir um trabalho decente.

No plano pessoal são considerados moderadores: a) personalidade proativa: disposição individual para tomada de iniciativa; b) consciência crítica: capacidade de analisar criticamente as contribuições sociais e estruturais relacionadas às inequidades, compreendendo seu lugar nas relações sociais de poder, e também em relação à eficácia política, o que envolve, além da reflexão, ações individuais e/ou coletivas; c) suporte social: grau em que as pessoas se sentem apoiadas pela família, amigos e redes de relacionamentos próximas. No plano macro, as condições econômicas podem interferir num cenário de desenvolvimento econômico quando caem os níveis de desemprego e os efeitos que as experiências de marginalização e as restrições econômicas podem produzir (Duffy et al., 2016).

A TPT pressupõe que como resultados para as pessoas que obtém o privilégio do trabalho decente (Blustein, 2008), a experiência profissional poderá satisfazer três necessidades: a) necessidades de sobrevivência: acesso a

recursos monetários, físicos e de educação, gerando significado para desenvolvimento, consolidação e expressão das relações de poder social (Blustein, 2013); b) necessidades de conexão social: para pessoas sem muitas escolhas, as redes de relacionamentos são profundamente relevantes para o desenvolvimento de uma vida de trabalhar digna e com significado (Blustein, 2013); c) necessidades de autodeterminação: experiências de estar envolvido em atividades que sejam motivadoras e que possam gerar maior autonomia e poder (Duffy. et al, 2016).

Satisfeitas as necessidades de sobrevivência, de conexão social e de autodeterminação, as pessoas estarão propensas a atingir um estado de realização no trabalho (sentimentos positivos em relação ao trabalho, envolvendo aspectos cognitivos e afetivos (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012) e bem-estar (julgamento cognitivo consciente sobre a vida em geral, não restrito ao trabalho, com critérios próprios e que estão à altura do que aquela pessoa considera relevante (Pavot & Diener, 1985).

Quando as pessoas se compreendem realizadas no trabalho e têm percepção de bem-estar, elas estão propensas a alcançar a condição de "trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas", conforme preconiza OIT (1999) como trabalho decente.

Método

O método utilizado foi qualitativo e, a entrevista semiestruturada, o instrumento de pesquisa. Para se chegar aos resultados utilizou-se a análise de conteúdo (Bardin, 2016/1977) sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT, Duffy et al., 2016). Cuidou-se para a garantia de todos os cuidados éticos, desde o momento da abordagem dos/das participantes até a divulgação dos resultados da pesquisa.

Apresentação e discussão dos resultados - O caso de Ila

Ila é uma mulher de 39 anos, casada, com formação superior em Serviço Social, funcionária pública, com 20 anos de experiência profissional. A deficiência visual foi adquirida em consequência de uma uveíte diagnosticada tardiamente. Seu nível de deficiência visual é total. A perda da visão de Ila iniciou-se, gradativamente, aos seis anos de idade até perdê-la por completo aos doze anos. A família, sob orientação de pessoas conhecidas, matriculou Ila em uma escola para pessoas com deficiência. Ila aprendeu o Braile, mas precisou "aprender tudo de novo", referindo-se ao ensino regular que até então era o sexto ano. No entanto, a mudança de escola e o aprendizado do Braile deu-lhe subsídios para o prosseguimento dos estudos e o acesso à graduação. Prestou vestibular e foi aprovada para Psicologia, mas foi orientada pelos/as professores/as do curso a mudar para Serviço Social sob a justificativa de que ela teria dificuldade com a disciplina dos testes psicológicos. Hoje, Ila compreende-se "vítima de preconceito" porque lhe foi negado o direito de fazer o curso que queria, sendo que o "Serviço Social nem era uma opção". Ila

contou com a ajuda da mãe, de colegas e professores/as para realizar a graduação. A mãe aprendeu o Braile para ajudá-la. As colegas gravavam as aulas. Nas avaliações, ela respondia em Braile e ditava para os/as professores/as que transcreviam suas respostas à tinta.

Seu ingresso no mundo do trabalho foi por meio de estágios. Sentindo necessidade de independência e autonomia, decidiu fazer o curso de orientação e mobilidade e passou a usar bengala. Ao tomar essa decisão, assumiu sua identidade de deficiente visual. Passou a não depender de outras pessoas para se locomover, A mobilidade lhe permitiu ir e voltar para o trabalho sozinha. Por meio de concursos públicos ela ingressou como assistente social em duas prefeituras. Trabalhou por dois anos e sete meses em uma e, depois, foi trabalhar em outra, onde permanece até hoje. Atualmente trabalha no Departamento de Empregabilidade, fazendo avaliação, análise e encaminhamento de candidatos/as com deficiência para as empresas. Usa o Braile, mas tem acesso a recursos informatizados com sistema de voz, o que lhe permite realizar suas atividades sem dificuldades e sabe que pode contar com os/as colegas se precisar de ajuda. Afirma ter os recursos necessários para poder trabalhar, fazendo tudo digitado, o que lhe dá tranquilidade para o exercício de suas funções. Entende seu trabalho como um "fazer a diferença" e tem planos de, futuramente, dedicar-se a palestras para PCD, trabalho que há muito faz parte de suas funções. "Eu gosto até bastante de falar, de esclarecer e... eu acho que o meu trabalho neste sentido, ele pode contribuir... para que... as pessoas vejam que pessoas com deficiência têm também potencial para trabalhar, para levar uma vida plena, né?", diz, confirmando sua convicção de que pode fazer diferença na vida das pessoas.

A perspectiva de Ila para as questões propostas pelo estudo de caso

O estudo de caso aqui apresentado, teve por objetivo compreender a forma como pessoas com deficiência visual constroem e dão sentidos às suas experiências de trabalhar. Para se chegar a tal objetivo, estabeleceu-se três trilhas: descrever como aconteceu o ingresso das pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho, suas experiências e perspectivas de trabalhar; identificar, nas experiências de trabalhar dos/das participantes, os fatores sociais, educacionais e relacionais associados à inserção profissional e, por último, caracterizar os sentidos do trabalhar para as pessoas com deficiência visual.

Ila ingressou no mundo do trabalho por meio de estágio e, via concursos públicos, vem desenvolvendo sua história profissional como assistente social. Seus planos pós aposentadoria incluem dar palestras sobre as questões das PCD, pois acredita que tem muito a contribuir para a conscientização e ampliação de uma consciência mais crítica. O suporte social da família e colegas de estudos e trabalho foram e são fundamentais para Ila exercer seu trabalho de forma autônoma. Seu trabalho lhe garante realização profissional e o sentido está em sua compreensão de que faz a diferença na vida das pessoas ao trabalhar na inserção de PCD no mercado de trabalho. Quando as

pessoas estão mais próximas dos/as beneficiários/as de seu trabalho, bem como compreendem o papel de seu trabalho na sociedade em geral, elas têm um senso de identidade mais concreto, com autoestima mais elevada e maior valor social (Grant, 2007, citado por Duffy et al., 2016).

A forma como Ila constrói e dá sentido a sua história de trabalhar

A análise do caso de Ila para a questão central indica que as experiências de marginalização estiveram presentes em sua história e foram potencializadas pela falta circunstancial de volição de trabalho o que lhe ocasionou desigualdades, o serviço público tem sido uma porta de importante acesso de PCD no mundo do trabalho e que o suporte social foi fundamental para que Ila desenvolvesse sua experiência de trabalho que lhe garante realização e independência. No entanto, as experiências foram pautadas por episódios de discriminação, dificuldades de acessibilidade, necessidade de esforço contínuo além do comum para se apresentar como pessoa que tem conhecimentos técnicos e capacidade profissional e conquistar respeito e dignidade. Ila firmou-se como profissional e diz sentir-se realizada, o que lhe dá a sensação de bem-estar. Sente-se útil e, poder contribuir com o/a outro/a é o que lhe dá sentido em seu trabalhar.

Análise do caso de Ila de acordo com a proposta da TPT

De acordo com as dimensões contextuais/estruturais da TPT, na narrativa de Ila, a marginalização (Duffy et al., 2016) esteve presente no momento de iniciar sua formação profissional, quando foi orientada a fazer outro curso que não o que havia escolhido, sob a alegação de que sua deficiência poderia lhe trazer dificuldades para acompanhar o curso. Questões de restrições econômicas (Duffy et al., 2016) não aparecem na narrativa de Ila. No que diz respeito às dimensões individuais, Ila, no início de sua história profissional, apresentou pouca volição de trabalho (Steger et al., 2012), pois mesmo tendo sido aprovada no curso de Psicologia, aceitou a sugestão dos/as professores/as de que o melhor seria que fizesse o curso de Serviço Social. Ainda na dimensão individual, sua adaptabilidade de carreira (Savickas & Porteli, 2012) apresenta-se quando relata que, além do Braile, recurso que ela aprendeu logo após perder a visão, lida bem com os recursos acessíveis de informática que lhe são oferecidos, não tendo nenhuma dificuldade ao realizar o seu trabalho.

No que se refere aos moderadores propostos pela TPT, a personalidade proativa (Duffy et al., 2016) de Ila aparece quando ela narra o momento em que decidiu ter autonomia de locomoção, ao fazer o curso de acessibilidade e mobilidade, e assumir o uso da bengala, para não depender de ninguém para se deslocar. Considera que uma profissional como ela tem que passar confiança e segurança. Demonstra consciência crítica (Duffy et al., 2016) ao reconhecer ter sido vítima de discriminação ao ser orientada a mudar de curso, quando do início da graduação. O suporte social (Duffy et al., 2016) foi fundamental para Ila estar onde está hoje. Desde o momento da perda da visão, quando pessoas conhecidas orientaram sua família a procurar escola

especializada para ela, depois, durante o curso de graduação, em que colegas, professores/as e a mãe a auxiliavam, dando-lhe acesso ao material para estudos e realização das tarefas. Posteriormente, no trabalho, com o apoio dos/as colegas sempre que ela precisava de alguma ajuda e, ainda, fora do ambiente de trabalho, contando com o auxílio do marido, dos pais e do irmão.

Nas interrelações dessas dimensões, identifica-se que Ila tem sua necessidade de sobrevivência (Blustein, 2013) satisfeita, pois relata que, além de cumprir com as obrigações financeiras, sente-se útil ao ajudar as pessoas. Quanto à necessidade de conexão social (Blustein, 2013), ela pretende continuar falando para PCD sobre sua experiência de trabalhar, pois acredita que, sendo PCD, possa ajudar tanto PCD como pessoas que não têm deficiência e nisso está a satisfação de sua necessidade de autodeterminação (Duffy et al., 2016).

A análise do relato de Ila nos permite compreender que, apesar de não ter feito o curso de graduação que pretendia fazer, ela não se lamenta de sua profissão, nem de sua história profissional. Sente-se realizada com seu trabalho (Judge & Kammeyer-Muller, 2012) e fala com entusiasmo de sua história profissional. Entende que faz a diferença para as pessoas e o seu bem-estar (Pavot & Diener, 1985) está justamente nisso, em se compreender como alguém que contribui, é útil e ajuda a melhorar a vida de outras pessoas. As dificuldades que encontrou devido a sua deficiência foram amenizadas pelo apoio social da família, de amigos/as e colegas de trabalho (Duffy et al., 2016), bem como pelo ambiente e pelas condições de trabalho, que lhe permitem realizar suas atividades. A partir de suas vivências pessoais ela age proativamente, com criticidade (Duffy et al., 2016), o que lhe garante realização (Judge & Kammeyer-Muller, 2012) e bem-estar (Pavot & Diener, 1985) em sua experiência de trabalhar.

Considerações finais

Por meio das experiências de trabalhar de Ila, encontrou-se elementos importantes para se compreender os impactos das dimensões contextuais e estruturais na vida e na construção de carreira das pessoas com deficiência visual. Por meio do percurso profissional de Ila, é possível compreender que pessoas com deficiência visual passam 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 do caso 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 de pessoas com deficiência. Os resultados encontrados não devem ser generalizáveis, mas convidam para reflexões e possibilidades de ampliação dos estudos para o campo, incluindo pessoas com outras deficiências, e de demais regiões do país.

REFERÊNCIAS

Bardin, L. (2016). Análise de conteúdo. Edições 70. (Original publicado em 1977)

Beliomini, L. A. (2022). As experiências de os sentidos do trabalhar para pessoas com deficiência visual – um estudo sob a perspectiva da teoria da psicologia do trabalhar. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo.

Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. American Psychologist, 63(4), 228–240. https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228

Blustein, D. L. (2013). The Psychology of Working: a new perspective for a new era. In Blustein (Ed.), The Oxford handbook of the psychology of working (pp. 3-18). Oxford.

Brasil. (1990). Lei n. 8.122/1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.

Brasil. (1991). Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

Clot, Y. (2006). A função psicológica do trabalho. Vozes.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2020). Nota técnica, n. 246. 20 de novembro de 2020 revisada e atualizada.

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. Journal of Counseling Psychology, 63(2), 127-148. https://doi.org/10.1037/cou0000140

Gergen, K. J. (1997). Realities and relationships. Harvard University Press.

Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. Annual Review of Psychology, 63(1), 341-367. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511

Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999). Trabalho decente. https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm.

Pavot, W., & Diener, E. (1985). Review of the satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment, 5(2), 164-172. https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164

Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. (2021). Teoria da Psicologia do Trabalhar: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. Revista Brasileira de Orientação profissional, 21(2), 203-214. https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207

Ribeiro, M. A. (2017). Psicossocial: continuum ontológico do processo relacional. In N. Silva Jr. & W. Zangari (Orgs.), A psicologia social e a questão do hífen (pp. 263-277). Edgard Blücher.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 661-673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: the Work and Meaning Inventory (WAMI). Journal of Career Assessment, 20(3), 322-337. https://doi.org/10.1177/1069072711436160

PARTE 1
PESQUISAS
126-136

14

ADAPTABILIDADE PARA A CONSTRUÇÃO DA CARREIRA: UM ESTUDO COM UNIVERSITÁRIOS DE UMA UNIVERSIDADE PRIVADA

Jamille Barbosa Cavalcanti Pereiram[1], Edgar Pereira Jr.[2], Débora Elisa Santos Freitas[3], Nuria Amaral Juncal[4], Vitor Rodrigues Baptista[5]

Introdução

O presente estudo utiliza-se da abordagem de carreira como fruto da elaboração de estudos das Ciências do Trabalho, principalmente do campo da orientação profissional a partir da concepção subjetiva, voltada para o desenvolvimento e para a trajetória psicológica das pessoas no mundo do trabalho (Ribeiro, 2014). Nesse sentido, o enfoque teórico utilizado nesta pesquisa será o contextual, levando em consideração, no que diz respeito às dimensões constituintes do trabalho, a relação pessoa-ambiente.

[1] Psicóloga pela UNIFOR/CE, Mestre em Administração PUC/SP, Doutora em Administração Mackenzie/SP, especialização em Neurociência Aplicada a Psicologia Mackenzie/SP, Orientadora Profissional e de CarreiraMackenzie/SP. Professora Adjunta, Pesquisadora e Coordenadora do Núcleo de Gestão de Pessoas na Universidade Presbiteriana Mackenzie. jamille.pereira@mackenzie.br; jamillebcp@gmail.com

[2] Psicólogo pela Unimep, Mestre em Educação pela Unicamp. Coordenador do Curso de Psicologia e docente de Psicologia Organizacional e do Trabalho da FAE; Idealizador e Consultor de Carreira da ORIENTA. edgar@orientaed.com.br

[3] Bacharel em Administração de Empresas. desfreitas9@gmail.com

[4] Bacharel em Administração de Empresas. nuria.juncal29@gmail.com

[5] Bacharel em Administração de Empresas. baptista.vitor@hotmail.com

O contexto que será considerado para o estudo nesta pesquisa será o do século XXI, que se apresenta com o surgimento de uma nova organização do trabalho, caracterizada pela diversificação de modalidades de profissões, bem como pela transformação nas relações de trabalho (Ambiel, 2014). Como enfatiza este autor, a procura por um emprego estável neste período diminui significativamente, dando espaço a um novo pensamento sustentado por aspectos como mobilidade e transição e, estes fatos, acarretaram mudanças significativas para as concepções acerca da carreira profissional.

Sob a perspectiva construtivista, a carreira profissional no séc. XXI deixa de ser interpretada como uma sequência de ocupações e passa a ser concebida como um processo de construção de vida, a partir das decisões tomadas pelo indivíduo com base em suas experiências, realidade e expectativas futuras, dentro de sua lógica e contexto (Savickas et al., 2009). Com base nesta concepção, os estudos, as teorias e as referências sobre o desenvolvimento da carreira ganham relevância, especialmente a Teoria da Construção de Carreira.

A Teoria da Construção de Carreira (Savickas, 2013) enfatiza a importância da flexibilidade humana, da adaptabilidade e da aprendizagem ao longo da trajetória de vida, por meio de uma abordagem que estimula a exploração de si, a construção e a manutenção do autoconceito sob uma constante integração do indivíduo aos seus contextos de vida (Oyserman et al, 2006). À luz desta teoria, a adaptabilidade é um construto psicológico que denota a prontidão e recursos que um indivíduo apresenta para lidar com ou antecipar tarefas evolutivas vocacionais (Savickas, 2002).

De acordo Savickas (2013) o foco na adaptabilidade é essencial para um indivíduo que pretende desenvolver a sua carreira, demandando, entre outras tarefas evolutivas, o desenvolvimento de quatro competências comportamentais que irão contribuir para o seu enfrentamento diante das situações no mundo profissional atual, sendo elas: preocupação, controle, curiosidade e confiança. Apesar destas competências terem sido apontadas como necessárias para a adaptabilidade, não quer dizer que os indivíduos no novo século tenham prontidão para mobilizá-las.

Após uma pesquisa bibliográfica no portal CAPES, no SCIELO e no GOOGLE SCHOLAR, com filtros utilizados nos títulos e resumos, foi possível identificar dois estudos empíricos realizados no Brasil que fizeram o mapeamento da utilização de competências comportamentais para a construção da carreira de universitários dos cursos de Administração, Comércio Exterior e Economia no contexto da universidade privada (Bardagi & Albanaes, 2015; Audibert & Teixeira, 2015). Visando ampliar os estudos em torno desta temática, formulou-se para esta pesquisa o seguinte problema: em que nível estudantes universitários dos cursos de Administração, Comércio Exterior e Economia fazem uso das competências de adaptabilidade para a construção das suas carreiras?

O objetivo geral desta pesquisa foi o de analisar em que nível universitários dos cursos de Administração, Contabilidade e Economia de uma universidade privada fazem uso das competências de adaptabilidade para

a construção das suas carreiras. Por objetivos secundários, pretende-se: a) verificar qual a competência de adaptabilidade de carreira mais utilizada na construção da carreira dos pesquisados, b) verificar se há diferenças significativas entre os pesquisados acerca da utilização das competências de adaptabilidade, considerando a variável cursos; c) verificar se há diferenças significativas entre os pesquisados acercada utilização das competências de adaptabilidade, considerando as diferentes etapas dos seuscursos e d) verificar se há diferenças significativas entre os pesquisados acercada utilização das competências de adaptabilidade, considerando as variáveis: sexo, idade e vínculo empregatício.

As competências de adaptabilidade para a construção de carreira

O modelo de adaptação da Teoria de Construção de Carreira (TCC) apresenta os traços de personalidade de adaptabilidade como uma disposição de prontidão pessoal e de disposição motivacional para realizar mudanças em resposta às tarefas de desenvolvimento vocacional, transições ocupacionais e problemas de trabalho (Savickas, 2013). Para este autor o traço disposicional da adaptabilidade de carreira atua como um filtro por meio do qual os indivíduos interpretam o ambiente e, quando necessário, ativam o processo de autorregulação para melhor se ajustar às transições iminentes e intermediárias.

Savickas (2013) conceitua a adaptabilidade de carreira como um sistema de autorregulação com múltiplos subsistemas, ou seja, um composto de recursos que servem ao desenvolvimento e configura os recursos psicossociais que constituem a metacompetência de adaptabilidade de carreira em um modelo multidimensional e hierárquico. No primeiro nível identificam-se as atitudes, crenças e competências específicas da construção de carreira que moldam as estratégias reais de resolução de problemas e comportamentos de adaptação que os indivíduos usam para responder às demandas em mudança. Já no segundo nível da hierarquia, tais atitudes, crenças e competências agrupam-se em quatro dimensões de recursos de adaptabilidade de carreira e, juntas, essas quatro capacidades de adaptação, se combinam no terceiro nível em um indicador global de adaptabilidade de carreira.

A adaptabilidade para a TCC resulta, portanto, de um processo estratégico que o indivíduo utiliza para lidar com as situações profissionais, mobilizando competências comportamentais englobadas por quatro dimensões, ditas na literatura internacional como “os quatro Cs”, sendo elas: preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*) (Savickas, 2013).

A preocupação, se refere a uma competência que traduz a necessidade do indivíduo de planejar o futuro profissional; o controle, reflete o interesse deste de se preparar para o futuro com autodisciplina, esforço e persistência; a curiosidade, se refere a sua capacidade de explorar a si e as circunstâncias do futuro. A adoção de uma postura investigativa para sondar o mercado de trabalho estando conectado às oportunidades que surjam é fundamental para o desenvolvimento da carreira, e, por fim, a confiança expressa o propósito deste indivíduo de colocar em prática o desejo de mudança (Savickas, 2013).

Quando tais competências estão presentes, as reações e ações para o desenvolvimento da carreira são favoráveis e efetivas e, quando ausentes, tornam as pessoas mais passivas, apáticas e desesperançosas.

A adaptabilidade, envolvendo as quatro competências essenciais anteriormente descritas, juntamente com o desenvolvimento do senso de identidade, marcam as principais metacompetências para a carreira (Duarte et al., 2010). Representam recursos e estratégias adaptativas que as pessoas utilizam para gerenciar tarefas críticas e transições ao longo do processo de construção de suas carreiras (Savickas, 2013).

Os recursos ou as habilidades para se adaptar residem na intersecção pessoa-ambiente e, por isso, são considerados construtos psicossociais (Savickas & Porfeli, 2012). Conforme Ribeiro e Duarte (2019) em seus escritos, esse processo permite que o indivíduo coloque em ação a autoconstrução que gera as distintas possibilidades de construção de si, sendo formas de ser no mundo.

Apesar das competências de adaptabilidade para a construção da carreira sejam descritas como estratégias muito importantes para os indivíduos no contexto profissional, não quer dizer que estes as utilizem da mesma forma e com a mesma intensidade.

Estudos sobre as competências de adaptabilidade no Brasil

Dentre os estudos já realizados no Brasil sobre as competências com foco na adaptabilidade de carreira proposta por Savickas em sua "Teoria de Construção de Carreira" é possível apontar os resultados de dois deles, que deram margem para a construção das hipóteses desta pesquisa.

O estudo sobre as "Relações entre Adaptabilidade de Carreira e Personalidade: Um Estudo com Universitários Ingressantes Brasileiros" realizado por Bardagi e Albanaes (2015), teve por objetivo identificar as relações entre características de personalidade e adaptabilidade de carreira em alunos que iniciaram em uma instituição pública federal na região do sul do Brasil, no ano de 2013. Para realização do estudo foi utilizada uma amostra com 359 graduandos, sendo 59,3% do sexo feminino e 40,7% do sexo masculino, com idades entre 18 e 59 anos, sendo 90% com idades entre 18 e 25 anos.

Dentre os resultados obtidos no estudo concluiu-se que não houve diferenças relevantes entre sexo. No que tange à área de formação, observou-se que os estudantes de Ciências Humanas apresentam menor média nos níveis de preocupação com a carreira em relação aos das demais áreas. Já no quesito etapas na formação educacional, observou-se que à medida que a formação avança, o contato com a realidade profissional aumenta e as próprias capacidades e limitações são testadas ao longo do curso. Deste modo, os autores sugerem que estudos comparando os níveis de adaptabilidade de alunos de diferentes áreas de estudo ao longo da formação (etapas/semestre) podem trazer luz à estas questões.

Outro estudo que tratou a respeito da adaptabilidade de carreira e que pode ser aqui mencionado "Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de Validade em Universitários Brasileiros" desenvolvido por Audibert e

Teixeira (2015). Participaram desta pesquisa 990 universitários (64,2% mulheres) de instituições públicas e particulares de Porto Alegre e região metropolitana, selecionados por conveniência, com média de idade de 25,8 anos. Os resultados obtidos do referido estudo foram: adaptabilidade total (4,06; 3,84), preocupação (4,10; 3,79), controle (4,09; 3,93), curiosidade (3,87; 3,69) e confiança (4,19; 3,93) (Teixeira et al., 2012). O que permite concluir que os maiores valores foram obtidos para a dimensão confiança.

Com base nos resultados dos estudos anteriormente apresentados foram formuladas as seguintes hipóteses para esta pesquisa: a) H1: Há entre os pesquisados diferenças significativas na utilização de competências para a construção de carreira considerando a variável cursos; b) H2: Há entre os pesquisados diferenças significativas na utilização de competências para a construção de carreira considerando a variável etapas do curso vivenciado e c)H3: Há entre os pesquisados diferenças significativas na utilização de competências para a construção de carreira considerando a variável sexo.

Método

A pesquisa realizada foi quantitativa do tipo descritiva. Este tipo de pesquisa "observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los." (Cervo et al., 2007). Além disto, tem por objetivo descrever as características de determinadas populações ou fenômenos.

Participantes

A respectiva pesquisa contou com a colaboração de 355 jovens universitários do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA) dos cursos de Administração, Comércio Exterior e Economia de uma universidade privada de São Paulo. O perfil predominante da amostra foi de homens, com idade de 18 a 24 anos, do curso de Administração do 1º semestre, sem vínculo empregatício (ver Tabela1).

TABELA 1
Perfil da Amostra

Variáveis	Categoria	Frequência	Percentual
Sexo	Homem	207	58%
	Mulher	148	42%
Idade	Até 18 anos	46	13%
	De 18 a 24 anos	283	80%
	De 25 a 35 anos	26	7%
Curso	Administração	290	82%
	Comércio Exterior	39	11%
	Economia	26	7%
Semestre	1º Semestre	133	37%
	2º Semestre	91	26%

	7° Semestre	106	30%
	8° Semestre	25	7%
Vínculo Profissional	Sem vínculo	143	40%
	Estagiário	113	32%
	CLT	99	28%

Instrumento

Nesta pesquisa será utilizada a Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS - *Career Adapt-Abilities Scale*), desenvolvida como resultado de um trabalho conjunto que contou com uma equipe de psicólogos de 18 países e que foi validada para o Brasil por Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães e Duarte no ano de 2012. Trata-se de uma escala do tipo Likert de cinco pontos (1. Nada forte; 2. Pouco forte; 3. Forte; 4. Muito Forte e 5. Fortíssimo) com 24 itens destinados a investigar quatro competências para a construção de carreira: preocupação; controle; curiosidade e confiança, descritas anteriormente.

Procedimentos

Nesta pesquisa foi utilizada ainda a Escala de Adaptabilidade de Carreira desenvolvida por Savickas e Porfeli (2012). Esta foi disponibilizada para preenchimento dos alunos de forma *online*, sob o critério da confidencialidade (em anonimato) por meio da *plataforma Google Forms*, durante o mês abril de 2023, com acesso restrito aos integrantes do projeto de pesquisa, sendo eles alunos de todos os períodos dos cursos de Administração, Comércio Exterior e Economia, de uma universidade privada de São Paulo.

A escala utilizada na pesquisa foi aplicada com o apoio das coordenações de curso e de professores que solicitaram aos alunos que contribuíssem com a pesquisa de forma voluntária. A coleta durou três semanas. Os alunos demoraram em média cinco minutos para responder ao questionário e tiveram acesso a este instrumento por meio do próprio celular, no ambiente de sala de aula.

Como efeito do tratamento dos dados obtidos foram excluídos da amostra indivíduos que não tinham representatividade significativa no perfil demográfico da amostra, tais como: 8 alunos do curso de Contabilidade que tinham respondido à pesquisa, bem como 1 aluno com estado civil casado e 2 alunos com filhos. Não houve dados incompletos nas respostas dadas.

O segundo procedimento utilizado foi o de verificar se os dados coletados tinham ou não uma distribuição normal. Utilizando os testes de Kolmogorov-Smirnovw e de Shapiro-Wilk foi possível observar que os dados não tinham distribuição normal ($\alpha = 0.000$) e, por isso, os testes utilizados para a checagem de hipóteses foram os não paramétricos de Krukal-Wallis e Mann-Whitney U.

E finalmente, visando à realização dos testes de hipóteses foi adotado o terceiro procedimento, sendo este o de agrupar os itens da escala quatro variáveis (Vcontrole, Vpreocupação, Vcuriosidade e Vconfiança). Isto foi feito

por meio da mediana dos dados obtidos das variáveis em estudo, com isto foi possível a realização de testes de análise geral. E o terceiro procedimento adotado

Resultados e Discussão

Sobre a competência de carreira mais utilizada

Após o procedimento de análise da distribuição de frequência dos dados obtidos dos pesquisados foi possível observar os seguintes resultados: Vpreocupação (Med = 3,7 e DP = 0,85827); Vcontrole (Med =3,7e DP =,90304); VCuriosidade (Med=3,6 e DP=0,91703); Vconfiança (Med=3,9 e DP=0,85336). A variação de médias de respostas de 3,6 a 3,9 em uma escala de 5 pontos, revelou também uma margem de subutilização destas competências no nível forte ou fortíssimo. Ainda pelos dados descritivos foi possível observar que a competência mais utilizada foi a de confiança e a menos utilizada foi a de curiosidade. Este dado confirma os resultados obtidos por Bardagi e Albanaes (2015).

A competência de confiança foi identificada a partir da utilização mais forte dos seguintes recursos comportamentais: Var20. Ser responsável e fazer as coisas bem e Var23. Dar sempre o meu melhor. Já a competência de controle: Var9.Assumir a responsabilidade pelo que faço. Estas competências refletem um preparo maior dos estudantes em cumprir com compromissos e se dedicar ao que fazem, mas não fazem referência aos aspectos pessoais e emocionais. Estes 11 foram apontados com menor frequência a partir das competências de controle: Var7. Manter-me otimista); da competência de curiosidade: Var13.Explorar o ambiente à minha volta e Preocupação: Var5. Planejar como alcançar os meus objetivos

Savickas (2013) afirma que as competências de adaptabilidade representam recursos e estratégias que as pessoas utilizam para gerenciar tarefas críticas e transições ao longo do processo de construção de suas carreiras. Se a utilização destas competências acontece em um nível razoável, como aconteceu nesta pesquisa, significa dizer que para os pesquisados ainda há uma margem de desenvolvimento das competências em estudo, como recursos importantes para a construção das suas carreiras.

Saldanha (2013) enfatiza que as competências de adaptabilidade quando estão presentes, as reações e ações das pessoas para o desenvolvimento da carreira são favoráveis e efetivas, mas quando ausentes, as tornam mais passivas, apáticas, desesperançosas e gera consequências ruins: a ausência de curiosidade repercute em posturas ingênuas, pobreza em exploração, em conhecimento da realidade e de si mesmo, que podem acarretar decisões de carreira pouco consistentes e uma visão talvez ilusória do mundo do trabalho; a ausência da preocupação pode tornar as pessoas apáticas quanto ao interesse e ao planejamento do futuro profissional; a ausência de controle ocasiona indefinição, procrastinação, indecisão vocacional e um baixo engajamento da pessoa no processo de construção de sua carreira e a ausência

de confiança a dificuldade para agir, por não se sentir capaz de realizar seus projetos de vida.

Como os dados apresentados se revelaram em um nível de utilização razoável, pode-se dizer, então, que os universitários pesquisados têm um pouco mais de prontidão para utilizarem a competência de confiança na construção das suas carreiras do que as demais, no que significa que apresentam uma maior predisposição à ação, mas sem planejamento, sem explorar o ambiente e sem ter o controle das situações que vivenciam.

Sobre as diferenças de utilização das competências, considerando a variável curso

Por meio da análise dos dados obtidos, foi possível verificar que há uma diferença significativa entre os universitários da Administração/Comércio Exterior e os da Economia ($\alpha < 0,05$ com Sig.0,036), onde os estudantes da Economia expressam uma maior utilização da competência de curiosidade do que os alunos dos outros cursos no que diz respeito à: 13. Explorar o ambiente à minha volta e 14. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa.

Com base nos dados obtidos é possível confirmar a hipótese H_1. Este resultado dá margem para reforçar parcialmente os estudos realizados por Bardagi e Albanaes (2015) acerca das diferenças de competências de adaptabilidade utilizadas por universitários; mas não com relação às suas diferentes áreas. Ao invés disto, foram considerados neste estudo os seus diferentes cursos, uma vez que os pesquisados deste artigo eram da mesma área.

Savickas (2013) afirma que a curiosidade demanda do indivíduo a adoção de uma postura investigativa para sondar o mercado de trabalho, para observar as oportunidades que surjam. Entende-se que esta diferença possa ser explicada a partir das demandas curriculares do próprio curso e neste sentido, compreende-se que, segundo Saldanha (2013) o perfil destes alunos expressa mais iniciativas no que diz respeito à procura do conhecimento, de aprender e de investigar opções, no intuito de descobrir atividades ocupacionais nas quais gostaria de se engajar. Algo não tão presente nos estudantes dos cursos de Administração e do Comércio Exterior.

Sobre as diferenças de utilização das competências, considerando a variável etapa

Entre todas as variáveis demográficas estudadas nesta pesquisa, a voltada para a etapa/semestre foi a que se mostrou mais relevante na diferença de utilização das competências de adaptabilidade por parte dos universitários pesquisados.

Por meio da análise dos dados obtidos, também foi possível verificar que há uma diferença significativa acerca da utilização das competências de adaptabilidade considerando a variável etapa, onde os universitários da 1ª etapa expressaram uma maior utilização de controle ($\alpha < 0,05$ com Sig = 0,032) e maior preocupação ($\alpha < 0,10$ com Sig = 0,062) do que os demais. Este foi um dado que chamou atenção por revelar declínio da utilização de recursos de

adaptabilidade ao longo do curso.

Com base nos dados obtidos é possível confirmar a hipótese H2 e reforça, portanto, os dados obtidos de Bardagi e Albanaes (2015), de que a variável etapas é relevante para os estudos comparando os níveis de adaptabilidade de universitários.

A análise dos dados realizada em torno da variável etapas/semestre apresenta um cenário preocupante, isto porque, percebe-se que na primeira etapa, momento em que os alunos ingressam na universidade, estes apresentam mais fortemente tais competências. Ao observar que já no 2º semestre e, também no 8º semestre, o nível de utilização destas competências é menor, tem-se a impressão de que algo se perdeu no meio do caminho e que bloqueou oportunidades no processo de construção de carreira. Deste modo, se estes estão sendo menos utilizadas no decorrer das etapas, então é necessário mapear o que está acontecendo na trajetória destes estudantes para que tais competências deixem de ser utilizadas em sua plenitude.

Sobre as diferenças de utilização das competências, considerando as variáveis: sexo, idade e vínculo empregatício.

Por meio da análise dos dados obtidos, foi possível verificar que não há diferenças significativas de utilização das competências de adaptabilidade de carreira entre os universitários pesquisados no que diz respeito à variável idade e nem com relação à variável vínculo empregatício, mas houve diferença significativa considerando a variável sexo.

Considerando a variável sexo houve diferença significativa acerca da utilização das competências de curiosidade ($\alpha < 0,05$ com Sig = 0,033) e de controle ($\alpha < 0,01$ com Sig = 0,001), onde os homens se mostraram utilizando mais estas competências do que as mulheres. Não houve diferença significativa para as competências preocupação e confiança.

Com base nos dados obtidos não foi possível confirmar a hipótese H3. Este é um dado que gerou surpresa na pesquisa, porque difere dos resultados obtidos de outros estudos (Bardagi & Albanaes, 2015) que apresentaram dados onde não havia diferenças relevantes entre sexo.

As diferenças de utilização das competências de adaptabilidade para a construção de carreira baseada na variável sexo apresentadas nesta pesquisa pode ter uma explicação a partir da fala do Savickas (2013) quando, em seus estudos, ele afirma que as competências para a construção de carreira agrupam-se às atitudes e crenças adquiridas, que por sua vez, se justificam por questões culturais.

Considerações Finais

Os resultados desta pesquisa trazem resultados que contribuem para o avanço nos estudos das competências de adaptabilidade para a construção de carreira por parte de estudantes universitários, especialmente no entendimento de que estas ainda são subutilizadas e que, portanto, necessitam ser estimuladas como recursos fundamentais para o processo de

desenvolvimento profissional. Para além disto, é preciso considerar que há diferenças na utilização de tais competências ao considerar as variáveis: sexo, cursos e etapas de cada curso vivenciado.

Espera-se que novos estudos empíricos sejam realizados, especialmente os longitudinais, para que haja um maior aprofundamento dos dados que aqui foram encontrados e apresentados. Ainda há muito o que sistematizar em torno dos achados. Neste aspecto, este trabalho tem limitações a considerar e serão necessários muitos outros estudos para superá-las, de modo a ampliar a aplicação desta pesquisa para outros diferentes estudantes, sejam eles da rede pública ou privada. Deste modo, os resultados não poderão ser generalizados.

Entre os dados obtidos nesta pesquisa torna-se relevante observar as diferenças de utilização de competências de carreira por parte dos universitários em diferentes etapas dos seus cursos. Os da primeira etapa revelaram estar utilizando mais fortemente tais competências do que os da 8ª etapa. Este é um fenômeno que se mostra preocupante e necessita ser mais investigado com mais profundidade em estudos futuros. Savickas e Porfeli (2012) descrevem as competências para a construção da carreira como recursos que permitem ao indivíduo se adaptar na intersecção pessoa-ambiente e, por isso, são consideradas construtos psicossociais, deste modo, entende-se que se faz necessário investigar melhor o contexto/ambiente em que estes indivíduos estão inseridos, para que haja um cenário feito este.

Os resultados apresentados nesta pesquisa são relevantes não simplesmente por serem achados que poderão avançar os estudos acadêmicos em torno do assunto em pauta, mas pelo entendimento que se tem de que tais resultados também poderão ser utilizados como referências para o desenvolvimento de programas de educação para a carreira em universidades, que por sua vez, poderão minimizar o sofrimento e a falta de expectativas dos seus estudantes no que diz respeito ao desenvolvimento das suas vidas profissionais.

REFERÊNCIAS

Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. Revista Brasileira de Orientação Profissional, Universidade São Francisco, Itatiba-SP, Brasil, v. 15, n. 1, pp. 15-24.

Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. Revista Brasileira de Orientação Profissional [online]. v. 16, n. 1, pp. 83-93. ISSN 1679-3390. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Bardagi, M., & Albanaes, (2015). P. Relações entre Adaptabilidade de Carreira e Personalidade: Um Estudo com Universitários Ingressantes Brasileiros. Revista Psicologia, [S. l.], v. 29, n. 1, p. 35-44.

Cervo, A. L., Bervian, P. A., & Silva, R. (2007). Metodologia científica. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. (2006) Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. Journal of Personality and Social Psychology, v.91, p.188–204.

Ribeiro, M. A. (2014). Carreiras: Novo Olhar Socioconstrucionista para um Mundo Flexibilizado. Curitiba, Juruá. Juruá Psicologia Editora.

Ribeiro, M. A., & Duarte, M. E. (2019). O paradigma life design: teoria, investigação e intervenção. Life design: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira. Tradução. São Paulo: Vetor.

Saldanha, M. B. C. (2013). Adaptabilidade de carreira em trabalhadores-estudantes do ensino superior. Dissertação de mestrado. pp. 1-68. Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Porto Alegre.

Savickas, M. L. Career Construction: A developmental Theory of Vocational Behavior. Career Choice and Development. D. Brown & L. Brooks (Eds), n. 4, pp.149-205. San Francisco: Jossey-Bass, 2002

Savickas, M. L. et al. (2009). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology, R. Interam. Psicol. v. 44, n. 2, pp. 392-406.

Savickas, M. L., & Porfeli E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior. Northeast Ohio Medical University, Rootstown, OH 44272, USA, v. 80, n. 3, pp. 661-673.

Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counselling: Putting theory and research to work (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. Journal of Vocational Behavior v.80, n.3, p. 680-685.

PARTE 1
PESQUISAS
137-146

COMPETÊNCIAS DE EMPREGABILIDADE: ESTUDO COM ACADÊMICOS INICIANTES E FINALISTAS DE UM CURSO DE PSICOLOGIA

Rosana de Oliveira Fontes Marinho[1], Rosana Marques da Silva[2], Pablo Henrique Santos[3]

Introdução

O mundo do trabalho vem sofrendo diversas mudanças, impulsionadas pelo advento da internet, mas intensificadas pela revolução 4.0, representada pelo desenvolvimento tecnológico (Ferreira, 2020). A autora complementa que tais transformações impactam o cotidiano das pessoas e, não diferente, a forma como se relacionam no trabalho. Tais mudanças estão associadas aos avanços na área da inteligência artificial, internet das coisas e robótica, que se constituem como facilitadores da vida moderna.

[1] Acadêmica do 10° período do curso de psicologia da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI/SC. rosanamarinho.psico@gmail.com

[2] Psicóloga, doutora em Psicologia e docente do curso de psicologia da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI/SC. marques@univali.br

[3] Acadêmico do 9° período do curso de psicologia da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI/SC. pablofl@univali.br

Em contrapartida, outra grande mudança se alastrou no Brasil, ao considerar o aumento do número de pessoas com acesso ao nível superior que, em 1980 constituía-se por pouco mais de um milhão e trezentos mil acadêmicos matriculados nas universidades, para quase oito milhões e meio no ano de 2018 (Zucarrelli, 2021). Neste sentido, eleva-se a competitividade entre os profissionais de ensino superior para ocupar as vagas disponíveis no mercado de trabalho, em que o diploma superior não garante mais o sucesso profissional (Teixeira et al., 2007).

Neste *continuum*, as competências comportamentais passam a ser o diferencial competitivo entre os profissionais, pois o mundo contemporâneo exige o desenvolvimento de habilidades e competências que lhes auxiliam a autogerenciar e aprimorar suas carreiras. Assim, torna-se relevante que o indivíduo antecipe mudanças, desenvolva percepção de controle e responsabilidade pelas escolhas de carreira (Savickas et al., 2009), bem como a capacidade de ser empregável, ou seja, de gerir sua carreira e de desempenhar um papel ativo no mundo das organizações e dos negócios (Monteiro & Almeida, 2021).

Compreende-se por empregabilidade o conjunto de competências e habilidades requeridas para a inserção ou reinserção no mercado de trabalho (Campos, 2011), seja no formato de assalariado, concursado, prestador de serviços ou autônomo. Para Lavinas (2001) o emprego do termo empregabilidade relaciona-se às particularidades individuais do trabalhador que o habilitam a evitar o desemprego, preservando sua habilidade de conquistar uma colocação profissional. Na perspectiva da autora, a distinção crucial entre trabalhadores considerados empregáveis e aqueles classificados como não-empregáveis reside em seu nível de competência para uma ocupação específica, sendo agente e autor de sua carreira.

Ademais, ser empregável significa, para os profissionais empregados ou não, a obrigatória preocupação no sentido de se manterem atualizados diante das exigências de formação, especializações, talentos e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho; bem como a responsabilidade de definir e desenvolver as habilidades e qualificações necessárias para promover, conquistar e manter o trabalho ou emprego, como já apontavam publicações do início deste século (Carvalho, 2004; Romaniuk & Snart, 2000). Ao ser responsável por gerenciar sua carreira, o profissional deve se manter atualizado, ser dinâmico, competente e proativo, ter visão de futuro, apresentar-se ao mercado com informações e comportamentos que favoreçam sua contratação, agregar valor ao cliente e encontrar trabalhos que o satisfaçam e o remunerem adequadamente (Campos, 2006). Desta forma, a empregabilidade vai além da aquisição de uma fonte de renda, percebida como uma construção de significado, responsabilidade e atributos que o trabalhador precisa desenvolver. Além disso, considera-se que a empregabilidade é um recurso individual valioso que pode ser desenvolvido com a finalidade de ajudar as pessoas a enfrentar um mercado de trabalho em constante mudança, caracterizado pela imprevisibilidade e pela insegurança (Di Fabio, 2017).

Para Campos (2011) o construto empregabilidade é constituído por

quatro fatores/variáveis que estão relacionados ao sucesso na busca por emprego ou trabalho entre estudantes universitários. Tais fatores envolvem: (a) Eficácia de Busca, diz respeito ao sucesso na busca por emprego e na crença que a pessoa tem em seu potencial; (b) Dificuldade de Busca, diretamente relacionada às variáveis psicológicas de polo negativo relativa a estima, extroversão e responsabilidade; (c) Otimismo, diz respeito a aspectos positivos da empregabilidade, tais como autoestima, extroversão, sociabilidade, autoconfiança e comunicação; e (d) Responsabilidade e Decisão, que se relacionam à escolha do curso congruente com o estilo de vida, habilidades e interesses do indivíduo, que envolve autoconhecimento e responsabilidade para tal escolha, além de questões ligadas à noção de compromisso e decisão. Ao considerar esses fatores, Campos (2006) discriminou os comportamentos relacionados ao êxito na busca de emprego/trabalho, além de apontar para a necessidade das instituições públicas e privadas de níveis superiores oferecerem recursos que facilitem a transição da universidade para o mercado de trabalho.

Ao considerar as publicações internacionais sobre o tema, McMurray et al. (2017) examinaram as habilidades de empregabilidade apontadas no currículo de um curso de psicologia e apontaram para o desconhecimento por parte de uma amostra significativa dos graduandos sobre as habilidades de empregabilidade. Além disso, diversos alunos demonstraram dificuldades em reconhecer a aplicabilidade dessas habilidades, além do contexto educacional. Já Senekal (2018), ao realizar um estudo com universitários, pontua que a capacidade dos graduados de crescer economicamente depende, em parte, das competências desenvolvidas para a inserção profissional, determinando sua empregabilidade. A referida autora, também, reforça a necessidade de habilidades especiais como capacidade analítica, comunicação, negociação, sensibilidade social, conhecimentos em informática, adaptabilidade, flexibilidade e aprendizagem contínua, uma vez que os recém graduados pesquisados demonstraram dificuldades na inserção imediata em sua área de atuação. No estudo de Monteiro e Monteiro & Almeida (2021) sobre empregabilidade de egressos do ensino superior, os resultados indicam que a empregabilidade é condicionada à interação entre múltiplos fatores, em adição à aquisição de competências técnicas e científicas numa área específica de estudo.

No que se refere aos estudos nacionais, a empregabilidade desempenha papel significativo tanto na esfera acadêmica quanto no cenário empresarial, além de ser objeto de discussões sobre políticas públicas, tanto no Brasil quanto em outros países (Helal & Rocha, 2011). Ainda, estudo no âmbito do ensino superior reforça que a empregabilidade se constitui como a probabilidade do graduando em apresentar atributos que os empregadores consideram como necessários para o funcionamento efetivo das organizações (Morosini, 2001). Também, um estudo avaliou as associações entre vivências acadêmicas e empregabilidade em universitários finalistas (Lamas, Ambiel, & Silva, 2014), cujos dados retratam correlações significativas com alguma dimensão da escala de empregabilidade.

Ademais, a reflexão sobre a empregabilidade na área da psicologia indica

que futuras investigações poderão aprofundar sobre o papel das Instituições de Ensino Superior (IES) na inserção do recém-formado no mercado de trabalho (Nogueira, 2015). Complementando, os estudos de Carvalho e Mourão (2021), Fragoso et. al. (2019) e Ladeira et al. (2019) corroboram a necessidade de as instituições de ensino superior desenvolverem ações que favoreçam o desenvolvimento de competências associadas à empregabilidade. Diante dos aspectos apontados, o referido estudo objetivou avaliar os índices de empregabilidade de carreira em universitários de um curso de psicologia da região Sul do Brasil. Para tanto, avaliou se há diferenças significativas nas competências associadas à empregabilidade, em acadêmicos iniciantes e finalistas e verificou-se se há diferenças significativas entre faixa de idade, sexo e tempo de experiência profissional.

Cabe destacar que este estudo foi conduzido por duas hipóteses. H1: Os acadêmicos matriculados nos períodos finais apresentarão maiores médias que os matriculados nos períodos iniciais, uma vez que Nogueira (2015) afirma que 59% dos alunos de psicologia que concluíram a formação já saíram empregados ou com consultórios na área, indicando competências associadas à empregabilidade. H2: Os acadêmicos com maior tempo de experiência apresentarão maiores médias nas dimensões de empregabilidade, pois, conforme apontado por Ferreira (2020), verifica-se que o mercado de trabalho vem exigindo maiores qualificações e experiências, e o recém-formado apresenta dificuldades para a inserção profissional, resultando em contratações para atividades não relacionadas à área de formação.

Método

Tratou-se de estudo de campo, de cunho quantitativo e de natureza correlacional.

Campo de Pesquisa e Amostra

O estudo foi realizado em um curso de psicologia de uma Universidade Comunitária situada no estado de Santa Catarina. O referido curso possui aproximadamente 800 universitários. Participaram deste estudo 154 estudantes de psicologia, sendo 17 excluídos por não atenderem aos critérios de inclusão: cursar os períodos iniciais ou finais do referido curso. A amostra final constituiu-se por 137 acadêmicos, com idade 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).No que se refere à experiência profissional, a maioria (57,7%) apresenta mais de um ano, 29,2% até 6 meses e 13,1% entre 7 meses e 1 ano. Grande parte dos participantes cursa a primeira graduação (87,6%).

Instrumento

Foi aplicado um questionário composto por três partes: (a) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); (b) Seis questões relacionadas aos dados sociodemográficos, educacionais e profissionais; e (c) Questões da

Escala de Empregabilidade (Campos, 2011), que visa avaliar o potencial de empregabilidade. A escala é composta por 57 itens, do tipo *likert* com quatro opções de respostas: "seguramente sim", "creio que sim", "creio que não" e "seguramente não". Os itens se agrupam em quatro dimensões: Eficácia de Busca (22 itens), Dificuldade de Busca (10 itens), Otimismo (15 itens) e Responsabilidade e Decisão (9 itens). Em relação às informações psicométricas, a escala foi validada pelo estudo de Campos et al. (2008), com alfa de Cronbach 0,91 para os 57 itens. Na dimensão eficácia de busca o alfa de Cronbach resultou em 0,88. Já na dimensão dificuldades de busca foi de 0,71. Nas dimensões otimismo e responsabilidade / decisão os valores de Cronbach foram respectivamente 0,84 e 0,72.

Procedimentos

Após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa (Parecer nº 5.803.044) os pesquisadores entraram em contato com a Coordenação do curso de psicologia, para discutir sobre a coleta de dados. Os pesquisadores divulgaram, presencialmente, o estudo nas salas de aulas do 1º, 2º e 9º períodos. A divulgação nos 10º períodos aconteceu na modalidade remota, uma vez que a maioria realizava estágio e não frequentava aulas presenciais. Foi disponibilizado aos acadêmicos um QR Code que direcionava ao questionário do *google forms*, que foi o meio utilizado para coleta dos dados. A coleta aconteceu durante três semanas e a aplicação nas salas de aula duraram o tempo médio de 20 a 30 minutos. Ainda, foi solicitado à Coordenação de curso enviar e-mails aos acadêmicos dos períodos iniciais e finais, explicando os objetivos da pesquisa e convidando-os a participarem caso estivessem de acordo.

Análise dos dados

Em um primeiro momento, os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, considerando frequência e médias. Para verificar as principais competências associadas à empregabilidade dos acadêmicos, utilizou-se o Teste T. A ANOVA foi utilizada para avaliar se há diferenças significativas nos resultados de empregabilidade ao comparar idade e tempo de experiência profissional.Ainda, para confirmar as diferenças significativas, utilizou-se o teste de Tukey HSD. Já, o teste de diferença de média não paramétrico - Mann-Whitney foi aplicado para verificar se há diferenças significativas entre os grupos de acadêmicos dos períodos iniciais e finais, bem como em relação ao sexo.

Resultados

Ao avaliar os resultados em relação às competências de empregabilidade, conforme apresenta a Tabela 1, verifica-se que as médias mais altas concentraram-se nas dimensões responsabilidade e decisão, otimismo e as mais baixas em eficácia de busca e dificuldade de busca, tanto nos acadêmicos

iniciantes, como nos finalistas.

TABELA 1
Resultados na Escala de Empregabilidade

Dimensões de Empregabilidade	1° e 2° períodos	9° e 10° períodos	Valor de teste p=0,05
	Médias		
Responsabilidade e Decisão	2,26	2,30	0,459
Otimismo	2,13	2,27	0,040
Eficácia de Busca	1,94	1,99	0,217
Dificuldade de Busca	1,39	1,32	0,217

Diferenças entre os períodos iniciais e finais

Verificou-se que há diferenças significativas apenas na dimensão otimismo (p=0,04), o que indica que os acadêmicos dos períodos finais apresentam 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, ao comparar aos resultados apontados nos períodos iniciais. Desta forma, aceita-se a H1 apenas para a dimensão otimismo, indicando que as médias nas demais dimensões não evidenciaram diferenças significativas.

Ao verificar as médias nas quatro dimensões de empregabilidade, apresentadas na Tabela 2, constatou-se que as maiores médias se concentraram nas dimensões Responsabilidade / Decisão e Otimismo, enquanto as menores médias em Eficácia de Busca e Dificuldade de Busca, tanto nos períodos iniciais como nos finais. Assim, os participantes apontaram como competências de empregabilidade mais desenvolvidas as associadas a compromisso, autoconhecimento, confiança, pontualidade, obstinação e tomada de decisões; bem como aceitação de si mesmo, exposição ao grupo, autoconfiança, aspectos ligados a liderança e otimismo tanto na vida acadêmica, como na escolha de carreira. Por outro lado, ações preparatórias e sentimentos positivos na realização de atividades que auxiliam na conquista de um emprego; assim como responsabilidade, extroversão e alta autoestima, são as menos presentes na amostra investigada.

Diferenças entre sexo, idade e tempo de experiência profissional

A análise de variância entre as faixas de idade revelou diferenças significativas na dimensão Eficácia de Busca (F=3,87; 2; p<0,05). O Teste a posteriori de Tukey HSD revelou que a diferença se apresenta entre as faixas de 18 a 27 anos e 28 a 32 anos. A média dos acadêmicos com idade entre 18 e 27 anos (M=1,89) é menor do que a média dos acadêmicos com idade entre 28 e 32 anos (M=2,08) na dimensão Eficácia de Busca. Ainda, na dimensão Eficácia de Busca, os resultados da ANOVA geral indicaram diferenças significativas em relação ao tempo de experiência profissional (F=3,32; 2; p<0,05). No entanto, o teste a posteriori não confirmou esta diferença. Então, pode-se afirmar que a ANOVA não revelou diferenças estatisticamente significativas

por tempo de experiência profissional. Neste sentido, rejeita-se a H2 deste estudo. Em relação à variável sexo não houve diferenças significativas entre os grupos, nas quatro dimensões de empregabilidade. Cabe destacar que a amostra é composta por 79% de acadêmicos do sexo feminino, o que pode ter influenciado nos resultados.

Discussão

Ao analisar os resultados deste estudo foi possível observar que não houve diferenças significativas entre as respostas dos estudantes dos dois períodos analisados nos fatores da escala de empregabilidade (Campos, 2011), exceto em relação ao fator Otimismo em acadêmicos finalistas, cujas médias foram maiores. O momento final do curso aponta percepções positivas relacionadas à profissão, pois quanto mais próximo da conclusão da graduação, a tendência é de que a identificação, o otimismo e o compromisso aumentem (Teixeira et al., 2007).

Nas dimensões Dificuldades de Busca e Eficácia de Busca foram observadas as menores médias, indicando competências pouco desenvolvidas em relação à procura por emprego ou trabalho. Tais resultados corroboram os do estudo de Nogueira (2015), uma vez que 56,7% dos acadêmicos de psicologia pesquisados responderam que estavam razoavelmente preparados. As pontuações do estudo de Nogueira (2015) foram com base em competências, habilidades e características pessoais necessárias para se inserir no mercado de trabalho, bem como, na formação e qualificação profissional.

Em pesquisa com universitários finalistas dos cursos de psicologia e administração, os resultados apontaram níveis médios nas competências de empregabilidade, em que o fator Dificuldades de Busca atingiu a maior média (2,93) e o fator Responsabilidade e Decisão obteve a menor média (1,59) (Lamas et. al., 2014). Estes dados não foram confirmados pelo presente estudo, uma vez que indicou média maior em Responsabilidade e Decisão (2,26) e menor média em Dificuldades de Busca (1,39). Tais resultados sugerem que os acadêmicos de psicologia participantes se consideram motivados e perseverantes para realizar o que determinaram em relação à sua carreira; contudo podem apresentar maiores dificuldades em manejar responsabilidades e desafios diante de tarefas novas.

Outro dado que merece atenção no estudo de Lamas et. al. (2014) refere-se às correlações significativas entre alguma dimensão da escala de empregabilidade com as vivências acadêmicas. Este dado sugere que os momentos vivenciados durante a universidade são preditores da empregabilidade. No entanto, ao associar tais resultados ao referido estudo, não é possível afirmar que vivências acadêmicas auxiliam no desenvolvimento de competências de empregabilidade, uma vez que não houve diferenças significativas entre a maioria dos fatores avaliados, ao comparar resultados dos acadêmicos iniciantes e finalistas.

Em relação à faixa etária, verificou-se que 58% dos acadêmicos entre 28 e 32 anos cursam os períodos finais, sendo que os universitários desta

faixa etária apresentaram maiores médias na dimensão "Responsabilidade e Decisão" em comparação aos jovens de 18 a 27 anos. Pode-se pensar na hipótese de um maior conhecimento referente ao mercado de trabalho, maior tempo de experiência profissional e de vivências acadêmicas, assim como o próprio desenvolvimento humano; favorecendo o autoconhecimento e tomadas de decisão congruentes aos interesses do indivíduo, bem como competências associadas a compromisso.

No que diz respeito a variável sexo, é importante destacar que não foram observadas diferenças significativas entre os grupos, nas quatro dimensões de empregabilidade. No entanto, é importante evidenciar que a amostra é composta por 79% de acadêmicos do sexo feminino, identificado como típico do campo da psicologia (Senekal, 2018). Desta forma, não foi possível inferir comparações entre as variáveis sexo e empregabilidade no presente estudo, dada a limitação da amostra nesse quesito. No entanto, cabe destacar que na pesquisa de Campos (2006) não houve diferenças significativas em relação ao sexo do sujeito e a conquista de emprego ou trabalho, evidenciando que a variável sexo não apresentou significância mesmo com uma amostra maior.

O fato de não haver diferenças significativas nos resultados de acadêmicos iniciantes e concluintes em relação à empregabilidade, indica que ambos os grupos apresentam pouco desenvolvidas as competências de empregabilidade, uma vez que nenhum fator alcançou resultado acima da média (2,5) e nem resultados próximos ao maior escore da escala (4.0). Assim, esses resultados corroboram aos do estudo de Fragoso (2019) no qual aponta que as instituições de ensino superior precisam preparar os estudantes para os desafios da sociedade.

Ademais, não há clareza de que é, também, responsabilidade das IES o desenvolvimento de competências associadas à empregabilidade, uma vez que na pesquisa de Nogueira (2015) professores declararam que o aluno é o único responsável por sua colocação no mercado de trabalho. Semelhante, os acadêmicos responderam que a empregabilidade é a capacidade de ser empregável pelo mercado de trabalho na área em que se propõe e ressaltam as qualidades pessoais como fator diferencial e proporcionador de empregabilidade, retirando da instituição qualquer relação com suas ocupações (Nogueira, 2015). Assim, constata-se que a empregabilidade é vista em uma perspectiva individual, tanto no meio empresarial, como no acadêmico (Helal & Rocha, 2011).

Neste contexto, ao defender que as IES também são responsáveis pelo desenvolvimento de carreira de seus acadêmicos, cabe pontuar que a empregabilidade é desenvolvida por meio de mudanças de conteúdo de trabalho ou de cargos e departamentos, bem como pela participação em programas de treinamento e desenvolvimento (Di Fábio, 2017), que podem ser ofertados pelas IES no formato de extensão e de estágio. Ademais, a empregabilidade possui natureza multidimensional e dinâmica, compreendendo que um conjunto de vários fatores organizados podem ser seus preditores, como atributos e experiências de vida de cada indivíduo. Tais fatores são dinâmicos em função da própria imprevisibilidade do mercado de trabalho e da interação

entre sujeitos e seu entorno (Monteiro & Almeida, 2021; Senekal, 2018).

Considerações Finais

No presente estudo, a dimensão de empregabilidade otimismo mostrou-se ligeiramente, com maior média, nos acadêmicos finalistas, ao ser comparada aos iniciantes do curso de psicologia. No entanto, não houve diferenças significativas nas dimensões eficácia de busca, dificuldade de busca e responsabilidade e decisão.

Acredita-se que a principal contribuição deste estudo foi verificar que tanto os acadêmicos de períodos iniciais como os de períodos finais, apresentam dificuldades semelhantes em relação à empregabilidade. Ainda, as médias em cada dimensão de empregabilidade avaliada concentraram-se em valores baixos (abaixo da média da escala), evidenciando a necessidade de maior investimento em programas que objetivam desenvolver comportamento relacionados à empregabilidade nos acadêmicos.

No que se refere às limitações do estudo, a primeira refere-se ao tamanho da amostra (n=154) não representar a população do curso de psicologia pesquisado (n=800), bem como se concentra em apenas uma área de conhecimento e de uma única instituição. Desta forma, não foi possível generalizar os dados. Sugere-se futuros estudos com amostras maiores, objetivando verificar possíveis diferenças significativas entre os públicos investigados.

Além disso, propõe-se realizar uma pesquisa qualitativa, por meio de entrevista, para aprofundar os dados deste estudo. Indica-se, também, estudos correlacionais entre a variável empregabilidade e outras variáveis sociodemográficas, uma vez que neste estudo as variáveis sexo, idade e tempo de experiência não apresentaram diferenças significativas, sendo que o tamanho da amostra pode ter influenciado os resultados.

Cabe destacar que não foram encontrados estudos na literatura evidenciando quais dimensões da escala de empregabilidade apresentam maiores diferenças entre acadêmicos de início e final de cursos de graduação, representando certa limitação ao estudo. Assim, indica-se a necessidade de estudos sobre o tema empregabilidade com universitários, correlacionado a outras variáveis vocacionais, como vivências acadêmicas e adaptabilidade de carreira.

Destaca-se a importância de a formação universitária contemplar mais o aspecto da prática profissional e estimular o desenvolvimento de competências do aluno que favoreçam a transição universidade-trabalho, levando-o a refletir e responsabilizar-se por sua trajetória durante a graduação e por sua própria profissão. Para isso, particularmente, o curso de psicologia, foco deste estudo, pode oferecer um campo de estágio específico, na ênfase em organizações e comunidades, com foco no desenvolvimento das competências de empregabilidade dos acadêmicos.

No âmbito das práticas de carreira, para os cursos de graduação em geral, e psicologia, em particular, sugere-se a implantação de disciplinas eletivas cujas ementas envolvam planejamento de carreira, análise das velozes

mudanças no mundo do trabalho, e técnicas de inserção profissional. Ainda, Programas que favoreçam o desenvolvimento de competências de empregabilidade, principalmente as relacionadas à Eficácia de Busca e Dificuldades de Busca. No âmbito das investigações, sugerem-se estudos de delineamento quase-experimental, verificando as competências de empregabilidade no pré-teste e pós-teste, bem como a avaliação do processo de intervenção, via disciplinas ou atividades de estágio, de intercâmbio e de extensão universitária, ou seja, de diversas oportunidades que a universidade pode ofertar.

REFERÊNCIAS

Campos, K. C. L. (2006). Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais [Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo]. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-10052007-172925/pt-br.php

Campos, K. C. D. L., Vieira, V. F., Camargo, A. P. D., Scheguschevski, A., Tavares, F. T., Piovezan, N. M., & Alkschbirs, S. R. (2008). Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 8(2), 159-183.

Campos, K. C. D. L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: definições e variáveis psicológicas. Estudos de Psicologia (Campinas), 28(1), 45-55. https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000100005

Carvalho, P. C. (2004). Empregabilidade: a competência necessária para o sucesso no novo milênio. 3. ed. Campinas: Alínea.

Carvalho, L., & Mourão, L. (2021). Percepção de Desenvolvimento Profissional e de Empregabilidade em Universitários: Uma Análise Comparativa. Estudos e Pesquisas em Psicologia, 21(4), 1522-1540. https://doi.org/10.12957/epp.2021.64033

Di Fabio, A. (2017). A review of empirical studies on employability and measures of employability. In: Maree, K. (eds) Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_7

Ferreira, L. S. (2020). Inserção profissional: estudo sobre o processo de inserção profissional dos egressos das Universidades de Brasília (Doctoral dissertation). UCP. http://hdl.handle.net/10400.14/32557

Fragoso, A., Valadas, S. T., & Paulos, L. (2019). Ensino superior e empregabilidade: percepções de estudantes e graduados, empregadores e acadêmicos. Educação & Sociedade, 40. https://doi.org/10.1590/ES0101-73302019186612

Helal, D. H., & Rocha, M. (2011). O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. Cadernos EBAPE, 9. Rio de Janeiro. www.scielo.br/pdf/cebape/v9n1/v9n1a09.pdf.Acesso em 01 de janeiro de 2024.

Ladeira, M. R. M., Oliveira, M. C. D., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. D. C. (2019). Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: Mediação das respostas adaptativas. Psico-USF, 24, 583-595. https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314

Lavinas, L. (2001). Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. Rio de Janeiro: Ipea. (Texto para discussão n.826). https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2064. Acesso em 01 de janeiro de 2024.

Lamas, K. C. A., Ambiel, R. A., & de Lócio, B. T. A. (2014). Vivências acadêmicas e empregabilidade de universitários em final de curso. Temas em Psicologia, 22(2), 329-340. http://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-05.

McMurray, I., Rafferty, C., Sutton, C., & Patel, S. (2017). Using dissertation projects to facilitate transitions to university and employment: an exploratory case study. Journal of further and higher education, 41(3), 273. http://dx.doi.org/10.1080/0309877X.2015. 1100712.

Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2021). Employability of higher education graduates: reflections and pedagogical implications. https://hdl.handle.net/1822/73997.

Morosini, M. C. (2001). Qualidade da educação universitária: isomorfismo, diversidade e eqüidade. Interface-Comunicação, Saúde, Educação, 5, 89-102. https://doi.org/10.1590/S1414-32832001000200006

Nogueira, T. D. G., Andrade, I. B. M. D., Grazielle, K., Souza, M. D., & Soares, W. C. (2015). Empregabilidade do psicólogo: análise da percepção de alunos, ex-alunos, professores universitários e selecionadores. Psicologia em Pesquisa, 9(1), 40-49. https://dx.doi.org/10.5327/Z1982-1247201500010006

Romaniuk, K., & Snart, F. (2000). Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfolios. Journal of Workplace Learning, 12(1), 29-34. 10.1108/13665620010309774

Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 239-250. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004

Senekal, J., (2018). "Employment and employability profiles of postgraduate psychology alumni from a historically disadvantaged university." University of the Western Cape. http://hdl.handle.net/11394/6221.

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2007). Escalas de exploração vocacional (EEV) para universitários. Psicologia em Estudo, 12(1), 195–202. https://doi.org/10.1590/s1413-73722007000100023.

Zuccarelli, C. (2021). Trabalhadores com educação superior e as transformações no mundo do trabalho. EccoS – Revista Científica, (57), e10782. https://doi.org/10.5585/eccos.n57.10782

PARTE 1
PESQUISAS
147-157

16

PROPOSTA DE SERVIÇO DE CARREIRA PARA BOLSISTAS DO PROGRAMA UNIEDU DE UMA UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA

Rosana Marques da Silva[1], Samara Matusa de Jesus Lidio[2]

Introdução

A ampliação de programas governamentais de bolsas de estudo tornou as universidades brasileiras, consideravelmente, mais popularizadas (Secretaria de Educação Superior – SESU, 2021). Além das bolsas governamentais, há esforços das instituições de ensino superior – IES em auxiliar os universitários economicamente carentes, por meio da implementação de bolsas subsidiadas por recursos próprios. As universidades comunitárias, instituídas pela Lei n. 12.881 de 12 de novembro de 2013, são associações ou fundações que não possuem fins lucrativos, cujos recursos recebidos são direcionados para o investimento na própria atividade educacional (Brasil, 2013). Assim como

[1] Psicóloga, Doutora em Psicologia e docente do curso de psicologia da Universidade do Vale do Itajaí, UNIVALI. marques@univali.br

[2] Assistente Social, Mestranda em Psicologia do curso de Mestrado Profissional em Psicologia da Universidade do Vale do Itajaí, UNIVALI. samaraj@univali.br

as demais universidades de Santa Catarina, as universidades comunitárias oportunizam aos estudantes regularmente matriculados, participarem de programa de bolsas, como o UNIEDU, por exemplo, que está regulamentado pelos artigos 170 e 171 da Constituição Estadual.

No entanto, ainda é grande a dificuldade de acesso na tentativa de ingresso à academia e tem sido desgastante a saga percorrida pelos acadêmicos para a permanência nos cursos de graduação oferecidos por instituições privadas e comunitárias, em busca de qualidade e preparo profissional para a atuação no mercado de trabalho. Tal desgaste é retratado pelas dificuldades econômicas culminando, em algumas situações, na desistência do sonho de estruturar a carreira pretendida, por meio do ensino superior; bem como pelos desafios enfrentados pelos acadêmicos na transição universidade-trabalho, como a falta de tempo para se dedicar aos estudos, dificuldades de se relacionar com as pessoas e características pessoais, como timidez e insegurança (Dias et al., 2019). Tais desafios geram baixa autoestima e falta de esperança, que podem gerar sintomas de adoecimento psicológico, ou até mesmo, desencadear depressão (Bohry, 2007; Melo-Silva, 2007).

Ao considerar tais problemáticas, tem crescido o número de serviços de carreira ofertados pelas universidades (Silva & Bardagi, 2015), sendo por meio de disciplinas voltadas ao planejamento de carreira (Dias & Soares, 2012), programas de orientação de carreira direcionados aos acadêmicos, que por sua vez, tiveram sucesso nas suas escolhas profissionais (Brasil et al., 2012); assim como, por programas de planejamento de carreira a universitários finalistas (Marques & Taveira, 2020). Compreende-se por serviços de carreira estratégias que objetivam auxiliar nas decisões de carreira (Spokane & Nguyen, 2015) e favorecer a inserção ou reinserção e o desenvolvimento profissional (Melo-Silva, 2007). Podem se referir à colocação de emprego, orientação vocacional, aconselhamento de carreira, educação para a carreira, terapia orientada para o trabalho e treino para progressão de carreira (Savickas, 2004).

Este estudo objetivou analisar os principais elementos a serem contemplados em um serviço de carreira na percepção de universitários bolsistas do Programa UNIEDU de uma universidade comunitária, que vivenciam a transição universidade-trabalho. Para tanto, verificou-se as facilidades e dificuldades dos bolsistas do Programa UNIEDU na transição universidade--trabalho e trabalho-trabalho; levantou-se as expectativas dos bolsistas do Programa UNIEDU em relação à transição-universidade trabalho e trabalho--trabalho; verificou-se as expectativas dos bolsistas do Programa UNIEDU em relação aos resultados de um serviço de carreira. Cabe destacar que este estudo apresenta dados parciais, referente a uma pesquisa maior de dissertação de mestrado.

Método

Tratou-se de pesquisa exploratória-descritiva e abordagem qualitativa (Sampieri et al., 2013), uma vez que se pretendeu analisar as percepções de

bolsistas do Programa UNIEDU de uma universidade comunitária em relação à carreira profissional.

Contexto e participantes

O local de investigação foi uma universidade comunitária localizada em Santa Catarina, cujos participantes foram universitários contemplados com bolsa de estudo do Programa UNIEDU, que se encontram regularmente matriculados nesta instituição de ensino e que declararam consentimento expresso à participação na pesquisa, nos termos do Parecer 5.227.791, do Comitê de Ética.

A amostra foi composta por 99 bolsistas que atenderam aos seguintes critérios: matrícula regular, idade limitada a 29 anos, frequência nos dois últimos anos nos diversos cursos de graduação, com bolsa de estudos ativa. Os participantes envolveram, em sua maioria, mulheres (77,78%), com idade entre 21 e 26 anos (75,4%). Grande parte (52,53%) frequenta cursos da área de Ciências Sociais Aplicadas, 94% matriculados na modalidade Bacharelado, 3% Tecnólogo e 3% Licenciatura (3%). No que se refere aos dados profissionais, grande parte possui experiência entre 6 meses e 2 anos e 11 meses (48,49%), trabalham (74,75%) e não possuem experiência de estágio na área de graduação (63,64%).

Procedimentos para a coleta dos dados

O instrumento de coleta de dados consistiu em um questionário misto *online* elaborado pela segunda pesquisadora, contemplando as categorias: 1 - Perfil sociodemográfico, educacional e profissional; 2 - Dificuldades na carreira; 3 - Expectativas quanto à transição universidade-trabalho e trabalho/trabalho; 4 - Aspectos a serem contemplados em um serviço de carreira. O instrumento foi enviado por e-mail, através da plataforma *Google Forms*, para, em média, 800 bolsistas cadastrados na IES. Foi solicitada a leitura do TCLE (apêndice 1) e, no caso de aceite, o bolsista assinalou a ciência no referido questionário e respondeu ao instrumento. O período de coleta de dados durou em torno de dois meses e meio.

Procedimentos para a análise dos dados

Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2011). As categorias e subcategorias foram elaboradas a posteriori, a saber: a) Inserção / reinserção profissional: facilitadores e dificultadores; b) Transição universidade-trabalho, trabalho/trabalho: perspectiva objetiva e subjetiva; c) Serviço de carreira: procedimentos e temas/módulos; d) Resultados esperados: desenvolvimento de competências e direcionamento na carreira.

Resultados

Inserção/reinserção profissional

Essa categoria refere-se aos fatores facilitadores e dificultadores à

inserção ou reinserção no mercado de trabalho, conforme a percepção dos bolsistas participantes, considerando que a maioria já trabalha e outros ainda não.Os principais fatores facilitadores envolveram competência técnica (n=24), oportunidade de trabalho e estágio (n=15) e o curso superior (n= 12), conforme relatos: *"Conhecimento na área e também ajuda de custo", (P*5). "*Consegui os contatos para começar a trabalhar na área", (*P20) e o ensino superior "*O conhecimento adquirido ao longo da graduação, me ajudou bastante na prova do concurso público", (*P24).

Os dificultadores mais apontados foram conciliação estudo e trabalho (n=24), recursos financeiros (n=16) e pouca experiência profissional (n=10). *"Como preciso trabalhar para conseguir pagar a faculdade e me manter, acabo abdicando de tempo de estudo muito necessário para esse fim",* (P17). *"A primeira oportunidade de trabalho, pois todos pedem experiência ou algum projeto prático para aprovação",* (P20).

Transição universidade-trabalho, trabalho/trabalho

Esta categoria refere-se às expectativas de sucesso dos bolsistas em relação à transição universidade-trabalho e trabalho-trabalho, sendo composta pelas perspectivas objetiva e subjetiva. A perspectiva objetiva é expressa nos cargos, títulos e funções desempenhadas ao longo da trajetória profissional. Já a subjetiva está focada na forma de como o indivíduo percebe o seu próprio desenvolvimento pessoal.

Constatou-se que 75% das respostas envolveram a perspectiva objetiva, com 47 respostas em inserção no mercado ou na área de atuação, 13 respostas referentes à especialização na área e cursos e 10 respostas em estabilidade financeira/profissional. Tais respostas são ilustradas pelos seguintes relatos: *"Que alguma porta se abra, pois as empresas em geral reclamam por não ter mão de obra qualificada, mas a pessoa tem estudo e mesmo assim não passamos da fase da entrevista", (*P16), *"Poder viver dos frutos dos meus estudos e trabalho"* (P5).

Em relação à perspectiva de carreira subjetiva, houve 22% das respostas, registrando-se, principalmente, o crescimento na carreira (n=15), conforme os relatos: "L*evar uma boa bagagem para dar continuidade na minha carreira",* (P97); *"Me encontrar profissionalmente, apesar de não saber como iniciar"*, (P84); "*Eu espero ter sucesso e realização com a área que eu seguir na minha profissão",* (P87).

Intervenção de Carreira

Esta categoria envolve os temas de interesse dos bolsistas, a serem contemplados no serviço de carreira, bem como a modalidade e o número de encontros. Do total de 99 estudantes, 49,49% demonstraram expressamente o interesse em participar de um serviço de carreira ofertado pela universidade. Ainda, 39,39% informaram que não sabem, o que indica eventual desconhecimento quanto à temática e 11,11% informaram não ter interesse.

Os principais temas envolveram direcionamento profissional (18%), informações sobre o mercado de trabalho (17%) e aprofundamento do autoconhecimento (14%). A modalidade *online* obteve maior número de respostas

(n=75), cujos encontros não ultrapassem o número aproximado de três sessões (n=54). Houve mínima diferença numérica na seleção de encontros individuais (n=23) ou em grupo (n=27).

Resultados esperados

Esta categoria aborda sobre os resultados/mudanças esperadas ao participar de um serviço de carreira, sendo consideradas as subcategorias desenvolvimento de competências e direcionamento na carreira. Grande parte das respostas (47%) envolve o desenvolvimento de competências, destacando-se o autoconhecimento (n=19), a segurança/confiança de si (n=18) e a competência técnica (n=10), representados pelos seguintes relatos, respectivamente: *"Autoconfiança e autoconhecimento", (*P79); *"Ter motivação e coragem de adentrar o mercado",* (P75); *"Conseguindo executar os serviços solicitados"*, (P82).

Em relação à subcategoria direcionamento na carreira atingiu 40% das respostas, associadas a obter informações do mercado: "*Estar mais informada sobre o mercado de trabalho na minha área de atuação,"* (P2); direção profissional: (*"Visualizar possibilidades e trajetos com menos ansiedade," P38)* e planejamento de carreira (*"Se me ajudasse a criar um plano de carreira e um plano de ação"*, P53).Essa subcategoria registrou com pouca frequência as questões atreladas ao sucesso financeiro (n=01), a realização pessoal (n=01) e a oportunidade de trabalho (n=05).

Discussão

A amostra que compôs este estudo incluiu universitários bolsistas que não haviam se inserido no mercado de trabalho, bem como àqueles já inseridos, mas não atuantes na área do conhecimento do curso de graduação e outros que já atuavam em sua área de graduação. Desta forma, ao considerar os fatores facilitadores e dificultadores, verifica-se o quanto percebem as competências técnicas (conhecimentos e experiências na área) como facilitadores, corroborando com os dados do estudo de Melo e Borges (2007). No que diz respeito ao curso superior, embora o ensino superior colabore para a colocação no mercado de trabalho, obter diploma do ensino superior não abona os desafios a serem enfrentados durante a inserção /reinserção profissional (Guimarães et. al, 2007; Rodrigues, 2021).

Em contrapartida, conciliar o tempo entre estudos e trabalho foi o principal fator dificultador apontado pelos bolsistas. Cabe destacar que, este fator aumenta o nível de estresse na reta final do curso (Rodrigues, 2021). Neste sentido, constata-se que, além do valor da bolsa que recebem, grande parte trabalha como forma de custear seus estudos e demais despesas. A maior parte dos respondentes se encontra matriculado no período noturno, o que pode justificar as respostas quanto às dificuldades de conciliação entre estudo e trabalho. Embora a conciliação entre estudo e trabalho tenha obtido destaque por parte dos participantes, por ser uma característica comum dos jovens brasileiros (Borges & Coutinho, 2018) chama a atenção o fato da

gestão do tempo não ter sido mencionada como tema a ser trabalhado na intervenção de carreira, para obter como expectativa de resultado a melhoria da administração do tempo.

Outros dificultadores como poucos recursos financeiros e experiência profissional também foram apontados como os principais dificultadores à inserção/reinserção no mercado de trabalho. Santos (2018) esclarece que esses dificultadores refletem de forma negativa na saúde mental dos universitários. Tais registros corroboram com as dificuldades demarcadas pela falta de experiência (Carneiro & Sampaio, 2016).

No que se refere à transição universidade-trabalho ou trabalho-trabalho, as expectativas de sucesso apontadas pelos bolsistas envolvem critérios objetivos (78%), como conseguir um emprego na área, continuidade dos estudos e estabilidade financeira. Tais resultados são condizentes aos encontrados por Oliveira e Dias (2014). Por outro lado, os achados de Guimarães et al (2007) indicam que a inserção no mercado de trabalho, especificamente na área de atuação, é alcançada pela minoria dos estudantes ao considerar o prazo máximo de três anos. Entende-se que a expectativa relacionada à continuidade da formação acadêmica se dá em razão de garantir melhor posição no mercado de trabalho, ou pelo menos de alcançar maior chance à vaga pleiteada diante da concorrência significativa (Bastos, 2005) e das exigências do mercado de trabalho (Dias & Soares, 2012).

Cabe destacar, ainda, que os bolsistas carentes têm a necessidade de adquirir o diploma do ensino superior para maior expectativa de colocação no mercado de trabalho. Curiosamente, a opção pelo concurso público, cujo salário, estabilidade e possibilidade de licenças e incentivos financeiros para a continuidade da formação educacional que tem chamado bastante atenção, foi uma variante pouco respondida.

Ao considerar a intervenção de carreira propriamente dita, os bolsistas abordaram o interesse por interesse por temas relacionados à direção profissional, informações sobre o mercado de trabalho e autoconhecimento. Os temas se relacionam com estudos realizados com o público universitário, pois a necessidade de promover o favorecimento da escolha profissional e desenvolver habilidades voltadas a tomada de decisão de carreira foram observados por Behrens e Nauta (2014), Almeida & Teixeira (2018), Tirpak e Schlosser (2013), Silva et al., (2022) e Pinto e Castanho (2012). No que diz respeito às informações do mercado de trabalho, essas relacionam-se aos estudos com universitários, cujo foco envolveu planejamento de carreira (Alves & Teixeira, 2020), informações sobre o mercado de trabalho (Magalhães & Teixeira, 2013), direção profissional (Wahyuni et al, 2017).

Identifica-se que o autoconhecimento é um dos assuntos abordados e desenvolvidos nos grupos de planejamento de carreira. Alves e Teixeira (2020) defendem que o objetivo da intervenção de carreira é justamente desenvolver o autoconhecimento, favorecer o comportamento exploratório e realizar um planejamento de carreira.Pinto e Castanho (2012) também apontam o estímulo do autoconhecimento e a compreensão da própria realidade como objetivo da intervenção. Os resultados da pesquisa de Stachiu e Tagliamento

(2016) também indicam o autoconhecimento como o resultado da intervenção de carreira.

Diferentemente da literatura especializada, a maioria dos estudantes optou para que o serviço de carreira aconteça na modalidade *online*, modalidade prevista na pesquisa de Tirpak e Schlosser (2013). Isso se conclui ser reflexo da remodelação das atividades diárias para a modalidade remota, com o advento da pandemia COVID-19. Os estudantes também optaram para que os encontros não ultrapassem o número aproximado de três sessões. Houve mínima diferença numérica na seleção de encontros individuais ou em grupo. Neste sentido, sugere-se que o serviço de carreira ocorra de maneira *online*, com encontros em grupo e individuais na modalidade facultativa, considerando a dificuldade de administrar o tempo apontada pelos bolsistas, diante das atribuições exigidas pelos estudos e trabalho.

Como principais expectativas em relação aos resultados da intervenção de carreira, a maioria dos estudantes indicou o desenvolvimento de competências associadas ao autoconhecimento, competências técnicas e identidade profissional.Os resultados esperados validam a literatura especializada, que aponta também resultados favoráveis como maior autoconfiança (Barbosa et al., 2018; Brasil et al., 2012; Pinto et al., 2015; Teixeira, 2020; Wahyuni et al., 2017), autocompreensão (Linkes et al., 2018) e autoconhecimento Stachiu & Tagliamento, 2016), o desenvolvimento de habilidades, principalmente, na tomada de decisão de carreira (Behrens & Nauta, 2014; Tirpak & Lewis, 2013; Mulawarman et al., 2016; Pinto & Castanho, 2012).

Por outro lado, o direcionamento na carreira, representado por obter informações do mercado, ter uma direção profissional, estabelecer um planejamento de carreira, também foram citados. Tais dados refletem resultados favoráveis atrelados ao planejamento de carreira (Alves & Teixeira, 2020), informações do mercado de trabalho (Magalhães e Teixeira, 2013), direção profissional (Wahyuni et al, 2017). Embora não tenha ganhado destaque entre os bolsistas, observou-se que resultados como diminuição dos sintomas da ansiedade (Osorochi, 2015), integração social (Giannone, Gagno & Ko, 2018), autorreflexão e lidar com desafios nas transições de carreira (Alves & Teixeira, 2020), também são apontados pelos estudos na área.

Proposta de intervenção de carreira

Para a elaboração da referida proposta de intervenção de carreira aos bolsistas do Programa UNIEDU, bem como a escolha pela abordagem teórica; considerou-se os resultados do referido estudo e as publicações sobre o tema e que envolveram o público universitário e bolsistas (Alves & Teixeira, 2020; Barbosa et al., 2018; Brasil et al., 2012; Behrens & Nauta, 2014; Di Fábio & Marre, 2013; Gianonne, 2018; Linkes et al., 2018; Mulawarman et al., 2016; Osorochi, 2015; Pinto et al., 2015; Pinto & Castanho, 2012; Stachiu & Tagliamento, 2016; Tirpak & Lewis, 2013; Wahyuni et al., 2018; Zatti, Silva & Luna, 2021).

Também, foram considerados os ingredientes críticos apontados por

Brown et al. (2003), que consistem em componentes específicos da intervenção que podem influenciar nos resultados da escolha de carreira, a saber:a) Cadernos de exercícios e exercícios escritos; b) Interpretações e feedbacks individualizados; c) Modelagem; d) Atenção ao suporte de construção e; e) Informações sobre o mundo do trabalho. A proposta de intervenção de carreira é apresentada no capítulo de discussão.

A referida proposta trata-se de um modelo de educação para a carreira (Savickas, 2004), na modalidade *online,* por meio de plataforma digital disponibilizada pela universidade no campo de investigação. Serão disponibilizados vídeos, podcasts, textos, exercícios, ferramentas comportamentais entre outros, que favoreçam o desenvolvimento de competências e direcionamento na carreira. As atividades serão realizadas de forma assíncrona e serão ofertados encontros individuais e, em pequenos grupos, para os bolsistas que demonstrarem interesse.

A teoria de construção de carreira (Savickas, 2005) foi escolhida para fundamentar a referida a intervenção de carreira, uma vez que ao verificar os temas a serem abordados, constatou-se que envolviam recursos de adaptabilidade de carreira, que consiste em recursos internos para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira (Savickas, 2013). A adaptabilidade de carreira é composta por quatro dimensões, a saber: preocupação (*concern*), refere-se à capacidade de pensar e preparar-se para os desafios da carreira, enquanto o controle (*control*), reflete a habilidade para controlar as tentativas de preparação para o futuro profissional, bem como o nível de responsabilidade, esforço, autodisciplina e persistência. Já a curiosidade (*curiosity*) diz respeito à exploração de si mesmo e de possíveis futuros cenários de carreira. E a confiança (*confidence*), relaciona-se à crença nas escolhas de carreira e na capacidade para implementar os planos profissionais (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas et al., 2009). A Tabela 1 apresenta os temas a serem contemplados, os objetivos e a relação com as dimensões de adaptabilidade de carreira.

TABELA 1

Temas	Objetivos	Elementos teóricos
Rede de apoio	Favorecer a integração ao programa e a construção de uma rede de apoio saudável aos bolsistas	Confiança
Autoconhecimento	Promover o desenvolvimento do autoconhecimento com foco nas potencialidades, gaps, valores e interesses.	Confiança e Curiosidade
Conhecimento da realidade profissional	Favorecer a ampliação do conhecimento sobre a realidade profissional.	Preocupação e Curiosidade
Administração do tempo	Favorecer o desenvolvimento de habilidades em gestão do tempo.	Preocupação, Controle e Confiança

Planejamento de Carreira	Auxiliar nas tomadas de decisão, definição de metas e estratégias por meio do planejamento de carreira.	Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança
Planejamento Financeiro	Estimular a análise e controle financeiro.	Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança

Temas e objetivos

Conforme apontado anteriormente, este estudo aborda resultados parciais de uma pesquisa maior, assim a proposta de intervenção de carreira ainda está sendo construída, sendo que os próximos passos serão rever os temas e elaborar as atividades a serem propostas durante a intervenção, bem como o modo como acontecerá a avaliação de resultados e processo.

Considerações Finais

A pergunta que norteou a referida pesquisa envolveu: Quais os principais elementos a serem contemplados em uma intervenção de carreira na percepção de universitários bolsistas do Programa UNIEDU de uma universidade comunitária, que vivenciam a transição universidade-trabalho ou a transição trabalho-trabalho?

Os elementos envolvem: a) Objetivo: Favorecer o desenvolvimento de competências e direcionamento profissional com foco na inserção ou reinserção profissional. b) Temas: rede de apoio, autoconhecimento, mercado de trabalho, administração do tempo, planejamento de carreira e planejamento financeiro; c) Modalidade: *online* e assíncrona, com encontros individuais ou em pequenos grupos, como facultativo; d) Ingredientes críticos: Exercícios auto descritivos, relatos de profissionais que obtiveram sucesso na transição, feedbacks individualizados, apoio e suporte social e emocional, informações sobre a realidade profissional.

Como limitações do estudo se reconhece a impossibilidade da generalização dos dados encontrados, apesar deste não ser um dos objetivos deste estudo de cunho qualitativo. No entanto, considerando que a universidade foco da pesquisa possui mais de 2000 bolsistas no Programa UNIEDU, houve, dificuldades de acessar um número maior de participantes, uma vez que no momento da coleta de dados, estava acontecendo a renovação de bolsas. Assim, sugere-se, a partir dos resultados deste estudo, elaborar um questionário de múltipla escolha e continuar esse estudo, ampliando o número de respondentes. Como sugestões à universidade, campo de estudo, indica-se a divulgação e sensibilização do que são intervenções de carreira, uma vez que se verificou certo desconhecimento sobre esse serviço. Ainda, a inclusão de uma disciplina sobre planejamento de carreira em todos os cursos da graduação, para favorecer a inserção no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

Almeida, B. R & Teixeira, M. O. (2018). Bem estar e adaptabilidade de carreira na adaptação ao ensino superior. Revista Brasileira de Orientação profissional, 19(1), 19-30. Doi: 10.26707/1984-7270/2019v19n1p19

Alves, C. F., & Teixeira, M. A. (2020). Construção e avaliação de uma intervenção de planejamento de carreira para estudantes universitários. Psico-USF, 25 (4), 697-709. https://doi.org/10.1590/1413/82712020250409.

Barbosa, M. M. F., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2018). Delineamento e avaliação de um Programa de Adaptação Acadêmica no Ensino Superior. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 19 (1), 61-74. http://dx.doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n1p61

Bardin, L. (2011). Análise de conteúdo (7ª ed.). Edições 70.

Bastos, J. C. (2005). Efetivação de escolhas profissionais de jovens oriundos do ensino público: um olhar sobre suas trajetórias. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 6(2), 31 – 43.

Behrens, E. L., & Nauta M, M. (2014). The Self-Directed Search as a stand-alone intervention with college students. The Career Development Quarterly, 62, 224-238. http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00081.x

Bohry, S. (2007). Crise Psicológica do Universitário e Trancamento Geral de Matrícula por motivos de Saúde. [Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília].
http://repositorio.unb.br/handle/10482/2817

Borges, R. C & Coutinho, M. C. (2018). Desvelando la vida cotidiana de jóvenes universitarios que concilian estudio y trabajo. Acta sociológica, 76, 89-111, 2018. https://doi.org/10.22201/fcpys.24484938e.2018.76.64920

Brasil, V.; Felipe, C.; Nora, M. M.; Favretto, R. (2012). Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. Cadernos Acadêmicos, v.4, n. 1, p 117-131.Recuperado de https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/CA/article/view/14043

Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. Journal of Vocational Behavior, 62, 411-428. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00052-0

Carneiro, V. T & Sampaio, S. M. R. (2016). Em busca de emprego: a transição de universitários e egressos para o mundo do trabalho. Revista contemporânea de educação, 11 (21). https://doi.org/10.20500/rce.v11i21.2215. Acesso em 15 de abr. de 2023.

Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2013). Effectiveness of the career interest profile. Joumal of Counseling Psychology, 50, 110-123. http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2013.00030.x

Dias, A. C. G.; Carlotto, R. C.; Oliveira, C. T. & Teixeira, M. A. P. (2019). Dificuldades percebidas na transição para a universidade. Revista brasileira de orientação profissional, v. 20, n. 1, p. 19-30. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902019000100003. Acesso em: 28 de out. de 2022.

Dias, M. S. L., & Soares, D. H. P. (2012). A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários. Psicologia: Ciência e Profissão, 32 (2), 272-283. http://dx.doi.org/10.1590/s1414-98932012000200002.

Giannone, Z. A., Gagnon, M. M., & Ko, H. C. (2018). Mentorship as A Career Intervention: An Evaluation of a Peer-Mentoring Program with Canadian University Psychology Students. Canadian Journal of Career Development, 17 (2), 4-24. http://doi.org/ 10.13140 / rg.2.2.35634.76480

Guimarães, N. A.; Hirano, L. F. K.; Bicev, J. T.; Vieira, P. F.; Picanço, M. F. (2007). Laços Fortes e Laços Fracos na Procura de Trabalho em São Paulo. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 24, n. 1.

Guimarães, P. A. (2019). A concepção de trabalho e suas metamorfoses no curso de pedagogia do rio de janeiro: tensões e ambiguidades. [Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio de Janeiro]. https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7895049

Lei n. 12.881 de 12 de novembro de 2013 (2013). Dispõe sobre a definição, qualificação, prerrogativas e finalidades das instituições comunitárias de educação superior (ICES), disciplina o termo de parceria e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado de https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12881&ano=2013&ato=acao3aU50MVpWT27c

Linkes, S., Ezekiel, F., Lerch, A., & Meadown, S. K. (2018). Group career counselling for international students: Evaluation and promising practices. Journal of Career Development, 17 (2), 45-58.

Magalhães, M. de O., & Teixeira, M. A. P. (2013). Antecedentes de Comportamentos de Busca de Emprego na Transição da Universidade para o Mercado de Trabalho. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 29(4), 411-419.

Marques, C. & Taveira, M. C. (2020). Programa de Gestão Pessoal da Carreira. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 21(2), 123-136 http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n201

Melo, S. L & Borges L. O (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do Jovem. Revista Psicologia, Ciência e Profissão, 27(3), 376-395. https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000300002

Melo-Silva, L.L (2007). Ações afirmativas na educação superior: rumos da discussão nos últimos cinco anos. Psicologia & Sociedade, 19(2), 70–78. https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000200010

Mulawarman, M., Munawaroh, E., & Nugraheni, E. P. (2016). Effectiveness of solution focus brief counseling approach (SFBC) in developing student career adaptability. The International Journal of Counseling and Education, 1(1), 9-14. http://doi.org/: 10.23916/10-15.0016.11-i33b

Oliveira, C. T., & Dias, A. C. G. (2014). Dificuldades na trajetória universitária e rede de apoio de calouros e formandos. Psico, 45 (2), 187-197. http://dx.doi.org/10.15448/1980-8623.2014.2.13347.

Osorochi, P. (2015). Contructionist carees counseling of undergraduat students: an experimental evaluation. Journal of vocational behavior, 88, 215-219. DOI: 10.1016/j.jvb.2015.03.009.

Pinto, J. C., Loureiro, N., & Taveira, M. C. (2015). Psychological intervention in portuguese college students: Effects of two career self-management seminars. Journal of College Student Development, 56(5), 518-524. https:// doi.org/10.1353/csd.2015.0055

Pinto, T. M. G., & Castanho, M. I. S. (2012). Sentidos da escolha e da orientação profissional: Um estudo com universitários. Estudos de Psicologia, 29(3), 395-413. https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000300010

Rodrigues, G. S. (2021). Transição universidade-mercado de trabalho: sentidos atribuídos por formandos. (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande). https://sistemas.furg.br/sistemas/sab/arquivos/bdtd/6f285ea8405205e3bc4856bcb28d966e.pdf

Sampieri, R. H.; Collado, C. F.; Lucio, M. P. B. (2013). Metodologia de Pesquisa. 5ª ed. Porto Alegre: Editora Penso.

Santos, J. V. S. (2018). Trajetórias de vida e aspirações ocupacionais na juventude: uma compreensão psicossocial da carreira profissional. [Dissertação de Mestrado, Centro Universitário UNIFBV]. https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/BRCRIS_ae7195d4c8ff0c5db5d6f5040a462833

Savickas, M. L. (2004). Um modelo para a avaliação de carreira. Em Leitão, Lígia Mexia. Avaliação Psicológica em orientação escolar e profissional. Coimbra: Quarteto, pp. 21-42

Savickas, M. L. (2005). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting

theory and research to work (pp. 147-183). John Wiley & Sons.
Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (2nd ed., pp. 147-183). John Wiley & Sons.
Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 661-673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011
Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 239-250. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004
Silva, R. M.; Luna, I. N.; & Cardoso, P. M. S. (2022). Avaliação de intervenções de carreira com adultos: Revisão integrativa de literatura. Revista brasileira de orientação profissional, 23(1), 79-90. DOI: 10.26707/1984-7270/2022v23n207
Silva, S. S.; Bardagi, M. P. B. P. (2016). Intervenções de carreira no ensino superior: estrutura dos serviços na grande Florianópolis. Psicologia em Foco, 8(12), 14-32.
Silva, T. C., & Bardagi, M. P. (2015). O aluno de pós-graduação stricto sensu no Brasil: Revisão da literatura dos últimos 20 anos. Revista Brasileira de Pós-Graduação, 12(29), 683-714. https://doi.org/10.21713/2358-2332.2015.v12.853
Spokane, A. R.; Nguyen, D. (2015) Progress and prospects in the evaluation of career assistance. Journal of career assessment, Bethlehem, 24, 2-23. https://doi.org/10.1177/1069072715579665.
Stachiu, M., & Tagliamento, G. (2016). Coaching de carreira e psicologia social: Análise de uma intervenção. Temas em Psicologia, 24(3), 791-804. http://dx.doi.org/10.9788/tp2016.3-01
Tirpak, D. M., & Schlosser, L. Z. (2013). Evaluating FOCUS-2's effectiveness in enhancing first-year college students' social cognitive career development. The Career Development Quarterly, 61 (2), 110-123. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00041.x
Programas de bolsas universitárias de Santa Catarina - UNIEDU (2021). Secretaria de estado da educação: Art. 170 e Art. 171 da Constituição do Estado de Santa Catarina e legislação correlata em vigor. Recuperado de https://bolsasuniedu.sed.sc.gov.br/wwpbaseobjects.home.aspx
Wahyuni, S., Yusu, A., & Efendi, Z. M. (2017). The effectiveness of group guidance with modelling in increasing the maturity of career choice. International Journal of Research in Counseling and Education, 1(1), 37-46. http://doi.org/ 10.24036/0011za0002
Zatti, F.; Silva, R. M. R. & Luna, I. N. (2021). Avaliação de intervenções de carreira nas modalidades individual e grupal: estudo com graduandos e pós-graduandos. In: Lassange, M. C. P; Silveira, A. A. & Oliveira, M. Z. (Orgs). Investigação e práticas em orientação de carreira: cenário (pp. 145-150).

REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES REMUNERADAS FAVORECE A CONSTRUÇÃO DOS PROJETOS DE VIDA?

Jéssica Pierazzo de Oliveira Rodrigues[1], João Gabriel de Paula[2], Isabelle Ribeiro Rodrigues[3], Vinicius Fraze David[4], Lucy Leal Melo-Silva[5], Vinicius Coscioni[6]

Introdução

O trabalho compreende um "conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinados fins; atividade profissional regular, remunerada ou assalariada" (Houaiss, 2009, p1861). As atividades podem ser físicas ou intelectuais, cujo objetivo é fazer, transformar ou obter algo para realização pessoal e o desenvolvimento econômico. Tolfo e Piccinini (2007) destacam que "na perspectiva marxista o trabalho pode ser

[1] Mestranda em Psicologia (Universidade de São Paulo – FFCLRP/USP), Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho. MBA em Gestão de Pessoas por Competências e Coaching (Instituto de Pós-graduação e Graduação – IPOG). Graduada em Psicologia (Universidade de Rio Verde – UNIRV). Membro do CarreiraLab - FFCLRP USP. Psicóloga e Consultora de Carreira. contato@jessicapierazzo.com.br / jessicapierazzo@usp.br

[2] Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP). Integrante do Carreira Lab - Laboratório de pesquisas e intervenções em desenvolvimento socioemocional e de carreira da USP. Psicólogo graduado pela Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM). j.gabrieldepaula@hotmail.com

[3] Psicóloga graduada pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP). Atua na área de recursos humanos. isabeller.rodrigues@usp.br

[4] Psicólogo, Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Psicobiologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP) e Doutorando pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Experimental do Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo (IP-USP). Funcionário no serviço de Métodos Quantitativa da FFCLRP-USP. vfdavid@usp.br

[5] Doutora em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP). Professora associada sênior do curso de Pós-graduação em Psicologia da FFCLRP/USP. Coordenadora do CarreiraLab/USP. Coeditora da Revista Brasileira de Orientação Profissional. Pesquisadora do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). lucileal@ffclrp.usp.br

[6] Professor da Universidade Utrecht (Utrecht University). Autor da Teoria Compreensiva dos Projetos de Vida. É Doutor em Psicologia pela Universidade de Coimbra, Portugal, e pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. v.coscioni@uu.nl

compreendido, de forma genérica, como uma capacidade de transformar a natureza para atender necessidades humanas" (p. 38). Assim, o trabalho possibilita ao ser humano transformar a natureza para saciar as suas necessidades, produzir riquezas, criar o mundo e a cultura. O trabalho favorece a realização de um importante papel na socialização dos indivíduos, por ser realizado em grupos de pessoas com objetivos comuns, de forma que os sujeitos se constituem nas relações com outras pessoas e em um modo de produção (Pichon-Riviére, 1994). A centralidade do trabalho na vida humana é evidente, por meio de contrato formal ou informal, remunerado ou não. Trabalhar faz com que o indivíduo execute ações, iniciativas e desenvolva habilidades. É por meio do trabalho que ele também poderá aperfeiçoá-las. Por um lado, o trabalho pressupõe "uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado" (Codo, 1997, p. 26). Quanto mais completo e complexo o circuito sujeito–trabalho, maior significado e maior prazer no trabalho. Por outro lado, se há rompimento nesse circuito, observa-se sofrimento e até o adoecimento do trabalhador.

Para fins deste estudo, destaca-se a Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT), de Blustein (2001), que focaliza a experiência psicossocial do trabalhar. Nela, o termo "trabalhar" é utilizado em vez de "trabalho", fortalecendo uma concepção mais dinâmica que remete ao ato da experiência de uma pessoa em dado contexto e como uma dimensão relacional. Trata-se de um quadro teórico proposto por Blustein (2001, 2006, 2013), importante autor contemporâneo do campo da carreira, desenvolvido com o objetivo de abarcar um amplo conjunto de trabalhadores: empregados, autônomos, empreendedores, trabalhadores do cuidado, informais, precarizados, subempregados, desempregados e desalentados (Blustein, 2019).

Nesse cenário, adultos trabalhadores são mais focalizados nas investigações; entretanto, estudos com adolescentes também são necessários. Indaga-se, neste capítulo, sobre a questão do trabalhar em adolescentes estudantes do ensino médio, sobre a relação entre a realização de atividade remunerada, ou seja, do trabalhar, com o projeto de vida. Para introduzir ao tema, as subseções a seguir abordam o conceito projeto de vida e projeto de vida na legislação educacional brasileira.

O que se entende por projeto de vida?

O termo projeto de vida recebia diferentes conotações no início deste milênio, dependendo da área no qual era utilizado (Catão, 2001). A psicanálise o relaciona ao ato de busca pela felicidade, com base em valores pessoais, evitando o desprazer e o sofrimento. No âmbito das representações sociais, o entendimento é do conceito como organizador de tomadas de posições, considerando aspectos da identidade (eu, autonomia e história de vida) nas relações com os outros e grupos. No domínio da educação, Machado (2006) ressaltou que a pessoa realiza uma diversidade de projetos ao longo do tempo, articulando-os às trajetórias vividas. Assim, o ser humano se move em direção às suas potencialidades, culminando em trajetórias originais sobre

quem se é, sua identidade, reafirmando a ideia de projetos individuais e coletivos. No Brasil, a literatura acerca da temática projeto de vida, no âmbito da educação, foi e é influenciada por Damon (2009). O termo utilizado pelo autor é "*purpose*", traduzido para o português como projeto de vida (ou vital) e definido como "uma intenção estável e generalizada de alcançar algo que é ao mesmo tempo significativo para o eu e gera consequências no mundo além do eu" (Araújo, 2009 p. 14).

Uma revisão da literatura levada a cabo por Dellazana-Zanon e Freitas (2015) mostrou que 63,6 % dos estudos analisados não apresentavam uma definição explícita, clara e objetiva sobre o conceito projeto de vida. Por meio de uma revisão de escopo, Morais et al. (2021) também realizaram um mapeamento da literatura sobre intervenções que focalizavam projetos de vida. Os resultados mostram que as intervenções possuíam como enfoque a construção do senso de identidade (pessoal e profissional), visando auxiliar os beneficiários dos serviços analisados nas reflexões sobre planos futuros.

Por sua vez, Coscioni (2021a, 2021b) apontou a lacuna de estudos com a definição conceitual sobre projeto de vida e, assim, desenvolveu a Teoria Compreensiva de Projeto de Vida, base deste estudo. De acordo com Coscioni (2021a), projeto de vida é

> *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 (p. 248).*

Tal definição de projeto de vida foi concebida por Coscioni, Paixão et al. (2023) como compreensiva, uma vez que articula diferentes dimensões teóricas deste conceito. As dimensões teóricas com as quais tal definição se articula derivam de uma revisão de escopo que analisou sistematicamente as declarações teóricas sobre projetos de vida na literatura em ciências humanas e sociais (Coscioni, Portugal et al., 2023). A dimensão volitivo-estratégica reflete sobre as estruturas intencionais que formam um projeto de vida. A dimensão teleológico-existencial destaca a intrínseca relação dos projetos de vida com valores e conceitos vitais. A dimensão biográfico-identitária compreende o projeto de vida como componente futuro da histórica de vida. A dimensão dialético-contextual reconhece a devida importância do contexto, bem como do papel ativo do indivíduo no contexto, durante a formulação e implementação dos projetos de vida. A dimensão histórica enfoca as influências do tempo histórico. Por fim, a dimensão desenvolvimento compreende o projeto de vida como uma tarefa de vida, sofrendo a influência das características particulares dos estágios do desenvolvimento. (Para maior compreensão sobre as dimensões dos projetos de vida em português, veja Coscioni, 2023).

Baseado em um estudo qualitativo, Coscioni, Teixeira et al. (2023) propuseram um modelo teórico interrelacionando as influências de características pessoais e contextuais na formulação e implementação dos projetos de vida.

Nesse modelo, o campo de possibilidade é compreendido como o contexto tal como percebido pelo indivíduo, o que inclui os objetos nele contidos, bem como as percepções acerca destes objetos. Assim, as experiências de vida são reconhecidas como importantes elementos do campo de possibilidades, uma vez que influenciam diretamente o modo como o indivíduo percebe os objetos presentes no contexto atual. Ao descrever a importância das experiências passadas na composição do campo de possibilidades, Coscioni, Teixeira et al. (2023) destacaram as experiências laborais como elementos geradores de significados e, portanto, altamente influentes na construção e implementação de projetos de vida.

Projeto de vida na legislação educacional brasileira

No Brasil, o conceito projeto de vida adquiriu maior visibilidade em decorrência das políticas públicas implantadas no âmbito da educação: a Base Nacional Comum Curricular (BNCC; Ministério da Educação, 2017) e as diretrizes para o ensino médio (Lei No. 13415/2017). A BNCC é o documento que fornece as normas para as redes de ensino públicas e privadas desenvolverem os currículos escolares e propostas pedagógicas. Em sua última grande atualização, foram propostas dez competências gerais, sendo que a sexta competência compreende "trabalho e projeto de vida". Essa competência busca valorizar as relações próprias do mundo do trabalho e fornecer aos alunos bases para escolhas alinhadas com seus projetos de vida, a liberdade, autonomia, consciência crítica, responsabilidade e cidadania. Assim, projeto de vida tornou-se o eixo central do projeto político-pedagógico de muitas escolas. A inserção do projeto de vida na BNCC reflete a ampliação e o reconhecimento do tema na sociedade e, sobretudo, em contexto escolar. Além disso, é especialmente importante trabalhar os projetos de vida dos estudantes do ensino médio, pois essa fase é crucial para eles, que estão começando a explorar diferentes áreas de interesse e tomando decisões que terão impacto em seu futuro.

Estudos sobre projeto de vida são relevantes no domínio da orientação profissional e de carreira (Melo-Silva, 2023), por ser um tema que a área desenvolve nos programas de intervenção, sobretudo, no domínio da educação para a carreira (Munhoz et al., 2011, 2012, Munhoz et al., 2016) e por ser uma possibilidade de aplicação de política pública universal na educação (Melo-Silva et al., 2019). Assim, este estudo objetiva verificar se a realização de algum tipo de atividade remunerada (trabalhar) influencia os fatores de identificação (grau de clareza a respeito do futuro pretendido) e envolvimento (grau de esforço empregado para a realização do futuro pretendido) nos projetos de vida de estudantes do ensino médio e identificar os tipos de atividades desenvolvidas.

Método

Participantes e procedimentos

Este estudo foi desenvolvido como parte da coleta de dados de uma investigação maior denominada "Projeto de Vida e as relações com competências socioemocionais e o rendimento acadêmico". São dois projetos de pesquisa em nível de mestrado e um de iniciação científica. Participaram do estudo 468 alunos, de duas escolas públicas de regiões não periféricas de uma cidade de porte médio do estado de São Paulo. A pesquisa foi amplamente divulgada nas duas escolas, por meio de cartazes, nas salas de aula e nos grupos de WhatsApp dos representantes de turma. Os instrumentos foram aplicados por meio do google forms e de questionários impressos. Dentre os participantes, 135 (28,84%) realizavam atividades remuneradas.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico. Contém, dentre outras questões, duas perguntas sobre o exercício de atividades laborais. A primeira era uma pergunta fechada (do tipo sim ou não) acerca do envolvimento com esse tipo de atividades. A segunda era aberta e perguntava sobre o tipo de atividades realizada.

Escala de Projetos de Vida (EPV; Coscioni 2021b). Trata-se de uma escala tipo likert de 7 pontos (de discordo totalmente a concordo totalmente) que permite avaliação dos dois fatores: (a) identificação, isto é, grau de clareza a respeito do futuro pretendido; e (b) envolvimento, que indica o grau de esforço empregado para a realização do futuro pretendido.

Análise dos dados

Os dados foram analisados por meio de um modelo linear geral multivariado, tendo as variáveis sociodemográficas: escola, sexo/gênero, raça/etnia, se exerce atividade remunerada, ano escolar, e nível socioeconômico como preditoras e os escores de projeto de vida como desfechos. As atividades remuneradas registradas pelos participantes foram categorizadas conforme Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)[1].

Resultados

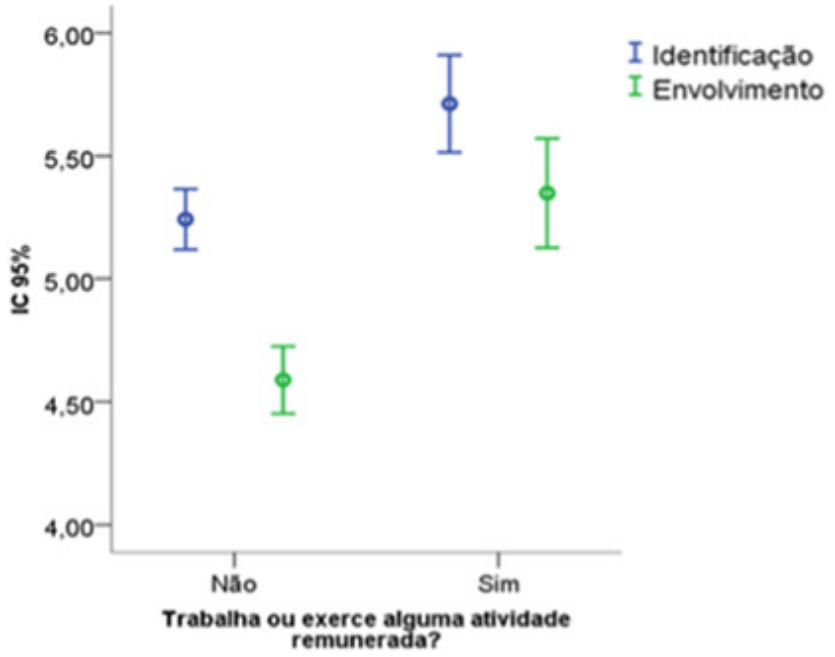
Projeto de vida

A análise encontrou efeitos significativos na dimensão identificação na variável escola $F_{(1,466)} = 11,5$ e $p<0,001$ e se os participantes exercem atividades remuneradas, $F_{(1,465)} = 16,1$ e $p<0,001$. Para a dimensão envolvimento também foram encontrados efeitos da escola $F_{(1,466)} = 11,5$ e $p<0,001$ e se o participante exerce atividade remunerada, $F_{(1,465)} = 34,1$ e $p<0,001$. As demais variáveis não se mostraram significativas. Os resultados dos valores

1 https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/cadastros/cnpj/classificacao-nacional-de-atividades-economicas-2013-cnae

de média e desvio padrão das respostas sobre os escores de projeto de vida, nas duas escolas e na amostra total (n=468), divididas por quem exerce ou não atividades remuneradas, podem ser observados na Tabela 1 (https://osf.io/5hkgs). Na referida tabela também estão os valores do tamanho de efeito (d de Cohen) entre quem trabalha ou não. Os resultados mostram que os efeitos observados são no sentido de que os valores do projeto de vida são sempre maiores para quem trabalha, tanto na identificação quanto envolvimento. Os valores médios foram também maiores na Escola A para as duas dimensões. Analisando a amostra total, observa-se que os valores médios de identificação são maiores que os de envolvimento tanto para quem não trabalha como para quem trabalha, como mostra a Figura 1. Era esperado que a dimensão envolvimento fosse maior que identificação na amostra de participantes que exercem atividades remuneradas. Uma provável hipótese para este achado pode estar relacionada ao exercício de atividades com objetivos de obtenção de recursos financeiros e não relacionados aos interesses ocupacionais. Trata-se de um dado que requer mais investigações.

FIGURA 1
Gráfico de intervalo de confiança dos escores médios de identificação e envolvimento em relação à condição de trabalho ou não trabalho



Tipos de atividades remuneradas

As atividades exercidas são apresentadas na Tabela 1. Destacam-se as atividades nos setores do comércio varejista, serviços de escritório, atividades esportivas, de recreação e lazer e no setor de alimentação.

TABELA 1
Categorias ocupacionais das atividades registradas pelos participantes que trabalham (n = 138)

Categorias	Porcentagem (%) de registros
Comércio varejista	24,61%
Serviços de escritório, de apoio administrativo e outros serviços prestados às empresas	14,70%
Atividades esportivas e de recreação e lazer	11,52%
Alimentação	10,70%
Jovem Aprendiz – setor não especificado	7,70%
Publicidade e pesquisa de mercado	5,38%
Fabricação de móveis	3,90%
Comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas	3,07%
Serviços domésticos	3,07%
Serviços Gerais	3,07%
Atividades de serviços financeiros	2,30%
Educação	2,30%
Outras atividades de serviços pessoais	2,30%
Trabalho em Negócio Familiar	1,53%
Atividades cinematográficas, produção de vídeos e de programas de televisão; gravação de som e edição de música	0,77%
Atividades de vigilância, segurança e investigação	0,77%
Atividades dos serviços de tecnologia da informação	0,77%
Serviços especializados para construção	0,77%
Telecomunicações	0,77%

A diversidade de atividades reportadas pelos alunos reflete a necessidade de atividades flexíveis por parte destes, uma vez que precisam conciliar essas atividades com seus estudos, prioritários na vida dos estudantes. Assim, pode-se afirmar que a realização de atividades remuneradas favorece a construção dos projetos de vida. Elas podem estabelecer uma relação positiva com índices mais elevados de identificação (conhecimento acerca) e envolvimento (energia despendida) nos projetos de vida. Essa influência é especialmente visível no indicador identificação. Dessa forma, é possível concluir que tais atividades proporcionam oportunidades para o desenvolvimento de habilidades, aquisição de experiência, exploração de interesses, conferindo certa independência e contribuindo para que os alunos elaborem e se envolvam em seus próprios projetos de vida. Trabalhar favorece o ato da experiência de uma pessoa em dado contexto e como uma dimensão relacional.

Considerações finais

Destaca-se que a relação entre as atividades remuneradas e o projeto de vida dos jovens atua em uma via de mão dupla. Por um lado, o trabalho influencia a realização dos objetivos pessoais, de modo a auxiliar e orientar os estudos, as escolhas de carreira e as decisões relacionadas à inserção no mercado de trabalho atual e futuro. Cumpre destacar o achado de que o trabalhar, como proposto por Blustein (2001), possui relação com a identificação e o envolvimento dos jovens com seus projetos de vida. Assim, os resultados corroboram a teoria do referido autor, uma vez que traz o dado de que a socialização e o envolvimento com tarefas e ações possuem impacto positivo na capacidade de elaborar metas (projetos), bem como se identificar com elas com sua realização. Assim, quando a experiência de trabalho é saudável e positiva, observa-se ganhos na vida do trabalhador, seja ele adulto (como proposto inicialmente na teoria de Blustein) ou jovem, como a amostra deste estudo.

Por outro lado, é crucial ponderar sobre o equilíbrio entre a realização das atividades remuneradas por parte dos alunos e a disponibilidade para se dedicar aos estudos, os quais, sem dúvida, poderão levar a transformações profundas na construção de uma história de vida significativa. Assim, cumpre destacar a necessidade de monitoramento dos tipos de atividades ocupacionais que os jovens realizam. Trabalhar em empregos informais que competem com as atividades escolares pode representar riscos significativos, uma vez que pode expor os jovens a condições precárias, desrespeitando seus direitos fundamentais e até mesmo incentivando contextos de exploração. Desta forma, ressalta-se que toda forma legal de trabalho deve adotar caráter formativo, a exemplo da Lei de Aprendizagem Profissional, e deve contribuir para o desenvolvimento integral do jovem, conforme diretrizes preconizadas na Constituição Federal (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988) e no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (Lei No. 8069). Isso posto, é importante citar o art. 53 do ECA, que define como direito da "criança e do adolescente o acesso à educação, visando seu pleno desenvolvimento, seu preparo para exercício da cidadania e qualificação para o trabalho". Com um quadro de elevados índices de evasão no ensino médio, é preciso garantir a permanência na escola e a conclusão dos estudos, tendo em vista o desenvolvimento integral dos jovens, o exercício pleno da cidadania e o atendimento à necessidade de trabalho digno.

REFERÊNCIAS

Araújo, U. F. (2009). Apresentação à edição brasileira. In W. Damon (2009). O que o jovem quer da vida? Como pais e professores podem orientar e motivar os adolescentes. Summus.

Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. Journal of Vocational Behavior, 59(2), 171–182. https://doi.org/ 10.1006/jvbe.2001.1823

Blustein, D. L. (2006). The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy. NJ: Erlbaum.

Blustein, D. L. (2013). The Psychology of Working: A new perspective for a new era. In The Oxford handbook of the psychology of working [Versão digital] (pp. 1–27). New York, NY: Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.013.0001

Blustein, D. L. (2019). The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America. Oxford University Press.

Catão, M. de F. M. (2001). Projeto de vida em construção: na exclusão/inserção social. UFPB/Editora Universitária.

CNAE. (2023). Classificação nacional de atividades econômicas. https://concla.ibge.gov.br/buscaonline-cnae.html?view=estrutura

Codo, W. (1997). Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In A. Tamayo, J. Borges-Andrade & W. Codo (Eds.), Trabalho, organizações e cultura (pp. 21-40). Cooperativa de Autores Associados.

Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:1988-10-05;1988#/CON1988_05.10.1988/ind.asp

Coscioni, V. (2021a). A comprehensive theory of life projects [Tese de doutorado não publicada]. Universidade de Coimbra.

Coscioni, V. (2021b). Teoria compreensiva dos projetos de vida: Contributos para a educação básica. Revista Brasileira de Orientação profissional, 22(2), 241-253. https://abraopc.org.br/site2022/wp-content/uploads/2022/11/RBOP_22-a11v22n2.pdf

Coscioni, V. (2023). Projetos de vida e educação básica: Reflexões teóricas e implicações práticas. In: Lucy Leal Melo-Silva; Marcelo Afonso Ribeiro; Fernanda Aguillera, Pedro Alves Zanoto. (Org.). Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: implicações para a construção de carreira. 1ed. Pedro & João Editores, 2023, v. 1, p. 109-125.

Coscioni, V., Paixão, M. P., Teixeira, M. A. P. & Savickas, M. L. (2023). Life projects: a comprehensive definition. Philosophical Psychology, https://doi.org/ 10.1080/09515089.2023.2234951

Coscioni, V., Portugal, M. A., Teixeira, M. A. P., & Paixão, M. P. (2023). Theoretical statements on life projects: A scoping review. Theory & Psychology, 0(0). https://doi.org/10.1177/09593543231195797

Coscioni, V., Teixeira, M. A. P., Cassarino-Perez, L., & Paixão, M. P. (2023). Life projects, motivational and volitional features, and field of possibilities: A theoretical model. Self and Identity, 22(5), 783-808, https://doi.org/ 10.1080/15298868.2023.2174177

Damon, W. (2009). O que o jovem quer da vida? Como pais e professores podem orientar e motivar os adolescentes. Summus.

Dellazzana-Zanon, L. L., & Freitas, L. B. L. (2015). Uma revisão de literatura sobre a definição de projeto de vida na adolescência. Interação em Psicologia, 19(2), 281-292. http://dx.doi.org/10.5380/psi.v19i2.35218

Houaiss, A. & Villar, M. de S. (2009). Dicionário Houaiss da língua portuguesa. Editora Objetiva Ltda.

Lei No. 8069. (1990, 13 de julho). Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm

Lei No. 13415. (2017, 16 de fevereiro). Altera as Leis No. 9394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13415.htm

Machado, N. J. (2006). Educação: Projetos e valores (6a. ed., Coleção Ensaios Transversais). Escrituras.

Melo-Silva, L. L. (2023). Orientação profissional, educação para a carreira e projeto de vida facilitam a preparação para o trabalho. In: Lucy Leal Melo-Silva; Marcelo Afonso Ribeiro; Fernanda Aguillera, Pedro Alves Zanoto. (Org.). Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: implicações para a construção de carreira. 1ed. Pedro & João Editores, 2023, v. 1, p. 49-78.

Melo-Silva, L. L., Munhoz, I. M. S., & Leal, M. S. (2019). Orientação profissional na educação básica como política pública no Brasil. Revista Brasileira de Orientação profissional, 20(1), 3-18. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v20n1/02.pdf

Ministério da Educação, Brasil (2017). Base Nacional Comum Curricular (BNCC). http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_EI_EF_110518_versaofinal_site.p df

Morais, C. O. B., Aguillera, F., Rodrigues, J. P. O., Rodrigues, I.R., Coscioni, V., & Melo-Silva, L.L. (2021). Projetos de Vida em Processos de Intervenção: Uma Scoping Review [Apresentação oral]. XV Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira (online). Porto Alegre, RS, Brasil.

Munhoz, I. M. S., & Melo-Silva, L. L. (2011). Educação para a carreira: Concepções, desenvolvimento e possibilidades no contexto brasileiro. Revista Brasileira de Orientação profissional, 12(1), 37-48. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000100006

Munhoz, I. M. S., & Melo-Silva, L. L. (2012). Preparação para o trabalho na legislação educacional brasileira e educação para a carreira. Psicologia Escolar e Educacional, 16(2), 291-298. https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000200012

Munhoz, I. M. S., Melo-Silva, L. L., & Audibert, A. (2016). Educação para a carreira: Pistas para intervenções na educação básica. In R. S. Levenfus (Org.), Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos (pp. 41-63). Artmed.

Pichon-Riviére, E. (1994). O processo grupal. Trad. Marco Aurélio Fernandez Veloso; ver. Monica Stahel. 5ª ed. Martins Fontes.

Tolfo, S.R.; & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1: 38-46.

PARTE 2
INTERVENÇÕES

PROJETANDO FUTUROS: A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL BREVE COM JOVENS EM CONFLITO COM A LEI NO RS

João Matheus Barcelos da Silva[1], Jaqueline Portella Giordani[2]

Introdução

Os jovens em situação de conflito com a lei constituem um segmento social que demanda uma atenção particular e uma análise minuciosa das equipes que com eles atuam. Essa designação engloba adolescentes e jovens adultos que, de alguma maneira, cometeram infrações ou delitos, resultando em sua interação com o sistema judiciário (Santos & da Silva Santos, 2021). A abordagem dessa problemática requer uma perspectiva sensível e abrangente, visto que diversos fatores podem contribuir para a ocorrência dessas situações, incluindo aspectos socioeconômicos, educacionais, familiares e de saúde mental (Santos & da Silva Santos, 2021).

[1] Graduando em psicologia pela Universidade Católica do Rio Grande do Sul. É bolsista no grupo de pesquisa GEDC, estagiário no Núcleo de Apoio ao Estudante e no Serviço de Orientação Profissional (UFRGS). Estagiário no Hospital de Clínicas de Porto Alegre na área de desenvolvimento organizacional e instrutor de Mindfulness na Pastoral, PUCRS. joaombarceloss@gmail.com

[2] Psicóloga, mestre e doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). É especialista em Psicologia Escolar e Educacional pelo Conselho Federal de Psicologia. Atualmente é psicóloga do Centro Interdisciplinar de Pesquisa e Atenção à Saúde da UFRGS, atuando na coordenação do Núcleo de Apoio ao Estudante e do Serviço de Orientação Profissional. jaqueline.giordani@ufrgs.br

No contexto brasileiro, conforme o relatório emitido em 2019 pelo Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente (SINASE), aproximadamente dezoito mil adolescentes encontravam-se em situação de privação de liberdade em 2017, cumprindo medidas socioeducativas de internação em instituições educacionais (Brasil, 2019). É essencial o reconhecimento de que os jovens envolvidos em conflito com a lei frequentemente se deparam com desafios significativos em suas vidas - que podem desempenhar um papel contributivo para seus comportamentos infratores. Uma parcela substancial desses jovens provém de ambientes desfavorecidos, caracterizados por condições socioeconômicas precárias, onde podem ter sido expostos a situações de violência, negligência ou abuso em suas esferas familiares ou comunitárias (Santos & da Silva Santos, 2021). Além disso, é comum que tenham enfrentado dificuldades no ambiente escolar, sendo que muitos deles possuem histórico de evasão ou fracasso escolar, o que, por sua vez, limita seu acesso a oportunidades educacionais e profissionais ainda na adolescência e na adultez (Costa et al., 2021). Portanto, o trabalho de projeto de futuro e de orientação profissional parece ser essencial nesse contexto, com esse grupo populacional.

Atuando nesse campo de saber, o Serviço de Orientação Profissional (SOP) é um projeto de extensão universitária em funcionamento desde 1993, sendo promovido pelo Centro Interdisciplinar de Pesquisa e Atenção à Saúde (CIPAS), que é um órgão auxiliar do Instituto de Psicologia, Serviço Social, Saúde e Comunicação Humana (IPSSCH) da UFRGS. O SOP tem como propósito proporcionar orientação profissional e aconselhamento de carreira para jovens que se encontram em um período de incerteza em relação ao seu futuro profissional, assim como para adultos que enfrentam mudanças de carreira ou que desejam traçar estratégias para seus caminhos profissionais. O projeto está firmemente empenhado em ampliar o conhecimento no campo do desenvolvimento e aconselhamento de carreira, por meio da realização de pesquisas, atividades de ensino e intervenções práticas, oferecendo orientação profissional a estudantes e trabalhadores que necessitam de auxílio na tomada de decisões em relação à carreira. Para quem está em fase de conclusão do ensino médio e precisa de ajuda para escolher um curso superior o SOP oferece orientação na modalidade de grupos on-line e presenciais.

O trabalho do SOP é em uma perspectiva construtivista em que as ideias de carreiras são construídas de forma ativa e contínua pelos indivíduos (Savickas, 2002). As pessoas constroem suas identidades profissionais por meio de narrativas pessoais e reflexões sobre suas experiências de vida. Essa perspectiva valoriza o autoconhecimento e o processo de autorreflexão como elementos essenciais para a tomada de decisões de carreira significativas (Savickas, 2002). Acreditando no valor da reflexão e da ação para identificar os próprios sonhos, potenciais e para elaborar projetos de vida. O serviço disponibiliza grupo e oficinas on-line e presenciais sobre diferentes temas, entre eles, orientação profissional, comunicação para apresentações, comunicação intrapessoal, empregabilidade, entre outros. No formato individual, trabalha-se com aconselhamento de carreira e orientação profissional. As oficinas

de orientação profissional ocorrem em dois ou três encontros, com cerca de duas horas de duração cada, com atividades voltadas ao autoconhecimento, reflexão sobre habilidades e interesses, estereótipos sobre carreira, motivações para escola e possibilidades de futuro profissional e formativo que se relacionem com a história de cada indivíduo.A perspectiva de trabalho do SOP é de que as pessoas passam por estágios e tarefas de desenvolvimento ao longo de suas vidas, e isso influencia suas escolhas e trajetórias profissionais (Lobato, 2001), considerando-se a importância de compreender como os indivíduos percebem suas próprias habilidades, interesses e valores, e como essas percepções influenciam suas escolhas e metas de carreira (Savickas, 2002).

A atividade a ser descrita neste relato de experiência é uma conjunção dos fatores abordados. Foi 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). O contato da instituição com o SOP deu-se através das psicólogas responsáveis por cada um dos serviços. A ideia inicial era de trazer os jovens (que podem realizar atividades fora da instituição) para dentro da Universidade - espaço que muitos talvez desconheçam ou nunca tivessem frequentado. Com esse movimento, propiciar a discussão - mesmo que breve - sobre possibilidades de futuro, planejamento educacional e profissional, empoderamento pessoal e prospecção de desejos, forças e fraquezas pessoais voltadas ao desenvolvimento na transição adolescência-adultos. Para o planejamento das ações possíveis em poucas horas com o grupo, discutiu-se 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 com enfoque no 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), o enfoque foi na percepção de si, dos outros e do trabalho. 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 e continuidade na orientação profissional não possam ser atendidas

Local e população participante do grupo

A medida socioeducativa de liberdade assistida deve ser analisada à luz da abordagem da proteção integral à infância e adolescência, com ênfase no fortalecimento do papel da família na assistência aos filhos, considerando as

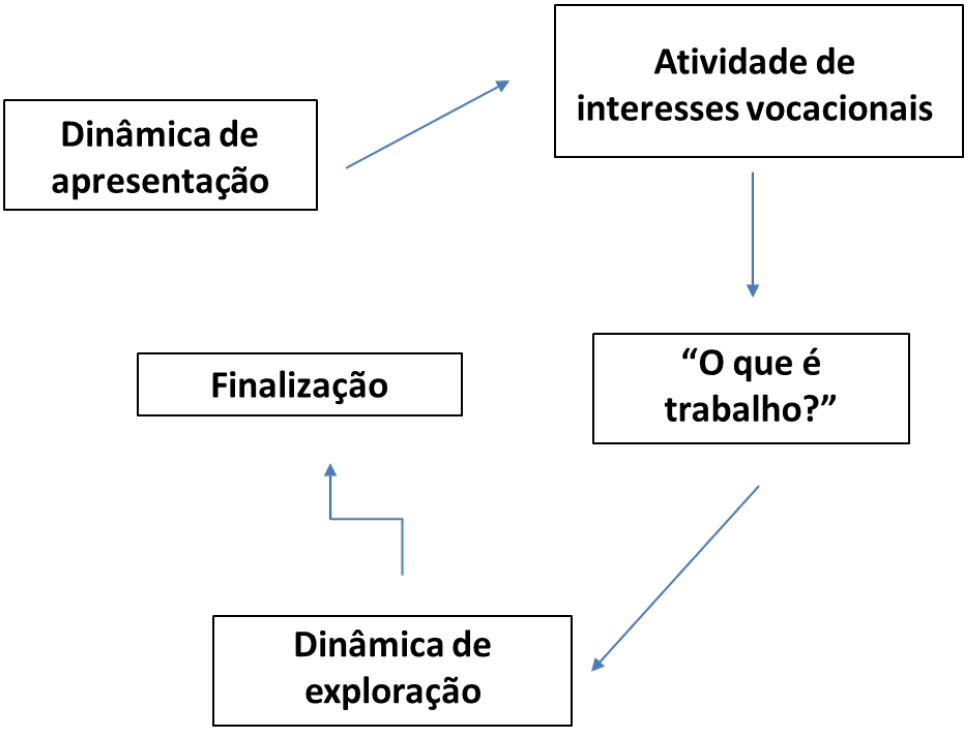
preocupações e angústias enfrentadas pelos jovens. Para isso, é essencial promover a criação de dispositivos comunitários que facilitem a integração dos adolescentes em atividades como a educação e o emprego, como sugerido por Costa et al (2011). Além disso, é fundamental destacar os aspectos positivos de desenvolvimento e incentivar a manifestação do potencial inerente a todo contexto socioeducativo, o que pode abrir caminho para a formação de novas perspectivas (Passamani & Rosa, 2009).

A cultura da organização auxilia no processo de ressocialização dos jovens, com o propósito de aproximar os valores, normas, hábitos e desenvolver comportamentos dentro de uma instituição alinhados. Os valores são princípios que orientam a conduta da pessoa e a forma com que ela se relaciona com o mundo, podendo surgir dificuldades na adaptação na instituição. Independente das dificuldades, o trabalho em equipe e o apoio entre funcionários pode auxiliar os jovens numa prospecção de futuro na sociedade e socialização (Zwetsloot et al., 2013).

Na Figura 1 abordará a estrutura e funcionamento dos grupos, começando pela apresentação dos membros do grupo. Inicialmente, os participantes compartilharam seus interesses vocacionais, engajando-se em um diálogo sobre esses interesses. Em seguida, sugerimos que cada integrante respondesse à pergunta sobre o significado do trabalho para eles. Prosseguimos com uma dinâmica de exploração, discutindo opções de cursos, formatos e tecnologias relacionadas.

FIGURA 1

Organização e dinâmica dos grupos



Conforme a Figura 1, a dinâmica adotada como ferramenta para exploração de orientação profissional com os jovens concentrou-se na análise dos fatores que influenciam tanto positivamente quanto negativamente a projeção de futuro de adolescentes em conflito com a lei, com o objetivo de fomentar a perspectiva de futuro e a integração destes indivíduos no mercado de trabalho e na continuação de sua educação. Foram abordados brevemente os elementos facilitadores e dificultadores dessa orientação, visando compreender a dinâmica desse processo. As atividades estavam focadas no desenvolvimento do autoconhecimento, na ampliação da percepção de si mesmo, na compreensão das dinâmicas interpessoais e na reflexão sobre o futuro.

Na atividade de exploração profissional, os integrantes relataram as profissões dos familiares com que mais conviveram durante sua infância e adolescência e o que pensam sobre as profissões. Foi realizado com o uso de cartinhas, que trabalham questões sobre futuro, autoconceitos, ideias sobre trabalhos. Onde cada jovem sorteou duas cartas para si e poderia escolher uma para responder para o grupo – na sequência, todos os presentes também poderiam responder a carta ou discutir sobre o tema.

Discussão

No decorrer do processo de socialização, o projeto de vida e trabalho emergiu como um ponto importante para o desenvolvimento emocional, ético e cognitivo do indivíduo. Gradualmente, ele se estabeleceu na construção da base social, assumindo o status de atividade primordial e um elemento definidor da identidade (Catão, 2001). Nesse contexto, a ausência do trabalho assume igualmente uma função de suma importância, uma vez que suas implicações e impactos reverberam de maneira significativa na vida do indivíduo, afetando seus aspectos emocionais, éticos e cognitivos.

Para a implementação bem-sucedida de jovens no mercado de trabalho, é imprescindível estabelecer planejamento, tais como a identificação de um local adequado, a definição de objetivos e desenvolvimento de um projeto de vida. Falta de material pedagógico e um projeto estruturado que não esteja alinhado com as reais necessidades e importância para esses jovens são desafios a serem superados nas instituições (Barone e Silva, 2015). Nos grupos realizados pelo SOP com os jovens da FASE/RS foram trabalhados brevemente os aspectos facilitadores e dificultadores da inserção profissional desses jovens em conflito com a lei, objetivando a projeção de futuro e a inclusão desses sujeitos no mundo do trabalho e continuação educacional, posteriormente.

A inserção no mercado de trabalho constitui um marco de relevância substancial nas trajetórias individuais, conferindo-lhes uma oportunidade de adquirir uma notável autonomia e controle sobre seu percurso de vida. Este processo não se limita apenas ao aspecto econômico, uma vez que o acesso a uma ocupação remunerada também implica no aumento do poder de compra, ampliando, por conseguinte, as oportunidades de engajamento ativo na sociedade (Catão, 2001). Neste contexto, a capacidade de tomar

decisões relativas ao próprio destino adquire maior relevância. A relação entre indivíduos e o mercado de trabalho desempenha um papel central na construção de uma sociedade mais inclusiva e dinâmica, proporcionando não somente ganhos financeiros, mas também contribuindo para uma sensação aprofundada de realização pessoal e independência (Minehan et al., 2000).

O fortalecimento da convivência familiar e comunitária, juntamente com avaliações bem estruturadas, desempenha um papel crucial no processo de ressocialização de adolescentes em situações de conflito com a lei. O Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1990) representa um marco na legislação brasileira ao estabelecer uma abordagem especializada para lidar com jovens em conflito com a lei. De acordo com a Constituição, os adolescentes são considerados inimputáveis, ou seja, não podem ser julgados e condenados como adultos. Nesse contexto, o ECA propõe um sistema de justiça voltado para a ressocialização e reintegração desses jovens à sociedade. No âmbito das medidas socioeducativas previstas pelo ECA, fica evidente a preocupação em promover a reflexão e o amadurecimento dos adolescentes. Essas medidas não são penas, mas sim intervenções que visam auxiliar o jovem a repensar suas escolhas e a construir um projeto de vida. Esse processo é conduzido de maneira integrada, envolvendo profissionais, família e comunidade, reconhecendo a importância de uma abordagem holística.

O ECA (Brasil, 1990) estabelece seis possíveis medidas socioeducativas que podem ser aplicadas de acordo com a situação e a gravidade da infração cometida pelo adolescente. Essas medidas incluem a advertência, a obrigação de reparar o dano causado, a prestação de serviços à comunidade (PSC), a liberdade assistida (LA), a inserção em regime de semiliberdade e, em casos mais graves, a internação. A escolha da medida apropriada deve levar em consideração a capacidade do adolescente de cumpri-la e a gravidade do ato infracional. É fundamental direcionar esforços para auxiliá-los a descobrir o sentido ético da vida, o que se configura como um passo essencial na construção de um novo projeto de vida.

Nesse contexto, a ênfase deve ser colocada na promoção de alternativas que não se baseiam exclusivamente na vigilância e na punição, mas sim em estratégias que propiciem o desenvolvimento de valores éticos e a reintegração desses jovens na sociedade. Este relato de experiência buscou explorar como o fortalecimento da convivência familiar e comunitária, juntamente com avaliações adequadas, pode contribuir para o processo de ressocialização de adolescentes infratores, destacando a importância de proporcionar-lhes a oportunidade de construir um novo horizonte de vida pautado em princípios éticos e positivos (Passamani e Rosa, 2009).

No âmbito do estudo, a gestão do tempo revelou-se como um fator de relevância notável na condução dos grupos G1, G2 e G3. No grupo G1, o tempo de duração dos encontros foi possível de ser estendido a um turno completo. Essa extensão temporal permitiu a implementação de atividades substanciais e mais robustas, que se concentraram na exploração do autoconhecimento, na ampliação da percepção de si mesmo, no entendimento das dinâmicas interpessoais e na reflexão sobre o futuro. Essas atividades foram

estruturadas sob a forma de oficinas, proporcionando aos participantes uma imersão mais completa e oportunidades significativas para aprofundar seu desenvolvimento pessoal. Diferentemente da expectativa inicial da equipe coordenadora da oficina, os jovens participaram ativamente de todas as propostas, engajando-se nas discussões sobre si e sobre seu futuro.

Por outro lado, os grupos G2 e G3 enfrentaram limitações institucionais que restringiram o tempo disponível para cada encontro, limitando-o a apenas uma hora. Essas limitações temporais, embora tenham representado um desafio, não impediram que se realizassem atividades com significado. No entanto, a brevidade das sessões limitou a profundidade e a amplitude das atividades realizadas, dificultando a exploração completa de temas complexos e a realização de todos os passos propostos inicialmente para a oficina.

Essa diferença no tempo de duração entre os grupos G1, G2 e G3 demonstra como a gestão do tempo pode influenciar significativamente a eficácia das intervenções e o alcance dos objetivos estabelecidos. No entanto, é importante notar que mesmo com limitações temporais, os grupos G2 e G3 ainda conseguiram proporcionar benefícios valiosos aos participantes, destacando a resiliência e a adaptabilidade das estratégias de intervenção em diferentes contextos. Essa avaliação é baseada no retorno durante a finalização do grupo trazida pelos participantes e pelas reflexões realizadas nas diferentes propostas.

É essencial ser debatida a análise da exclusão no contexto escolar, que engloba tanto a falta de acesso à educação quanto a evasão escolar, ou seja, situações em que os alunos não conseguem ingressar ou permanecer no ambiente educacional. Esse aspecto permeou todas as discussões com os diferentes grupos, tanto no relato de experiências precoces de inserção em atividades laborais quanto na projeção de futuros possíveis pelos jovens. Referiu-se à exclusão que ocorre dentro do próprio processo educativo, muitas vezes manifestada pela reprovação de estudantes (Dubet, 2003). As situações geradas na escola têm impactos profundos, influenciando até mesmo as preferências dos docentes em relação ao ensino em contextos socioeducativos. Isso pode ser observado em como a dinâmica escolar pode influenciar a distribuição desigual de recursos e oportunidades educacionais, afetando diretamente a equidade no sistema de ensino (Müller et al., 2021). Assim, compreender as dimensões da exclusão escolar, tanto dentro quanto fora da escola, também é fundamental para promover uma educação mais inclusiva e equitativa, onde todos os alunos tenham a oportunidade de desenvolver plenamente seu potencial, independentemente de suas origens, contexto familiar ou adversidades experienciadas.

Considerações finais

Este relato sublinha a importância crítica dos profissionais que desempenham funções essenciais no âmbito da medida de liberdade assistida na ressocialização de adolescentes. Eles têm um impacto substancial no destino desses jovens e, portanto, devem compreender plenamente a influência

significativa que exercem. A qualidade e a estrutura dos serviços prestados desempenham um papel central nesse contexto, com um foco incontornável na educação, ressocialização e saúde, adaptados às necessidades individuais de cada adolescente nesse contexto.

A medida socioeducativa tem o potencial de impactar positivamente a auto-organização do projeto de vida de jovens em conflito com a lei, oferecendo-lhes uma oportunidade de transformação, crescimento pessoal e reintegração na sociedade. No entanto, para que isso ocorra de maneira eficaz, é essencial que a implementação da medida seja cuidadosamente planejada e executada, com foco no desenvolvimento holístico desses jovens e no fortalecimento de suas perspectivas de futuro. (Costa et al., 2019). O acompanhamento e a reintegração dos adolescentes no sistema educacional são mandatórios, garantindo o direito à educação e as condições necessárias para um desempenho escolar satisfatório, conforme estabelecido legalmente. Além disso, a oferta de oportunidades significativas para a preparação desses jovens para o mercado de trabalho, por meio de cursos de capacitação profissional alinhados com suas aptidões e as demandas do mercado, deve ser priorizada em vez da mera ocupação com atividades diversas.

Sabe-se que o trabalho não apenas promove transformações substanciais, mas também gera autonomia e integração social. Essas experiências de orientação profissional podem ser catalisadoras de mudanças profundas, incluindo o fortalecimento de propósito, valores, missão e a descoberta de novos horizontes. Promover a ressocialização desses jovens, desempenha um papel fundamental na sua trajetória e na construção de um futuro mais promissor (Campos et al., 2021). O trabalho com orientação profissional e projeto de futuro deve, cada vez mais, expandir-se para além dos jovens de classe média e de escolas particulares, com acesso a esses serviços. A atuação dos serviços com jovens em diferentes contextos adversos pode agregar e propiciar o movimento inicial para a emancipação de adolescentes com dificuldades na prospecção de futuro e empregabilidade. Oferecer um ambiente de apoio, educação de qualidade e oportunidades de desenvolvimento profissional é crucial para a ressocialização eficaz dos adolescentes e a construção de perspectivas de futuro mais promissoras. Essa experiência ressalta a necessidade contínua de aprimorar e expandir as práticas que favoreçam o desenvolvimento positivo e a reintegração bem-sucedida desses jovens na sociedade.

REFERÊNCIAS

Barone, R. E. M. & Silva A. M. (2015). Adolescente em cumprimento de medida socioeducativa, capacitação para o trabalho e inserção no mundo do trabalho: desafios no contexto de unidades de privação de liberdade. Rev. Fac. Educ. (Universidade do Estado de Mato Grosso), 24(2), 155-176.

Brasil. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), (2019). Levantamento Anual SINASE 2017. Brasília: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/crianca-e-adolescente/LevantamentoAnualdoSINASE2017.pdf

Brasil (1990). Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF:

Presidência da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm
Campos, R. G. Machado, D. F., Quinelatto, R. F., & da Conceição, W. L. (2021). O impacto da medida socioeducativa de liberdade assistida na auto-organização do projeto de vida de jovens em conflito com a lei. Research, Society and Development, 10(5), e9910514792-e9910514792. http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i5.14792
Costa, C. S. D. S., Alberto, M. D. F. P., & Silva e. B. F. D. L. (2019). Vivências nas medidas socioeducativas: possibilidades para o projeto de vida dos jovens. Psicologia: Ciência e Profissão, 39, e186311. https://doi.org/10.1590/1982-3703003186311
Costa, et al. (2011). Adolescente em conflito com a lei: o relatório psicossocial como ferramenta para promoção do desenvolvimento. Psicologia Em Estudo, 16(3), 379-388.
Catão, M. F. (2001). Projeto de vida em construção na exclusão/inserção social João Pessoa: Ed. Universitária.
Dubet, F. (2003). A escola e a exclusão. Cadernos de pesquisa, (19), 29-45. https://doi.org/10.1590/S0100-15742003000200002
Lobato, C. R. P. S. (2001). Maturidade vocacional e gênero: Adaptação e uso de instrumentos de avaliação. Dissertação de mestrado não publicada, Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
Minehan, J. A., Newcomb, M. D., & Galaif, E. R. (2000). Predictors of adolescent drug use: Cognitive abilities, coping strategies and purpose in life. Journal of Child & Adolescent Substance Abuse, 10(2), 33-52. https://doi.org/10.1300/J029v10n02_04
Müller, K. de A., Oliveira, U. P. de, & Conceição, W. L. da. (2021). Ensino da educação física entre muros e grades: narrativas (auto)biográficas e reflexões compartilhadas. Cenas Educacionais, 4, e10773. https://revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/10773
Passamani, R., & Rosa, E. M. (2009). Conhecendo um programa de liberdade assistida pela percepção de seus operadores. Psicologia: Ciência e Profissão, 29(2), 330-345. https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000200010
Santos, C. C. P., & da Silva Santos, M. (2021). A institucionalização de adolescentes em conflito com a lei e os desafios da psicologia: orientação profissional como possibilidade de atuação crítica. Revista Tecer, 14(26).
Savickas, M. L. (2002). Career construction: a developmental theory of vocational behavior. In: d. Brown & l. Brooks (eds), Career Choice and Development (pp.149-205). 4th ed. San Francisco: jossey-bass.
Zwetsloot, G. I., Scheppingen, A. R., Bos, E. H., Dijkman, A., & Starren, A. (2013). The Core Values that Support Health, Safety, and Well-being at Work. Safety and Health at Work, 4(4), 187-196. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2013.10.001

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COMO ESTRATÉGIA PARA DESENVOLVER SOFT SKILLS DE APRENDIZES COM DEFICIÊNCIA

Rayssa Victória Batista Caldas, Rafaela Roman de Faria

Introdução

A Orientação Profissional e de Carreira (OPC) para Pessoas com Deficiência (PcDs) requer maior atenção, visto que, 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 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022). 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. Ademais, pessoas com deficiência recebiam um terço a menos de salário se comparado a pessoas sem deficiência (IBGE, 2022).

[1] Psicóloga CRP 08/38057. Pós-graduanda em Terapia Cognitivo-Comportamental (PUCPR & Artmed). Formada em Orientação Profissional e de Carreira (ICOP). Bacharela em Psicologia (PUCPR). Atua de forma autônoma como Orientadora Profissional e de Carreira, Psicóloga Clínica e Acompanhante Terapêutica. psi.rayssavbc@gmail.com

[2] Psicóloga CRP 08/13830, mestre e doutora em Educação. Fundadora do Instituto de Carreira e Orientação Profissional (ICOP), integrante da Associação Brasileira de Orientação Profissional, professora universitária e supervisora dos serviços em Orientação Profissional e de Carreira na Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). rafaela@icop.com.br

Esses dados refletem a existência de barreiras educacionais e socioeconômicas no percurso de carreira das PcDs e do capacitismo presente em nossa sociedade. Caracterizado como a discriminação e preconceito social contra pessoas com deficiência, o capacitismo é manifestado na forma pela qual a sociedade se constrói, normalizando a ausência de deficiência, subestimando as competências de pessoas com deficiência e dificultando o acesso às oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para essa população (Vendramin, 2019). Esse cenário pode explicar a crescente demanda do mercado para prestação de serviços relacionados à diversidade e inclusão.

> *Conforme a lei nº 13.146 (Brasil, 2015, Art. 2º): Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.*

Atualmente, utiliza-se as seguintes nomenclaturas para se referir aos diferentes tipos de deficiência, que podem ser congênitas ou adquiridas: (1) deficiência auditiva, (2) deficiência física, (3) deficiência intelectual, (4) deficiência múltipla, (5) deficiência psicossocial e (6) deficiência visual (Gruetzmacher, 2023; Organização Mundial da Saúde [OMS], 2004; Sassaki, 2011; Vilela, 2018). A deficiência auditiva pode ocorrer em função da redução bilateral, parcial ou total da audição (Vilela, 2018). Neste tipo de deficiência o indivíduo pode utilizar ou necessitar de um interlocutor que também faça uso de diferentes meios e estratégias de comunicação, tais como: libras, sinalizações, escrita, legendas, leitura labial, aparelho auditivo, implante coclear, entre outros. Vale ressaltar que algumas pessoas com deficiência auditiva são oralizadas, ou seja, comunicam-se através da linguagem falada, emitindo sons, por isso, não é correto o uso da expressão "surdo-mudo" (Gruetzmacher, 2023).

A deficiência física se apresenta através de condições que comprometem a mobilidade de uma pessoa, seja devido a uma má formação congênita, amputação de um membro, atrofia muscular ou fator genético que alteram o funcionamento do corpo humano. Alguns tipos são a paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação, paralisia cerebral, ostomia, ausência de membro, nanismo, membros com deformidade - exceto as estéticas e as que não resultam em prejuízos de funções (Brasil, 2004). Alguns recursos podem promover maior autonomia da pessoa com deficiência física, tais como: rampas de acesso, elevadores, cadeiras de rodas, muletas, bengalas e andadores (Giroletti, 2019).

Quando se fala de deficiência visual, referimo-nos à baixa visão, à visão monocular e à cegueira parcial ou total, condições que não podem ser corrigidas com tratamentos, cirurgias e nem com o uso de lentes corretivas. Alguns recursos que podem ser utilizados nesses casos são os textos em braile, leitores de tela, navegação por voz, áudio livros, bengalas, pisos táteis etc. (Brasil,

2004; Vilela, 2018; Gruetzmacher, 2023).

A deficiência intelectual, também classificada como "Transtornos do Desenvolvimento Intelectual" pela Classificação Internacional de Doenças 11ª revisão (CID-11), é descrita como um distúrbio do neurodesenvolvimento com origem antes dos 18 anos de idade e desfechos prejudiciais ao funcionamento cognitivo e adaptativo do indivíduo, podendo se apresentar por meio de comprometimentos nas funções executivas, como raciocínio, resolução de problemas e planejamento, assim como na capacidade de aprendizagem e de desenvolvimento inter - habilidades sociais - e intrapessoal - independência, maturidade, responsabilidade (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2019; Brasil, 2020; Associação Americana de Psiquiatria - *American Psychiatric Association* [APA], 2022; Oliveira, 2022). São exemplos de síndromes que podem apresentar comprometimento cognitivo ou intelectual: a Síndrome de Down, Síndrome de Rett, Síndrome do X frágil e outras síndromes genéticas que acarretam os prejuízos citados (Brasil, 2020).

Com relação à deficiência psicossocial, ela advém de um transtorno psíquico grave e persistente que impede as funcionalidades do indivíduo a longo prazo, afetando o comportamento e a autonomia. As deficiências psicossociais podem surgir, por exemplo, a partir de transtornos como o Transtorno Afetivo Bipolar (TAB), o Transtorno Obsessivo-Compulsivo (TOC) e o Transtorno Depressivo Maior (TDM) (Gruetzmacher, 2023; Vilela, 2018). Por fim, a deficiência múltipla se refere à presença de mais de um tipo de deficiência, o que significa que diversas deficiências podem coexistir em um indivíduo, como a visual e a auditiva, a física e a intelectual ou outras associações (Gruetzmacher, 2023; Vilela, 2018).

Da mesma maneira que há diferentes deficiências, também existem diversas formas de garantir que as necessidades dessas pessoas sejam atendidas, como através das seis dimensões de acessibilidade descritas por Sassaki (2009, p. 10-11):

> *[...] arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos (sic), ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência).*

Além das dimensões citadas acima, alguns autores também abordam a existência das dimensões natural, sem barreiras da/na natureza, e digital, sem barreiras de acesso às Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) - *internet*, computadores, *tablets*, *smartphones*, câmeras, *softwares*, entre outras (Oliveira, Souza, Cortines, Miranda & Gomes, 2013; Marchesan, 2022). Por isso, em meio a tal complexidade, entender os aspectos dos diferentes tipos de deficiência, bem como a subjetividade dos nossos clientes ou

estudantes com deficiência, é essencial para que eles sejam reconhecidos e atendidos adequadamente.

Apesar do cenário brasileiro evidenciar o grande número de pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho, poucas são as iniciativas de instituições que oferecem programas visando a inserção, manutenção e o desenvolvimento de carreira de jovens aprendizes com algum tipo de deficiência, sobretudo daqueles com deficiências intelectuais, visto que podem apresentar maior dificuldade de aprendizagem e comprometimento de habilidades socioemocionais (Carmo, 2024; IBGE, 2022; Rodrigues et al. 2019). Conforme apontado por Tanaka e Manzini (2005), essas dificuldades também são percebidas pelos profissionais da área de recursos humanos, os autores entrevistaram seis responsáveis de empresas dos ramos de comércio, indústria e prestação de serviços, e de acordo com esses profissionais:

> *[...] as pessoas com deficiência teriam dificuldade para assumir um trabalho, em decorrência de suas próprias limitações. Porém, na opinião deles, se essa população tivesse qualquer tipo de experiência anterior, que lhe propiciasse condições para desenvolver habilidades básicas para o exercício do trabalho, principalmente de relacionamento com outras pessoas, poderiam encontrar menos dificuldade quando inserido [sic] no mercado competitivo.*

> *Neste sentido, os entrevistados compreendem que as instituições especiais teriam um papel fundamental dentro desse processo, já que muitas mantêm setores que se propõe a preparar pessoas com deficiência para encaminhá-las ao trabalho. Para isso, elas precisariam manter contato permanente com as empresas, conhecer quais seriam as suas reais necessidades e, a partir disso, oferecer cursos de qualificação que fossem compatíveis com aquilo que realmente o mercado de trabalho necessitasse [sic]. Caberia, também, às instituições desenvolverem habilidades de inter-relacionamento da pessoa com deficiência que seriam imprescindíveis para a sua convivência, tanto dentro quanto fora da empresa (p. 285).*

A partir disso, compreende-se que é necessário e fundamental ofertar oportunidades de ensino de *hard* e *soft skills* para transformar a realidade das pessoas com deficiência. As *hard skills* referem-se aos conhecimentos técnicos adquiridos através dos estudos e experiências profissionais práticas, enquanto as *soft skills* são aqui compreendidas como competências socioemocionais, ou seja, habilidades do indivíduo que são desenvolvidas ao longo de sua vida de acordo com sua cultura, experiências e educação informal recebida. Tais habilidades são importantes para um convívio harmônico em sociedade, dentro e fora de instituições, e para uma boa relação consigo mesmo, visto que dizem respeito a forma como o indivíduo interpreta, reage e se expressa perante o mundo. São exemplos de *soft skills* a inteligência

emocional, comunicação, relacionamento interpessoal, resolução de problemas, autogestão, liderança, entre outros (Travassos, 2019).

A partir disso, compreende-se também como função da OPC: trabalhar em prol da superação dos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência ao adentrarem o mundo profissional, indo além do suporte para escolhas acadêmicas e profissionais, contribuindo, assim, para o preparo socioemocional e qualificação dessa população para seu percurso de carreira.

Objetivos

Este trabalho visa relatar uma intervenção realizada com quatorze jovens aprendizes, que teve como objetivo geral facilitar a inclusão dos participantes no mercado de trabalho, estimular a visão de futuro, desenvolver competências socioemocionais e promover o engajamento no contexto de trabalho.

Participantes

Quatorze (n=14) jovens aprendizes com idades entre 18 e 52 anos (M = 30,4, DP = 11,2)[1]. Treze (n=13) participantes apresentavam algum tipo de deficiência, sendo sete (n=07) com deficiência física, três (n=03) com deficiência visual (visão monocular), duas (n=02) pessoas com deficiência auditiva e uma (n=01) no espectro do autismo. Ademais, um (n=01) jovem aprendiz transmasculino, sem deficiência, também participou do projeto. Dos outros 13 participantes, oito (n=08) se identificam com o gênero feminino e cinco (n=05) com masculino.

Método

A intervenção foi desenvolvida como parte de um projeto mais amplo, idealizado pela Aliada Social pela Inclusão e Diversidade (ASID Brasil), uma Organização Não Governamental (ONG) brasileira que promove soluções para inclusão socioeconômica da pessoa com deficiência a nível nacional. Ademais, o projeto foi financiado por uma empresa privada do setor de celulose, sendo destinado aos jovens aprendizes da própria organização. Foram realizados ao todo quatro módulos de aulas, sendo o primeiro voltado para o desenvolvimento das *soft skills* dos jovens aprendizes, o segundo para aquisição de conhecimentos sobre etiqueta corporativa, o terceiro para compreender questões relacionadas a autogestão financeira e, o quarto, para explorar a temática de carreira e as possibilidades da pessoa com deficiência.

A primeira etapa do projeto, que contou com a Orientação Profissional e de Carreira (OPC) fundamentada na Teoria da Aprendizagem Social para Tomada de Decisão de Carreira (*Social Learning Theory for Career Decision Making* [SLTCDM]) como estratégia para desenvolver *soft skills* (Faria, 2018), foi desenvolvida em cinco aulas de 1 hora e 45 minutos de duração,

1 Não obtivemos acesso ao perfil detalhado de quatro dos participantes, visto que no contato inicial realizado pela ONG com os jovens aprendizes algumas informações não foram fornecidas e posteriormente a empresa parceira não pôde fornecer devido ao encerramento do projeto. Sendo assim, tal intervalo não englobou suas idades

realizadas entre os dias 29 de maio e 02 de junho de 2023, tendo uma carga horária total de 10 horas/aula. Todas realizadas em grupo, de forma remota, síncrona e usando metodologias ativas. Cada aula abordou uma das seguintes temáticas: (1) planejamento de vida e carreira, (2) inteligência emocional e comunicação interpessoal, (3) colaboração e resolução de problemas, (4) valores pessoais, empresariais e autogestão e (5) redes de contato pessoal e profissional. Durante os encontros foram utilizadas diferentes estratégias visando alcançar os objetivos deste módulo do projeto.

Na primeira aula com a turma, discutiu-se a temática do planejamento de vida (PV) e carreira. A apresentação, intitulada "O que o planejamento de vida tem a ver com a sua carreira?", teve como objetivo estimular a visão de futuro dos participantes. Entre os conteúdos abordados estavam a apresentação do módulo, a dinâmica *A História do Meu Nome*, a explicação do que é PV e qual a sua relação com o mundo em que vivemos - Volátil, Incerto, Complexo e Ansioso (V.U.C.A) - e as necessidades humanas (pirâmide de Maslow), sua importância e as dimensões englobadas em sua construção, além de instruções para seu desenvolvimento. Já as atividades práticas aplicadas nesse dia foram a *Roda da Vida* e o *Planner de Metas* (Camargo, 2020; Conceição & Bueno, 2020; Faria, 2023).

O encontro seguinte se pautou na temática da inteligência emocional e comunicação interpessoal, sendo intitulado como "Lidando melhor consigo e com o outro", o objetivo da apresentação foi de desenvolver as competências socioemocionais dos alunos. Os conteúdos abordados foram a definição de inteligência emocional, autoconsciência emocional, autorregulação emocional, resposta empática, comunicação assertiva e comunicação não-violenta. As atividades práticas passadas durante a aula foram a técnica cognitiva de *Descatastrofização*, o *Mapa da Empatia* e as técnicas de comunicação interpessoal *Observação, Sentimento, Necessidades e Pedido (O.S.N.P)* e *Descrever, Expressar, Solicitar e Consequenciar (D.E.S.C)*, além delas foi apresentado um vídeo ilustrando situações de trabalho colaborativo e a *Roda das Emoções de Plutchik* (Plutchik, 2003; Rosenberg, 2006; Moretti & Oliveira, 2019; Peixoto & Moura, 2020).

No terceiro momento, desenvolveu-se a temática de colaboração e resolução de problemas com a aula intitulada "Habilidades para a ação", cujo objetivo foi desenvolver competências socioemocionais e engajar os jovens aprendizes no contexto de trabalho. Discutiu-se sobre o que significa "colaborar", as competências que envolvem o trabalho em equipe, como identificar problemas e as etapas para a resolução de problemas, sendo propostas como atividades práticas a matriz *Gravidade, Urgência, Tendência, Ação e Consequência* (G.U.T.A.C) e a técnica de *Chuva de Ideias* (*Brainstorm*) para auxiliar na resolução de problemas e no trabalho colaborativo (Moretti & Oliveira, 2019).

Nesta etapa do projeto, a temática em questão foi a de valores pessoais, empresariais e autogestão. O título da aula foi "valores e autogestão", tendo como objetivo estimular a visão de futuro e engajar os jovens aprendizes no contexto de trabalho. Em meio aos conteúdos, discorreu-se sobre o que são

valores, como descobrir os próprios valores, quais os valores da empresa, o que é a autogestão e quais os seus benefícios, os pilares da autogestão e ferramentas que auxiliam no processo de autogestão. Como atividades práticas, foram repassadas a *Lista de Valores* e *Meus compromissos... Minha vida!*, assim como abordou-se o código de conduta da empresa (Amorin, 2016; Moretti & Oliveira, 2019).

Finalizada esta etapa, foi realizado o quinto e último encontro, no qual dialogou-se sobre a temática das redes de contato pessoal e profissional. A aula recebeu o título de "*Networking*", tendo por objetivo estimular a visão de futuro e das relações com outras pessoas, o desenvolvimento de competências socioemocionais e engajar os jovens aprendizes no contexto de trabalho. No que se refere aos conteúdos, foi explicado o significado do termo "*networking*", as formas pelas quais a participação em grupos, eventos e ambientes sociais podem contribuir na construção do *networking*, quais redes sociais podem ser utilizadas com esse intuito e como usá-las da melhor forma para se conectar com os outros, como manter relações duradouras e a importância da proatividade, persistência e reciprocidade nesse processo (Bezerra & Alves, 2022; Menezes, 2021). Os alunos foram estimulados a aplicar os novos aprendizados nas redes sociais e incluir na rotina momentos para fortalecimento das redes de contatos, seja virtualmente ou presencialmente.

Resultados

De maneira geral, no primeiro módulo não foram necessárias adaptações relativas ao conteúdo e estrutura das técnicas utilizadas. Porém, atitudes inclusivas, responsáveis pela promoção de acessibilidade, em conjunto com a acessibilidade arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental e digital foram colocadas em prática, tais como: a autodescrição e descrição de conteúdos visuais (vídeos e *slides*), a comunicação simplificada (livre de palavras complexas, gírias e outros, ou quando necessário a explicação de termos utilizados), a possibilidade de ativação de legendas na plataforma *Microsoft Teams*, fornecimento de equipamentos adequados (*notebooks*, computadores, telas maiores e fones de ouvido), *software* de leitura de tela, apoio para os pés, assim como espaços privados com poucos estímulos sensoriais.

Como forma de avaliação dos resultados, aplicou-se um questionário pós-intervenção que foi respondido por nove (n=09) participantes, os demais cinco (n=05) não enviaram suas respostas dentro do prazo estipulado pela ASID. Os dados obtidos avaliaram o alcance dos objetivos geral e específicos propostos em cada aula. Os resultados indicaram o nível de satisfação geral com as aulas como máximo, representado pela pontuação 10. Ou seja, 100% dos respondentes (n=09) avaliaram a intervenção realizada como excelente e com impacto significativo no desenvolvimento de suas carreiras profissionais.

Ao final da intervenção, complementando os dados da avaliação formal, os jovens aprendizes mencionaram palavras que representavam a percepção deles a respeito da iniciativa, entre elas: "relevância", "importância",

"necessidade", "produtividade", "leveza" e "transparência" dos temas abordados "para o crescimento profissional". Por fim, demonstrando o efeito positivo produzido pelas aulas, menciona-se algumas frases recebidas como feedbacks: "assunto muito leve é [sic] importante, essenciais [sic] para nosso aprendizado como ser humano e entendo [sic] mais sobre nos [sic] mesmo [sic] e a empatia com o próximo", "muito incrível, transparente e trouxe uma fluidez nas aulas" e "adorei as aulas, a professora foi profissional e super simpática. Aprendi muita coisa, os temas abordados foram bastante produtivos. A dinâmica foi muito objetiva. Só tenho à [sic] agradecer."

Considerações finais

Em conformidade com os relatos, nota-se que ao final da etapa de Orientação Profissional e de Carreira (OPC) como estratégia para desenvolver *soft skills* de aprendizes com deficiência os benefícios percebidos pelos participantes se aplicam às demais áreas da vida, não somente ao trabalho como jovens aprendizes nessa fase da carreira, de modo que o processo parece tê-los instrumentalizado para o desenvolvimento de habilidades essenciais que impactam no desenvolvimento integral das pessoas com deficiência e transformarão também os contextos profissionais em que esses indivíduos estão inseridos.

Por fim, fica evidente a necessidade social de desenvolver pesquisas e propostas de intervenções que incluam os jovens aprendizes com deficiências. Para isso, cabe aos orientadores profissionais e de carreira buscarem e produzirem novos conhecimentos, uma vez que existem particularidades ao trabalhar com esse grupo de indivíduos. Além disso, ao implementar propostas nesse cenário, deve-se considerar as diferenças e semelhanças entre a OPC de pessoas com e sem deficiência, uma vez que cada condição apresenta demandas de acessibilidades diferentes.

Ao se pensar nas acessibilidades que devem ser oferecidas, tem-se o desafio de incluir a arquitetônica, atitudinal, metodológica, instrumental, comunicacional e digital. Como no caso de um deficiente auditivo e um visual, em que um exigirá a comunicação em Libras (Língua Brasileira de Sinais) ou de forma escrita e o outro a adaptação do material para o Sistema de Leitura para Deficientes Visuais (Braile) ou audiodescrição. Já um cadeirante precisa de um espaço com alterações arquitetônicas que viabilizam o acesso de forma inclusiva. Ainda, deve-se lembrar dos casos que incluem a deficiência adquirida e reabilitação, entre tantas outras demandas que crescem e ampliam o mercado de trabalho, tanto para os indivíduos com deficiências, quanto para os profissionais que implementam ações visando o desenvolvimento integral e inclusão deles.

REFERÊNCIAS

American Psychiatric Association. (2022). Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais - DSM-5-TR (5ª ed. rev.). Artmed.

Amorin, V. (2016). Orientando trabalhadores para o mercado de trabalho: cartilha para a orientação profissional nos postos de atendimento do SINE. Ministério do Trabalho: Banco Interamericano de Desenvolvimento. https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Cartiha-de-orienta%C3%A7%C3%A3o-profissional

Bezerra, W. dos R., Alves, J. B. da M. (2008). O networking como facilitador no processo de agregar pessoas. E-Tech: Tecnologias para Competitividade Industrial, Florianópolis, 1(2), 24–34. https://doi.org/10.18624/e-tech.v1i2.43

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção Especializada à Saúde. (2020). Portaria conjunta nº 21, de 25 de novembro de 2020. Aprova o Protocolo para o Diagnóstico Etiológico da Deficiência Intelectual. https://www.gov.br/conitec/pt-br/midias/protocolos/20201203_portaria-conjunta_protocolo_deficiencia_intelectual.pdf/@@download/file

Brasil. Presidência da República. Casa Civil. (2004). Decreto nº 5.296 de 02/11/2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm

Brasil. Presidência da República. Casa Civil. (2015). Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

Camargo, L. (2020). Orientação profissional: uma experiência psicodramática. Ágora.

Carmo, M. M. I. do B., Quiterio, P. L., & Leme, V. B. R. (2024). Habilidades sociais e pessoas com deficiência: panorama das pesquisas brasileiras. Psicologia Escolar E Educacional, 28, e246235. https://doi.org/10.1590/2175-35392024-246235

Faria, R. R. de. (2018). Os eventos casuais no desenvolvimento de carreira de estudantes do ensino superior. [Tese de Doutorado, Universidade Estadual de Campinas]. https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/1009897

Faria, R. R. de. (2023). Minhas metas. Instituto de Carreira e Orientação Profissional - ICOP.

Giroletti, M. F. P. (2019). Deficiência física: fundamentos e metodologias. (2ª ed.). Uniasselvi. https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=36811

Gruetzmacher, F. (2023). Inclusão e diversidade: um convite para conhecer as diferenças. Aliada Social pela Inclusão e Diversidade (ASID Brasil), 36 p. https://85r.df2.myftpupload.com/wp-content/uploads/2023/09/Inclusao-e-Diversidade.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2022). Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf

Marchesan, A. (2022). Sentidos de acessibilidade e de barreira em uma lei e em um glossário. Revista Eletrônica Interfaces, 13(3), 1–13. http://dx.doi.org/10.5935/2179-0027.20220051

Menezes, E. G. (2021). Networking sistemático: uma proposta de método de networking científico, disciplinado e profissional. [Projeto de Graduação, Bacharelado em Engenharia de Produção - Universidade Federal do Rio de Janeiro]. http://www.repositorio.poli.ufrj.br/monografias/projpoli10034444.pdf

Moretti, S. de A., & Oliveira, M. L. M. C. de. (2019). Como se faz? Prática clínica em Terapia Cognitivo-Comportamental: um guia de técnicas, teoria, dicionário cognitivo, documentos técnicos e fábulas terapêuticas. Sanar.

Oliveira, D. N., Souza, J. N. S. de, Cortines, E., Miranda, B. D., & Gomes, O. V. de O. (2013). Acessibilidade a ambientes naturais para pessoas com deficiência. Atas do 4º Congresso Brasileiro de Gestão Ambiental. https://www.ibeas.org.br/congresso/Trabalhos2013/VII-066.pdf

Oliveira, J. S. de. (2022). Inteligência fluida e cristalizada, interligada a deficiência intelectual - transtorno do desenvolvimento intelectual. Revista APAE Ciência, 17(1), 59–66. https://doi.org/10.29327/216984.17.1-7

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2004). Declaração de Montreal sobre a deficiência intelectual. Montreal, Canadá, 6 de outubro de 2004, tradução de Jorge Márcio Pereira de Andrade, novembro de 2004, 4 p. https://midia.atp.usp.br/plc/plc0604/impressos/plc0604_aula03_ativPres_Decl_Montreal.pdf

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2019). CID-11 para estatísticas de mortalidade e morbidade. Geneva. https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/pt

Peixoto, J. M., & Moura, E. P. (2020). Mapa da empatia em saúde: elaboração de um instrumento para o desenvolvimento da empatia. Revista Brasileira de Educação Médica, 44(1), 1–8. https://doi.org/10.1590/1981-5271v44.1-20190151

Plutchik, R. (2003). Emotions and life: perspectives from psychology, biology and evolution. APA Books.

Rodrigues, V., Bianchi, B., Cometa Aissa, G., Pereira de Souza, S. G., & Duarte Galvani, M. (2019). Análise do repertório de habilidades sociais de pessoas com síndrome de Down. Revista Educação Especial, 32, 1–22. https://doi.org/10.5902/1984686X27836

Rosenberg, M. B. (2006). Comunicação não-violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. (2ª ed). Ágora.

Sachweh, E. S., & Conceição, J. (2020). Técnica 16: roda da vida. In Conceição, J., & Bueno, G. 101 técnicas da Terapia Cognitivo-Comportamental. Ed. da UnC. https://uni-contestado-site.s3.amazonaws.com/site/biblioteca/ebook/101%20T%C3%A9cnicas%20da%20Terapia%20Cognitivo-Comportamental.pdf

Sassaki, R. K. (2009). Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, 12, 10–16. https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319

Sassaki, R. K. (2011). Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Câmara dos deputados. https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/glossarios/terminologia-sobre-deficiencia-na-era-da-inclusao

Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. Revista Brasileira de Educação Especial, 11(2), 273–294. https://doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008

Travassos, V. D. C. (2019). A importância das soft skills nas competências profissionais. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Coimbra, ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra]. http://hdl.handle.net/10400.26/31936

Vendramin, C. (2019, agosto). Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. Anais do 3º Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos. https://www.publionline.iar.unicamp.br/index.php/simpac/article/view/4389

Vilela, L. V. de O. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Divisão de Fiscalização para Inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho. (2018). Caracterização das pessoas com deficiências: orientações para fins de cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91. 19 p. https://sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/orientacoes%20_pcd_2018.pdf

PREPARANDO A TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE - TRABALHO: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO NO ÂMBITO DO PROGRAMA RUMOS

Maria Luísa Lopes Chicote Agibo[1], Rungo Muando Guiamba[2]

Introdução

Um dos objetivos da Orientação Profissional no contexto clínico encerra-se no auxílio a indivíduos com dúvidas na escolha profissional, podendo-se recorrer tecnicamente a vários instrumentos e estratégias de atendimento individual ou grupal. O Programa de Orientação que se pretende apresentar neste artigo caracteriza-se por ser uma intervenção de natureza grupal e fundamenta-se na abordagem desenvolvimentista e construtivista de carreira (Super, 1957). Portanto, este modelo considera a carreira como sendo uma experiência sociocultural. Aliás, na sua reflexão, Krumboltz e Chan (2005) afirmam que os pressupostos bases da perspectiva desenvolvimentista e construtivista de carreira encontram seu significado na medida em que as transformações em fluxo e incertezas que caracterizam o atual mundo do trabalho, acompanhadas das mudanças tecnológicas, organizacionais e económicas tendem a se tornar mais complexas, desafiando as gerações mais novas a desenvolver de forma precoce e contínua, competências sociais e profissionais de modo a se adaptarem aos diferentes meios e contextos em que o trabalho se desenvolve hoje.

[1] Doutorada em Psicologia Aplicada, área de concentração Saúde e Desenvolvimento, pela Universidade de São Paulo (Brasil), Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto, docente e supervisora de estágios nos cursos de Graduação e Pós de graduação na Universidade Rovuma (Nampula), membro da Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira (ABRAOPC) e membro da Associação para o Desenvolvimento da Investigação em Psicologia da Educação (ADIPSIDUC – Portugal). mluisachicote@gmail.com

[2] Licenciado e Mestre em Psicologia Educacional. Doutorando em Psicologia - Universidade Pedagógica de Maputo. guiambamondlane@gmail.com

De facto, ao percorrermos a história da Psicologia Vocacional pode-se notar que durante anos, um dos objetivos da Orientação Profissional encerrava-se no auxílio a indivíduos com dúvidas na escolha profissional, ajudar as pessoas a tomar decisões de carreira de modo que ultrapassem suas indecisões, podendo-se recorrer tecnicamente a instrumentos de avaliação psicológica como uma das estratégias relevantes para otimizar o trabalho do psicólogo. No entanto, as mudanças ocorridas não demoraram em mudar as circunstâncias tendo colocado a necessidade não apenas de auxiliar em momentos de dúvida e incerteza mas a desenvolver de forma contínua, atitudes e competências-chave que lhes permitam de se adaptar continuamente ao meio. Trata-se essencialmente, não apenas de ajudar os indivíduos a tomar decisões pontuais mas de auxiliá-los a lidar com contextos de mudanças num exercício contínuo de tomada de decisões nas diferentes transições e processo construção de seus projetos de carreira (vida), o que inclui a transição universidade-trabalho (Krumboltz & Chan, 2005; Munhoz, 2010).

Sob este ponto de vista, a reflexão sobre os modelos e métodos de carreira levados a diante no séc. XX, em particular as postulações desenvolvidas por Duarte et. al. (2009) apontaram a necessidade de se desenvolverem abordagens que possam estar à altura das necessidades dos indivíduos no século XXI. Vale dizer, os referidos autores, mostraram de forma gradual que os modelos tradicionais, baseados na ideia da estabilidade, segurança no trabalho e na sequência dos estágios se apresentavam inadequados, não mais funcionais clamando assim por sua reformulação teórica e prática. Em suma, os novos modelos, na ótica de Duarte (2009) e Ladeira et al. (2019), deviam enfatizar a flexibilidade humana, adaptabilidade e a aprendizagem ao longo da vida.

Assim, constatadas as mudanças no atual mundo do trabalho e os desafios que se colocam para os sujeitos, bem como as questões de carreira emergentes, os teóricos construtivistas buscam, de forma contínua, desenvolver teorias, modelos e estratégias de intervenção de modo a apoiar os indivíduos a se ajustarem a essa nova realidade. Foi assim que, se assistiu, nas últimas duas décadas, o crescimento da influência do modelo desenvolvimentista e construtivista de carreira. Em síntese, os autores que se congregam sob o guarda-chuva teórico da visão construtivista rezam que a construção da realidade de um indivíduo acontece de dentro para fora através do pensamento e do processamento do próprio indivíduo (Lima & Fragra, 2010). Esta visão é completada na ideia de que o indivíduo é um sistema aberto, e portanto, está em contínua interação com o ambiente que o circunda e o interpela à estabilidade e adaptação às mudanças a cada instante (Savickas, 2013).

Buscando superar algumas limitações na perspectiva desenvolvimentista de Super, em particular no que tange aos processos interpretativos e interpessoais pelos quais os indivíduos atribuem significado ao seu comportamento de carreira, considerados superficiais por Fraga (2007), a perspectiva construtivista promovida e liderada por Mark Savickas se desafiou a integrar diferentes seguimentos da abordagem do ciclo de vida e do espaço de vida, bem como incorporar as ideias de Super numa visão mais contemporânea,

que permita dar resposta a atual instabilidade do mundo do trabalho.

Sob a égide da perspectiva construtivista a carreira se constrói na medida em que os sujeitos realizam escolhas que exprimem o seu autoconceito e que estruturam os objetivos na realidade social do papel de trabalho (Savickas, 2013),. A adaptabilidade é um dos conceitos chave na visão construtivista, entendida como a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas desenvolvimentais atuais e eminentes, transições profissionais e traumas pessoais. No contexto atual caracterizado pela dita sociedade de informação, marcada por velozes mudanças, os sujeitos são continuamente interpelados a planear e implementar de forma ativa comportamentos de autogestão, passando assim de simples "ator" para "autor" dos seus projetos futuros. Vale dizer, que a intervenção neste contexto, deve ajudar os indivíduos a reconhecerem o nível de responsabilidade pessoal, partindo da identificação das suas necessidades até a implementação de estratégias que visam sua adaptação, o que os permite determinar objetivos e gerir suas carreiras de forma ativa e mais consciente (Audibert & Teixeira, 2015).

Na tentativa de explicitar e contribuir de forma mais holística no desenvolvimento das competências e atitudes referenciadas anteriormente, um outro movimento dentro da perspectiva desenvolvimentista e construtivista apresentou uma outra proposta de intervenção no âmbito da orientação vocacional que permite acompanhar os sujeitos de forma gradual, sistemática e desde os primeiros anos de vida. Trata-se da Educação para a carreira, objeto de reflexão na secção a seguir.

O modelo de Educação para a carreira

No contexto da perspectiva desenvolvimentista e construtivista, o *Programa Rumos* enquadra-se na abordagem da Educação para a carreira, uma modalidade de orientação vocacional e/ ou profissional levada a cabo em contextos educativos, a qual visa relacionar o trabalho, a educação e a carreira desde a infância cujo propósito é atribuir sentido ao trabalho e aos estudos desde a infância (Munhoz et al., 2016; Munhoz, 2010).

Em termos de percurso histórico o conceito de educação para a carreira emerge nos Estados Unidos por volta de 1970, cujo objetivo era reestruturar a educação e superar problemas sociais como o fraco engajamento para o trabalho e a escassa participação na economia e política no geral (Herry & Cramer, 1992). Muito rapidamente o conceito de educação foi alcançando os países de expressão portuguesa, como Brasil (Munhoz, 2010) e Portugal (Carvalho & Taveira, 2010). Embora o sistema moçambicano tome em consideração a componente vocacional e profissional nota-se que ainda está-se longe de se observar programas de orientação vocacional e/ou profissional na perspectiva da educação para a carreira. Reflexões iniciais sobre o desenvolvimento de carreira constam inicialmente nas publicações de Ussene (2011), onde destaca o papel da escola no desenvolvimento de carreira, posteriormente a ideia do desenvolvimento de carreira foi explicitada por Agibo e Melo-Silva (2018), ambos visando advogar a importância de se pensar em programas de educação para a carreira sistematizados no âmbito escolar,

entre outras tentativas que apontam para a necessidade de se pensar em programas de orientação vocacional e profissional para o jovens moçambicanos.

Ao abordar sobre o desenvolvimento de vocacional, destaca-se que o papel da escola é imprescindível na medida em que a escola contribui de forma significativa na formação da personalidade, na socialização e no desenvolvimento de carreira dos alunos (Ussene (2011). Na mesma ordem de ideias, para que o papel da escola seja efetivado é importante conceber a educação para a carreira focando que no contexto da estratégia colaborativa o professor deve ser consciencializado a inserir nas suas aulas atividades reflexões sobre o futuro e o trabalho. Somente desta forma a criança, o adolescente e o jovem colherá a oportunidade de descobrir, observar e aprender hábitos e comportamentos relevantes para a vida e a carreira (Munhoz et al. 2016)

Sobre este aspecto é importante mais uma vez recordar que um dos grandes contributos das teorias desenvolvimentistas incidiu na proposta da dimensão multidimensional do desenvolvimento vocacional na infância explicitado no modelo interativo proposto por Super (1957), ao caracterizar o processo de desenvolvimento vocacional por meio de nove dimensões, a saber: curiosidade, exploração, informação, figuras-chave, interesse, *locus* de controlo, perspectiva temporal, autoconhecimento e planejamento (Oliveira et al., 2015). Entre os benefícios da educação para a carreira pode-se recordar, por exemplo, a percepção da importância do trabalho para o ser humano, concepção e exploração da carreira, concepção de que a tomada de decisão, autoconhecimento, entre outros. Quanto às modalidades de educação para a carreira, as intervenções podem ser diferentes, consoante as etapas e percursos escolares e de vida, podendo integrar conteúdos como autoconhecimento, possibilidades e oportunidades educativas e de trabalho, processos de tomada de decisão e transição (Munhoz et al., 2016).

Assim, em base às premissas avançadas anteriormente, pretende-se apresentar um Programa de Orientação Profissional e Educação para a Carreira que busca, precisamente apoiar os indivíduos (crianças, adolescentes e jovens) a compreender as suas próprias necessidades, definir os seus objetivos, projetar e gerir suas carreiras.

Caracterização do "Programa Rumos"

O *Programa Rumos* visa a intervenção com alunos desde a infância ao ensino superior. Este encontra-se estruturado em três níveis ou subprogramas, a saber: o primeiro nível, "*Eu quero ser*" (Infância); Em cada nível trabalha-se com foco expecífico: na infância o foco está nas aspirações, destinado a crianças do Ensino Pré-Escolar e Ensino Básico, este nível visa propiciar atividades que antecipam o mundo do trabalho de forma lúdica para contribuir no desenvolvimento das aspirações de carreira nas crianças do ensino pré-escolar ao ensino Básico.

No segundo nível, "*Eu descubro*" (Adolescência) trabalha-se o autoconhecimento e a informação profissioal. Composto por três módulos e desenvolvido em oito sessões, é destinado para os alunos do 1º e 2º ciclo do ensino secundário. Este nível visa essencialmente ajudar os adolescentes

a especificarem suas fantasias, transitarem para escolhas mais concretas e realísticas. No terceiro nível, "*Eu construo*" (Juventude)", discute-se o valor do trabalho, a realidade do mundo do trabalho e a contrução da carreira. As transições para o mundo do trabalho, o sucesso e adaptabilidade de carreira estão entre as temáticas predominantes, conforme descrito ao longo deste trabalho.

"Um olhar à intervenção com no âmbito da transição de Universidade-Trabalho"

A intervenção no contexto do Programa Rumos, no nível "*Eu construo*" destinado aos jovens universitários visam nomeadamente, refletir a identidade profissional, projeto profissional e importância de preparar-se para a transição e inserção profissional ao longo dos anos universitários. Trata-se de apoiar os graduandos a tomarem consciência da sua responsabilidade em traçar e implementar projetos de carreira, de avaliar de forma mais especifica seus níveis de impregabilidade, de construir *networks* que atendam a sua transição para o mercado de trabalho e sucesso na carreira.

Método

Participantes

Participaram 55 estudantes desta turma, aderiu a intervenção um total de 49 estudantes do 3º ano do Curso de AGE, dos quais, 29 do sexo feminino e 20 do sexo masculino, de idades compreendidas entre 21 a 49 anos. Criadas as condições, seguiu-se o início das oficinas propostas. A intervenção visava apoiar no desenho do projeto de carreira e auxiliar na transição e inserção no mundo do trabalho.

Procedimentos e aspectos éticos

Para fins de formalização da intervenção a coordenadora do projeto deu como primeiro passo o pedido de autorização na Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Rovuma o que veio a ser aprovado em 2021. Seguiu-se a socialização do Programa e dos objetivos com docentes da área e junto a um grupo de 15 estudantes estagiários do curso de psicologia, *minor* em Orientação Profissional e o respectivo treinamento dos mesmos e um estudante do nível de Doutoramento, co-autor do presente trabalho. No final foi selecionado por conveniência e deliberadamente, a turma do 3º ano do Curso de Administração e Gestão Escolar (AGE). Seguiu-se o encontro com os estudantes da turma selecionada, onde foram divulgados os objectivos e dada a possibilidade de adesão voluntaria por meio do preenchimento da ficha de inscrição num intervalo de 15 dias.

Decurso da intervenção

Conforme antecipado, a intervenção neste nível concretizou-se em 4 oficinas, que decorreram em 8 sessões (um por se semana) com duração média de 2 horas, nas aulas que estavam direcionadas a Reunião com o Director

de Turma, previamente negociado, portanto a modalidade de intervenção de infusão curricular (Munhoz et al., 2016). Tendo havido condições e para melhor gestão de tempo, todas as oficinas decorreram na sala de aula da respectiva turma. Para optimizar a intervenção recorreu-se a entrevistas em duplas, workshops, atividades de reflexão, atividades informativas, inventários, entrevistas a profissionais e respectivos relatos, técnicas expressivas como "Cartaz de expetactivas", jogo de papéis, entre outras técnicas e dinâmicas de grupos (Agibo & Melo-Silva, 2018).

Conforme avançado, no seu todo, a intervenção foi articulada em quatro oficinas, e cada sessão desenrolou-se em duas a três sessões de em média duas horas cada. O número de oficinas foi estabelecido em função das necessidades do grupo e do desenrolar das mesmas. A **Oficina I**, integrou duas sessões de encontro e visou a integração grupal. Nestes termos, foram maximizadas técnicas que promovessem a apresentação e integração, exploração das expectativas e estabelecimento do contrato de trabalho entre os participantes. De referir que, semanalmente, antes de cada sessão de encontro, a coordenadora do grupo, orientava encontros de supervisão, com duração média de 2 horas, onde para além de se discutirem aspectos relevantes sobre o programa e os encontros particulares, se efetuava a planificação dos encontros subsequentes.

A **Oficina II**, foi desdobrada em três sessões de encontro, e visou no seu conjunto introduzir os estudantes sobre a questão ligada a carreira e construção de projectos de vida. Ao longo das três sessões de encontro foram aflorados aspectos relacionados com o conceito e significado da carreira, a questão da planificação da carreira (e.g. objetivos, etapas, metas e prazos) e a importância das redes de relacionamentos (*networks*) (Soares, 2015). Esta sessão foi significativa para os participantes na medida em que promoveu melhor consciência sobre as motivações da escolha do curso, despertou nos estudantes a importância de re(construir) as motivações e reorientar seus projectos de carreira em tendo em conta os desafios da transição visando o alcance das melhores metas e "livrar-se" de uma série de falsos idealismos, que os colocava de um lado, na expectativa de mudar a realidade de forma "messiânica" ou de ignorar a dura realidade do mercado de trabalho onde a oferta do emprego não reside apenas no Estado, conforme algumas expressões como " *Meu sonho é terminar a licenciatura, ser Director Distrital ou provincial da educação e melhorar a qualidade de ensino no pais*" (Estudante 7, sexo masculino, 32 anos), ou ainda de outro estudante que na entrevista em dupla, relatou: "*Gostei da atividade porque despertou em mim a necessidade de saber onde estou e onde devo chegar...não bastam os motivos mas o alcançar a minhas metas". (Estudante 9, sexo feminino, 23 anos).* De igual forma esta oficina foi significativa na medida em que foi possível apurarem o significado e importância de criar redes de relacionamentos (*networks)* por meio de várias estratégias, sendo que uma das principais e a participação em diversas atividades foram das 4 paredes circunscritas na sala de aulas. Nesta senda, um dos estudantes relatou: " "*Gostei da atividade porque tomei mais consciência da importância de ter amigos, de não ficar isolado*" (Estudante 6, sexo masculino,

24 anos)

A **Oficina III** centrou sobre o Mercado de Trabalho e empregabilidade. Nucleada em 3 sessões, teve como principal objetivo promover competências e bases para a empregabilidade, tais como ensaios de Currículos de Vida, Cartas de apresentação, Cartas de Motivação, Simulação de entrevistas de trabalho, Exploração e cadastros em Sites e plataformas para busca de emprego. No seu todo, os estudantes de forma unânime declararam que se tratou das sessões que de forma significativa contribuíram para uma melhor consciencialização e preparação sobre o duro processo de transição que os espera, que que os permitiu reunir ferramentas que lhes permite explorar melhor e aprimorar as competências advertidas como necessárias para enfrentar o desafio da transição. Para confirmar tal posição, um dos estudantes participantes expressou-se nos seguintes termos: *"Eu gostei da oficina porque, para além de saber que existem plataformas de cadastro de currículos e ferrramentas de busca emprego, eu nem conta de e-mail não tinha, e não sabia da sua utilidade"*. (Estudante 23, 29 anos, sexo masculino). Corroborando com o relato anterior, uma outra estudante avançou: *" As demonstrações de abertura de conta e-mail, exercícios de down loard, up loard são para mim um novo conhecimento que adquiri, e gostaria que essa experiência começasse no primeiro ano"*.

Oficina IV e última foi proposta para a avaliação da intervenção, conforme sugerido por (Agibo & Melo-Silva, 2018). *Avaliação do processo"* teve como foco as temáticas de interesse, a pertinência da intervenção e modo de atuação dos orientadores e sobretudo a reflexão sobre o pós-intervenção. Assim, desenvolvida em duas sessões, a primeira sessão, com recurso a Técnica, "Redação da autobiografia de futuro " visando apoiá-los na construção de planos futuros e mais realísticos. Sobre esta actividade, um dos participantes manifestou-se nos seguintes termos: *"aprendi que não devo viver sem plano, assim como todo o mundo vive sem plano"* (estudante 48, sexo masculino, 26 anos). Ainda neste primeiro encontro desta quarta oficina foi trabalhado um roteiro de questões abertas, uma ficha de avaliação das oficinas enquanto que o segundo e último encontro desta oficina foi dedicado a devolutiva (Munhoz et al., 2016) a entrega de certificados de participação e despedida. O *feedback* recebido revelou um impacto positivo da intervenção o qual foi expresso nos seguintes: *"Aconselho meus colegas a participarem para abrirem a visão sobre o trabalho e desenvolver habilidades"* (Estudante 23, 22 anos, sexo masculino).

A literatura mostra que em processos semelhantes, a suspensão do processo se configura sempre como uma espécie de "luto de separação" o que não deixou de caracterizar este grupo. Nesta direção dois estudantes expressaram nos seguintes termos: *"As oficinas ajudaram questionar-me sobre a minha empregabilidade"* (Estudante 20, sexo feminino, 22 anos) ", na mesma ordem de ideias, outro estudante declarou: "*Gostaria de participar em mais uma oficina porque "aprender não tem limites"*(Estudante 29, 48 anos, sexo masculino) e sobre a pertinência da intervenção um estudante declarou: *"Sou de opinião que se deve estender as oficinas para todos os estudantes da Universidade* (Estudante 33, 27 anos, sexo masculino).

Para além do reconhecimento, em especial aos seus pares, os estudantes solicitarem a possibilidade de extensão da intervenção, reiteraram a urgência para extensão a todos os estudantes e sobretudo a importância de se iniciar a intervenção nos primeiros anos. Foram comuns narrativas como: *" Temo pena que nem todos os colegas participaram, porque aqui aprendemos coisas que não imaginávamos"* (Estudante 30, 27 anos de idade, sexo masculino; ou ainda, *"queríamos pedir a senhora professora que alargasse esse programa e iniciasse nos primeiros anos e em todos os cursos"* (estudante 1, 21 anos, sexo feminino), ou ainda, *"agora sei o que um psicólogo faz, nós pensávamos que era somente para tratar de doentes mentais"* (estudante 17, sexo masculino, 24 anos). Sobre a pós - intervenção, foi interessante perceber uma mudança de abordagem do idealismo/utopia que os caracterizou no início da intervenção e o restabelecimento de uma espécie de cautela nas metas futuras propostas e a ligação entre carreira e vida. Nesta senda um dos participantes expressou-se nos seguintes termos na sua redação *"daqui há dez anos espero ter terminado licenciatura, fazer mestrado em Portugal, doutorado no Brasil, ter uma família, 6 filhos, de três gestações de gêmeos*[1] *criar minha escola"* (estudante 16, 21 anos, sexo masculino). Seguem em resumo, na tabela 1, a estruturação das oficinas, em termos de sessões, objetivos e atividades.

TABELA 1

Síntese dos objetivos e atividades desenvolvidas nas quatro Oficinas.

Oficina	Objetivos	Atividades/Técnicas
1ª	- Apresentar e promover a integração entre os integrantes - Motivar os participantes - Levantar as expectativas "Estabelecer contrato de trabalho" (Work aliance) - Fortalecer o processo de integração e o comprometimento com o grupo e as tarefas de escolha - Promover o autoconhecimento: tomar consciência sobre as habilidades, qualidades, limitações;	- Apresentação dos objetivos da intervenção e estruturação das oficinas - Quem sou eu? - Entrevista em duplas: motivos da escolha do curso - Técnica do cartaz sobre as expectativas em relação ao grupo de OP - Trabalho em grupos: delineamento de contrato de tralho
2ª	- Reflectir sobre o conceito carreira, trabalho e profissão; - Reflectir sobre a importância das Redes de Relacionamento (Networks); - Planificação de Carreira: Objetivos, etapas, Metas e prazo.	- Estudo de textos - Inventário de Ancora de Carreira - Role Playing sobre busca de emprego - Conversando com quem entende (entrevista a profissionais); - Encenação de profissões - Visita a empresas públicas e privadas
3ª	- Promover competências e bases para a empregabilidade	- Estudo de textos - Workshops: ensaios de Currículos de Vida, Cartas de apresentação, Cartas de Motivação, Exploração e cadastros em Sites e plataformas para busca de emprego; abertura de e-mails; - Role play: simulação de entrevistas de trabalho
4ª	-Avaliar o processo de intervenção e planificar etapa pós-intervenção - Encerrar a intervenção: entrega de certificados de participação	- Biografia de futuro - Roteiros de questões abertas; - Fichas de avaliação das oficinas

1Questionado sobre os filhos gêmeos, o estudante relatou que não escaparia ao "destino genético" segundo o qual todos os seus irmãos mais velhos casados possuem filhos gêmeos.

Considerações Finais

Este relato objetivou descrever uma intervenção que se enquadra do Programa de extensão denominado "Rumos". O objetivo geral do Programa é auxiliar os destinatários do programa no desenvolvimento e construção da sua carreira com vista a uma melhor adaptação no atual contexto de mudanças socioeconômicas. O programa torna-se importante na medida em que a Orientação Profissional, na perspectiva desenvolvimentista e construtivista contribui para o desenvolvimento de atitudes do trabalho e preparar a transição universidade-trabalho, se assumirmos que o trabalho, tende a ocupar cada vez mais um papel central na vida dos indivíduos. Diante desta realidade em transformação percebe-se que apoiar e muni-los de competências que promovam a empregabilidade pode contribuir para uma transição e adaptabilidade de carreira mais realística face aos desafios e incertezas que caracterizam as constantes mudanças e exigências de novas e outras competências (Ambiel, 2014).

No caso específico da experiência relatada no contexto deste artigo, importa referenciar que a breve avaliação do processo aponta que os estudantes manifestaram sua satisfação em relação ao processo, relataram terem adquiridos aprendizagens "transferíveis" para outros âmbitos da vida, legitimaram a pertinência do processo tendo sugerido intervenções antecipadas nos primeiros anos de estudo bem como a sua extensão para os demais cursos. De igual forma declararam estarem mais conscientes da complexidade do mercado de emprego e dos consequentes desafios para a transição e adaptabilidade ao mercado de emprego (Martins, 2019). Em particular a "a autobiografia de futuro" e a "ficha de avaliação" ministrada apontou que os participantes declararam-se mais realísticos quanto as suas metas e projecções futuras mostrando assim uma mudança qualitativa em termos de posições manifestadas no início do processo. Enfim, facto menos importante 'e o facto da intervenção ter promovido "*Coaching*" e/ou tutoria entre pares para além de promover a síntese e integração entre o ensino e a pesquisa nos futuros graduados tantos os participantes quanto os estagiários.

Acima de qualquer limitação pode-se afirmar que a experiência relatada neste artigo encoraja a realização de novas e outras intervenções com o intuito de consciencializar os futuros graduados sobre os expectantes desafios da transição universidade-trabalho e a par deste desafio a urgência em desenvolver competências técnicas e transversais que os permita enfrentar as novas crises globais.

REFERÊNCIAS

Agibo, M. L. L. C., & Melo-Silva, L. L. (2018). Orientação profissional e de carreira na perspectiva de adolescentes moçambicanos. Rev. SPAGESP [online]. 19(2), 49-63. ISSN 1677-2970.

Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 15(1), 15-24,<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 22 jul. 2023.

Audibert, A., & Texeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. Revista Brasileira de Orientação profissional, São Paulo, 16(1), 83-93,<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000100009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 21 jul. 2023.

Carvalho, M.; Taveira, M. C. (2010). O papel dos pais na execução de planos de carreira no Ensino Secundário: Perspectivas de pais e de estudantes. Aná. Psicológica. 28(2), 333-341, abr. 2010 . http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312010000200008&lng=pt&nrm=iso.

Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 239-250. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.009

Lima, R. & Fragra, S. I. D. (2010). Intervir para ajudar e ajudar para construir: Estudos de caso no ensino superior. Trabalho apresentando nas Jornadas Anais do Instituto de Orientação Profissional Processos de Qualificação e Orientação ao Longo da Vida, Lisboa.

Fragra, S. I. D. (2007). Preocupações de carreira e saliência das atividades na transição para a reforma: estudo exploratório. Dissertação de Mestrado (Dissertação em Psicologia), Universidade de Lisboa, Portugal.

Herry, E. & Cramer, S. H. (1992). Career Guidance and Counseling trhought the life span: Systematic approaches. New York, NY: Harper Collins.

Krumboltz, J. & Chan, A. (2005). Professional issues in Vocational Psychology. WATSON. B. Dryden (Org.). Handbook of Vocational Psychology. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Ladeira, M. R. M.; Oliveira, M. C.; Melo-Silva, L. L. & Taveira, M. C. (2019). Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade na Transição Universidade-Trabalho: Mediação das Respostas Adaptativas. Psico-USF, 24(3), 583-595. https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314

Martins, I. R. C. (2019). Autoeficácia na transição universidade-trabalho e adaptabilidade de carreira em finalistas do ensino superior. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia em Saúde e Desenvolvimento) - Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. https://doi.org/10.11606/D.59.2020.tde-20112019-214750

Munhoz, M. I. (2010). Educação para a carreira e representações sociais dos professores: Limites e possibilidades na educação básica (Doutorado em Psicologia). Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.

Munhoz, I. M. S., Melo-Silva, L. L., & Audibert, A. (2016). Educação para a carreira: pistas para intervenções na educação básica. In Levenfus, R. (Org.). Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos. Artmed. 41-63.

Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C (2015). Sucesso na transição universidade-trabalho: Uma proposta psicossocial para pesquisa e intervenção. In M. C. P. Lassance, R. S. Levenfus & L. L. Melo-Silva (Orgs.), Orientação de carreira: Investigação e prática (pp. 91-97). ABOP.

Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counselling: Putting theory and research to work (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley

Super, D. E. (1957). The psychology of careers. New York: Harper & Row.

Ussene, C. I. (2011). Desenvolvimento Vocacional de Jovens Estudo com Alunos do Ensino Secundário Moçambicano, Tese de Doutoramento, Universidade do Minho.

ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA NA MODALIDADE ONLINE: INTERVENÇÃO GRUPAL

Iúri Novaes Luna[1], Maiana Farias Oliveira Nunes[2], Jeferson Ostroski Martins[3]

Introdução: Programas de Orientação para Aposentadoria

A fase prévia à aposentadoria varia de acordo com fatores culturais, pessoais, socioeconômicos e contextuais que envolvem cada indivíduo (Wang et al., 2011). Em relação ao Brasil, questões sobre aposentadoria têm ocupado um espaço de maior relevância e preocupação em décadas recentes, especialmente quando se projetam cenários futuros. O aumento da expectativa de vida dos brasileiros, o declínio da taxa de fecundidade e o consequente envelhecimento acelerado da população, quando comparado a países desenvolvidos da Europa, por exemplo, justificam um olhar mais atento para esse fenômeno. Se por um lado representa o resultado de melhores condições médico-sanitárias, qualidade de vida e acesso à informação e à educação, por outro configura-se como um grande desafio para as políticas públicas, sobretudo associadas à saúde, trabalho e renda. No âmbito das organizações e do trabalho, o impacto do envelhecimento sobre questões de carreira assume novos contornos, uma vez que os processos de aposentadoria, desde o seu planejamento até sua efetivação, deslocam-se para adiante nos ciclos de vida das pessoas.

[1] Psicólogo, doutor em Sociologia Política e professor efetivo do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Coordenador do Grupo de Pesquisa LIOP/UFSC – Profissão, Carreiras e Projetos de Vida. iuri.luna@ufsc.br

[2] Psicóloga, doutora em Psicologia com ênfase em Avaliação Psicológica e professora efetiva do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Coordenadora do Grupo de Pesquisa LIOP/UFSC – Profissão, Carreiras e Projetos de Vida. maiana.nunes@ufsc.br

[3] Graduado em Psicologia e aluno do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC. Atua como psicólogo no CREAS da cidade de Três Barras/SC e exerce docência no curso de Psicologia da Universidade do Contestado (UNC). jeferson.martins@professor.unc.br

Tradicionalmente, programas de preparação para aposentadoria (PPAs) são vinculados a organizações e se destinam a trabalhadores que se encontram em etapas avançadas de suas carreiras. No Brasil, emergem principalmente nos anos 1990, por meio de seminários e palestras, tratando de temas como aspectos administrativos e legais da aposentadoria, envelhecimento e saúde, questões financeiras, empreendedorismo, tempo livre e lazer (Luna et al., 2020). Evidencia-se, nesse sentido, que a Lei nº 8.842, de 1994, que trata da política nacional do idoso, estabelece a criação e promoção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado, a serem iniciados pelo menos dois anos antes do afastamento. Na primeira década do presente século, a Lei nº 10.741, de 2003, que se refere ao Estatuto da Pessoa Idosa, também indica que o Poder Público deve criar e estimular programas de preparação para a aposentadoria, por meio dos quais os trabalhadores devem ser incentivados a desenvolver novos projetos sociais, de acordo com seus interesses, bem como ser esclarecidos sobre direitos sociais e de cidadania.

Programas que auxiliam os trabalhadores em seus processos de planejamento para aposentadoria possuem cada vez mais relevância no atual contexto, sobretudo considerando que o Brasil passou recentemente por uma reforma da previdência social que, entre outras mudanças significativas, alterou a idade mínima necessária para a concessão do benefício previdenciário (*Emenda Constitucional nº 103*, 2019). As dificuldades de se aposentar no Brasil relacionam-se a uma combinação de fatores, incluindo os requisitos rigorosos de idade e tempo de contribuição, a significativa desigualdade social, a complexidade do sistema previdenciário, a falta de educação financeira e as incertezas econômicas e políticas. Tendo em vista que tais fatores, em conjunto, podem impactar negativamente na qualidade de vida dos aposentados no país, evidencia-se a importância do planejamento de aposentadoria, no sentido de contribuir para que o processo de transição e adaptação a um novo período de vida ocorra de forma mais tranquila e saudável.

Além das modalidades tradicionais de PPAs, geralmente desenvolvidas em organizações sob a responsabilidade do setor de gestão de pessoas, outras alternativas de atendimento a este público surgiram com maior ênfase nos últimos anos. Atendimentos individuais ou grupais, conduzidos por psicólogos ou por equipes multiprofissionais, em consultórios, clínicas, universidades e outros espaços, surgem como opções para quem se encontra em momentos mais avançados do ciclo de carreira (Cunha et al., 2021; Di Bonifácio & Scorsolini-Comin, 2019). PPAs realizados de forma online, por meio de plataformas de videoconferência, também se apresentam como uma realidade nos dias atuais, sobretudo após a pandemia da COVID-19 (Alves et al., 2023; Herdy et al., 2023).

Tendo em vista o intenso desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação (TICs) observado desde o final do século passado, novas modalidades de atendimento de carreira têm despontado com grande frequência, incluindo serviços remotos e a utilização de inteligência artificial (IA). Nesse contexto, serviços de carreira destinados a trabalhadores mais velhos

ou envolvidos com processos de aposentadoria também têm se beneficiados com as TICs. Programas de orientação para a aposentadoria desenvolvidos na modalidade remota precisam ser cuidadosamente estruturados para buscar garantir a inclusão adequada e efetiva dos participantes nesse processo (Santos et al., 2019). Considerando o contexto apresentado, o objetivo desse capítulo é descrever, de forma breve, a estrutura de um atendimento de orientação para a aposentadoria, na modalidade remota, realizado pelo laboratório LIOP/UFSC. A avalição do trabalho por parte de alguns participantes e dos membros da equipe executora também será apresentada.

Orientação para aposentadoria na modalidade online: desenvolvimento de um protocolo para intervenção em grupo

O laboratório de pesquisa e extensão LIOP/UFSC, denominado "Profissão, Carreiras e Projetos de Vida", encontra-se vinculado ao curso de graduação e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina e possui como objetivo desenvolver estudos e intervenções sobre orientação profissional e de carreira. Assim sendo, busca auxiliar pessoas, em diferentes momentos do ciclo de vida, na tomada de decisões e na construção de projetos de vida e trabalho. Entre outros serviços, oferece atendimentos gratuitos de orientação para a aposentadoria, por meio de atendimentos em grupo ou individuais, presenciais ou remotos. Após a divulgação do serviço nas redes sociais do LIOP, em organizações que trabalham especificamente com pessoas com mais de 50 ou 60 anos e em outras mídias, como TV e rádio, os interessados devem se inscrever por meio de um formulário eletrônico próprio. Os inscritos, então, são convidados para participar de uma entrevista individual, inicial, de triagem, para definição mais precisa de seu perfil e de suas expectativas e necessidades em relação ao grupo de orientação para aposentadoria.

Para favorecer a participação de pessoas que podem ter dificuldade em se deslocar até o Serviço de Atenção Psicológica (SAPSI), clínica-escola do curso de Psicologia da UFSC, o LIOP desenvolveu um protocolo específico de orientação para aposentadoria na modalidade online e grupal. O objetivo principal dessa intervenção é auxiliar os participantes em seus processos de planejamento e decisão de aposentadoria, transição e adaptação. Especificamente busca-se proporcionar aos participantes: a revisão de suas trajetórias de vida e trabalho, das escolhas realizadas e de suas consequências (passado); o levantamento e a avaliação das diferentes dimensões envolvidas na promoção da qualidade de vida no momento atual, bem como a identificação de possíveis riscos psicossociais (presente); a discussão dos elementos centrais (objetivos, estratégias e ações) envolvidos na construção de projetos de vida (futuro).

Uma das principais referências para a construção do protocolo de orientação para a aposentadoria apresentado foi o modelo *Life Design*, mais especificamente no que diz respeito ao desenvolvimento de recursos de adaptabilidade de carreira (Savickas, 2013). Tendo em vista as novas configurações

dos ciclos de carreira na contemporaneidade e a decorrente ressignificação das relações trabalho-aposentadoria, não parece mais adequado circunscrever a aposentadoria exclusivamente à uma dimensão "pós-carreira". Muitos aposentados e aposentadas continuam trabalhando e desenvolvendo suas carreiras mesmo após a aposentadoria, realizando atividades semelhantes ou completamente diferentes em relação ao que exerciam antes de se aposentar, de forma remunerada ou não. Dessa forma, observa-se uma tendência de substituição de um "esquema de vida" composto por três fases consecutivas e bem definidas – educação/formação, trabalho e aposentadoria – por esquemas mais dinâmicos, complexos e circulares, nos quais formação, trabalho e não-trabalho se mesclam de diferentes formas ao longo da vida.

Ainda que se encontrem em um momento mais avançado de seus ciclos de carreira, pessoas mais velhas, próximas ao período da aposentadoria ou mesmo já aposentadas, precisam enfrentar novos desafios de transição e adaptação. Nesse sentido, a adaptabilidade de carreira, caracterizando-se um processo psicossocial, envolve os recursos e a prontidão que as pessoas possuem para lidar com os desafios inerentes à construção de carreira, que incluem as transições ocupacionais e os traumas pessoais. Quatro conjuntos de recursos compõem a adaptabilidade de carreira, a saber: preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*). O primeiro deles remete-se à capacidade de planejar e se preparar para o futuro; o segundo diz respeito à autodisciplina, ao controle e à assertividade na construção da própria vida e carreira; o terceiro relaciona-se à exploração de suas próprias características (autoconhecimento), das características do ambiente, e à vontade de se envolver em novas atividades; e o quarto, por sua vez, concerne à autoeficácia, à crença na capacidade em resolver problemas mesmo diante de dificuldades (Savickas, 2013).

O público-alvo do trabalho de orientação para aposentadoria construído pelo LIOP é composto por pessoas com 50 anos ou mais, próximas à aposentadoria ou aposentadas há pouco tempo. Cada grupo é composto por aproximadamente 12 pessoas.O protocolo de intervenção envolve seis encontros, um por semana, com duração de 1 hora e 30 minutos cada. Os encontros ocorrem mediante plataformas de videoconferência, como o Google Meet, e são coordenados por dois membros da equipe do LIOP, que podem ser psicólogos já formados ou estudantes dos últimos anos do curso de Psicologia, em período de estágio. A seguir serão apresentados os objetivos e as principais atividades realizadas em cada um dos encontros.

Não obstante algumas informações sobre os participantes já tenham sido coletadas nas entrevistas de triagem iniciais, individuais, o primeiro encontro possui como objetivos principais proporcionar a apresentação recíproca dos coordenadores e dos membros do grupo e levantar as expectativas em relação ao trabalho de orientação para a aposentadoria. Nesse encontro, as dimensões curiosidade e confiança da adaptabilidade de carreira se destacam, ao se trabalhar o autoconhecimento e se compartilhar situações de vida (experiências vicárias). A programação detalhada dos encontros de orientação para aposentadoria também é apresentada e discutida, assim como o

contrato de trabalho. Como se trata de uma atividade de grupo realizada de forma remota, o contrato de trabalho assume uma importância ainda maior, uma vez que é necessário estipular uma série de regras e combinações prévias quanto a horários, faltas, conexão com a internet, sigilo, utilização das câmeras (câmeras abertas), microfones (silenciados quando não estiver falando), entre outros aspectos. Eventualmente alguns participantes podem precisar de auxílio mais detalhado para participar da videoconferência, por não estarem familiarizados com essa tecnologia. Como tarefa de casa, solicita-se que os participantes tragam para o próximo encontro algum objeto ou expressão artística que represente a relação com o trabalho, os sentidos do trabalho para cada um deles. Evidencia-se que as tarefas de casa são fundamentais em intervenções online, pois muitos exercícios que se apresentam adequados para serem realizados nos próprios encontros na modalidade presencial precisam ser adaptados, ajustados para a realização durante a semana.

O autoconhecimento continua sendo o foco no segundo encontro, associado à exploração dos sentidos do trabalho e da aposentadoria. Assim sendo, além das dimensões curiosidade e confiança, nesse encontro também começa a se destacar a dimensão preocupação da adaptabilidade de carreira, uma vez que a futura aposentadoria passa a ser discutida de forma mais ampla. Por meio do compartilhamento do exercício dos sentidos do trabalho (tarefa de casa), cada participante apresenta para o grupo o objeto ou expressão artística que selecionou. Músicas, poesias, instrumentos de trabalho são então expostos e seus significados desvendados para o grupo por cada participante. É possível observar diferentes sentidos atribuídos ao trabalho, desde realização e identificação, até pressão, cansaço e rotina. Ainda nesse encontro, é realizado o exercício "júri simulado sobre a aposentadoria", no qual os participantes são divididos em dois grupos com número semelhantes de membros. Para cada grupo é aberta uma nova "sala virtual", mediada por um dos coordenadores. Um dos grupos precisa levantar argumentos favoráveis à aposentadoria, enquanto o outro grupo argumentos desfavoráveis. Posteriormente todos voltam para a mesma sala virtual e se inicia um debate sobre os pontos positivos e negativos da aposentadoria. Ambas as atividades (sentidos de trabalho e da aposentadoria) proporcionam aos participantes uma série de *insights*, com base em suas próprias elaborações sobre os temas e, sobretudo, a partir dos conteúdos compartilhados pelo grupo. Como tarefa de casa os participantes devem levantar e listar dúvidas específicas sobre direito previdenciário, ou seja, a respeito de questões legais que envolvem a aposentadoria.

No terceiro encontro, além dos dois coordenadores da atividade, um advogado especializado em direito previdenciário faz uma breve apresentação geral do tema e, em seguida, abre espaço para as questões dos participantes, que já devem estar previamente listadas (tarefa de casa). Para tornar esse momento ainda mais proveitoso, as questões são anteriormente enviadas para o advogado e, assim, quando se tratam de perguntas de grande especificidade, o profissional convidado tem condições de preparar respostas mais completas e precisas, de acordo com a realidade do participante. A discussão

sobre os benefícios e outras questões legais relacionadas à previdência social associa-se diretamente às dimensões curiosidade, preocupação e controle da adaptabilidade de carreira, tendo em vista que envolve a exploração do contexto legal vinculado à aposentadoria, o planejamento e a decisão sobre quando se aposentar, bem como a autonomia em razão de maior domínio do tema. A realização dos exercícios "roda da vida" e "gosto e faço" (Soares & Costa, 2011), adaptadas pela equipe do LIOP, é solicitada como tarefa para o próximo encontro.

A avaliação das diferentes dimensões da vida no momento atual é o foco do quarto encontro. Por meio do processo de execução e dos resultados do exercício "roda da vida" os participantes refletem sobre as seguintes dimensões: física, emocional, familiar, social, financeira, intelectual, profissional e espiritual/existencial. No final do exercício, com os resultados numéricos obtidos em cada dimensão, um gráfico de setores (gráfico de pizza) é construído por cada participante, e assim revela-se, graficamente, as supostas diferenças de investimento que os participantes fazem em cada uma das dimensões avaliadas. Por sua vez, mediante o exercício "gosto e faço", os participantes indicam quais atividades do cotidiano gostam de realizar e realizam; gostam de realizar, porém não realizam; não gostam de realizar, mas realizam; não gostam de realizar e não realizam. Assim sendo, ao longo do quarto encontro os participantes articulam e compartilham os resultados dos exercícios mencionados, os sentimentos e percepções que tais atividades ensejaram e refletem sobre o que gostariam de mudar em relação ao período da aposentadoria. Quanto às dimensões da adaptabilidade de carreira trabalhadas nesse encontro, evidencia-se a curiosidade, mediante o autoconhecimento. Todavia, as dimensões preocupação, por meio do estímulo às projeções futuras; confiança, pela identificação das experiências pessoais bem-sucedidas e da aprendizagem vicária (Remus et al., 2020); e controle, pela possibilidade de reconhecimento da responsabilidade em relação à condução da própria vida, também são fomentadas nesse encontro. Como tarefas que devem ser realizadas durante a semana, os participantes devem preencher os exercícios "mapa de rede social" e "planejamento de vida".

O quinto encontro inicia-se com o compartilhamento dos resultados do exercício "mapa de rede social", cujo objetivo é proporcionar a identificação da proximidade ou distanciamento que cada pessoa envolvida na rede de relacionamentos sociais do participante possui em relação a ele/a, bem como a quantidade de pessoas presentes nessa rede. Tais informações devem ser indicadas em uma imagem composta por uma série de círculos concêntricos, sendo que o participante (Eu) se encontra no centro da imagem. Essa atividade também favorece a discussão sobre os membros da família nessa rede social, em que local se encontram e qual o papel de cada um deles (filhos, pais, cônjuges/uniões estáveis, irmãos etc.). Ademais, é possível refletir sobre a confiança, o suporte emocional e financeiro e as expectativas presentes na rede social dos participantes. A dimensão controle da adaptabilidade de carreira é salientada nesse exercício, associada à curiosidade, uma vez que se problematiza o quanto cada participante permite que outras pessoas

significativas, com as quais mantém laços fortes, definam suas vidas.

Com o objetivo de explorar a dimensão preocupação da adaptabilidade de carreira e articular todas as demais atividades desenvolvidas ao longo dos encontros anteriores, ainda no quinto encontro inicia-se a discussão do exercício "planejamento de vida". Nessa atividade, os participantes devem identificar seus principais objetivos para os próximos anos, sobretudo após a aposentadoria (considerando as dimensões da vida trabalhadas anteriormente); decompor cada um dos objetivos de vida de forma mais precisa (como, quando, quanto, com quem e assim por diante); definir as ações específicas associadas a cada objetivo. Quando cada membro do grupo compartilha com os demais os resultados dessa atividade, os coordenadores procuram estimular a participação de todos, por meio de perguntas, sugestões e questionamentos, sempre com cuidado e respeito. Como muitas vezes a composição do grupo é heterogênea, diferentes percepções e comentários frequentemente enriquecem esse debate. A tarefa para o último encontro é a seguinte: redigir uma carta para um colega do grupo (anteriormente definido), na qual o participante deve descrever como está sua vida; contudo, ele deve escrever a carta como se estivesse no futuro, aproximadamente 10 anos além da data do encontro.

O sexto e último encontro é dedicado ao encerramento e à avaliação do trabalho desenvolvido. Inicialmente os participantes entregam as cartas que redigiram para o outro membro do grupo previamente definido. Espera-se um determinado tempo (aproximadamente 10 minutos) para a leitura das cartas. Em seguida, caso exista a autorização explícita do autor, o conteúdo da carta é compartilhado com o grupo pelo membro que a recebeu. Todos são incentivados novamente a participar desse momento com perguntas e comentários, principalmente o destinatário da carta. Os coordenadores também participam ativamente, com questionamentos e sugestões. Assim como o exercício do planejamento de vida, a atividade da carta remete-se diretamente à dimensão preocupação da adaptabilidade de carreira, e favorece o resgate do conteúdo trabalhado nos demais encontros. Cada membro, então, é incentivado a expor sua avaliação geral do trabalho de orientação para a aposentadoria desenvolvido ao longo dos seis encontros, comparando o momento inicial, suas expectativas, e os resultados alcançados. Os coordenadores também relatam suas principais percepções sobre o processo e seus resultados. Por fim, realiza-se a despedida dos membros, e cada um deles recebe, dos coordenadores, um certificado personalizado, com uma mensagem relacionada ao seu processo durante a intervenção e com votos de um processo de aposentadoria bem-sucedido.

Além dos registros das percepções dos participantes ao final de cada encontro, a avaliação da intervenção também é realizada mediante um formulário online disponibilizado aos participantes após o último encontro. Busca-se, assim, indicadores sobre o desenvolvimento dos recursos de adaptabilidade de carreira proporcionado pela intervenção, considerando sua integração aos diferentes momentos do processo de aposentadoria (planejamento, decisão, transição e adaptação). As seguintes respostas ilustram

as expectativas e percepções de alguns participantes sobre o trabalho de orientação para a aposentadoria realizado pelo LIOP na modalidade online. Quais motivos levaram você a se inscrever no grupo de orientação para a aposentadoria? "Avaliar melhor o tempo restante de trabalho até a aposentadoria se efetivar, para quando chegar o momento eu já estar com os projetos em execução"; "insegurança do momento. Ampliar a visão sobre o assunto". De que forma o trabalho realizado contribuiu para você? "Pude me espelhar em outras pessoas. Aproveitei muito as tarefas. Fiz todas com muita seriedade. E já estou aproveitando, pondo em prática"; "os exemplos do grupo e a própria dinâmica me fizeram refletir sobre a minha vida"; "o trabalho realizado superou minhas expectativas, pois além das informações técnicas, funcionou como uma ferramenta de autoavaliação e de crescimento pessoal". Você consegue identificar alguma alteração relacionada à sua forma de perceber ou planejar a sua aposentadoria antes e depois de participar do grupo? "Sim, a maior delas foi me ver numa fase de aposentadoria sem associar isso a envelhecimento. Sem querer associava aposentadoria à velhice"; "encontrar mais tempo para estar com pessoas"; "traçar objetivos e metas"; "a partir das atividades e da interação com os colegas e coordenadores, pude contar com mais informações dos aspectos positivos e negativos que podem advir a partir da aposentadoria". Nessa mesma direção, a percepção dos coordenadores corrobora os relatos acima, uma vez que foi constatado o engajamento da maior parte dos participantes nas atividades propostas nos encontros e na realização das tarefas, assim como o emprego dos recursos de adaptabilidade de carreira relativos aos objetivos de cada encontro.

Considerações finais

Tendo em vista o envelhecimento populacional e as mudanças hodiernas no mundo do trabalho e das organizações, e seus impactos nas políticas públicas e na previdência social, intervenções voltadas à orientação para a aposentadoria assumem destacada e crescente relevância. De forma alinhada com as preocupações presentes na legislação que trata do tema no Brasil (*Lei nº 8.842*, 1994; *Lei nº 10.741*, 2003) e com uma perspectiva de envelhecimento ativo, tais intervenções favorecem a saúde física e mental e a participação social de pessoas próximas à aposentadoria. O exercício dos direitos sociais e de cidadania, a efetivação de projetos de vida significativos e o zelo pela autonomia individual também são focos desse trabalho, que não precisa se restringir necessariamente a trabalhadores mais velhos ou já aposentados. Além disso, o combate a discriminação etária (etarismo) e o questionamento dos estereótipos associados ao envelhecimento e à aposentadoria devem ser sempre estimulados, independentemente da idade ou geração a qual a pessoa pertence.

Os resultados positivos alcançados por meio do protocolo de orientação para a aposentadoria no formato grupal e remoto, desenvolvido pelo LIOP/UFSC, reforçam a pertinência dessa modalidade de atendimento. Evidencia-se, contudo, a importância da oferta desse tipo de intervenção também na

modalidade presencial, considerando a dificuldade que muitos interessados podem ter em participar de forma remota. Além disso, para um maior alcance, programas de orientação para aposentadoria precisam ser efetivamente incorporados às políticas públicas e disponibilizados pelas organizações aos seus trabalhadores, como parte das ações de gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

Alves, G. D., Oliveira, L. C., & Berni, L. B. (2023). Um programa de preparação para aposentadoria online com profissionais da Educação em tempos de isolamento social. Disciplinarum Scientia| Sociais Aplicadas, 19(1), 1-16. https://doi.org/10.37778/dscsa.v19i1.4444

Cunha, N. A., Scorsolini-Comin, F., & Marin, R. C. (2021). Intervenções psicológicas no processo de aposentadoria: revisão integrativa da literatura brasileira. Revista Psicologia e Saúde, 13(1), 3-18. https://doi.org/10.20435/pssa.v13i1.1012

Di Bonifácio, D. P., & Scorsolini-Comin F. (2019). Preparação para a aposentadoria: relato de uma intervenção clínica na abordagem da psicologia positiva. Revista da Abordagem Gestáltica: Phenomenological Studies, 25(3), 237-245. https://doi.org/10.18065/RAG.2019v25n3.2

Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019 (2019). Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm

Herdy, J., Lima, M., Santos, R., & Martins, S. (2023). Educação e Preparação para Aposentadoria: grupos de professores universitários (Brasil e Portugal). GIGAPP Estudios Working Papers, 10(254), 122-135. https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/291

Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994 (1994). Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm#:~:text=Art.,de%20sessenta%20anos%20de%20idade.

Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (2003). Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.
https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/pessoa-idosa/estatuto-da-pessoa-idosa.pdf/view

Luna, I.N., França, L. H. F. P, Soares, D. H. P., Lima, M. B. F., & Roesler, V. R. (2020). Programas de preparação para a aposentadoria: caracterização, relevância e implementação. In I. N. Luna, & V. D. B. Mattos (Orgs.), Intervenções de carreira ao longo da vida: perspectivas e desafios (pp.237-261). Curitiba: Brazil Publishing.

Remus, J. B., Carvalho, L. S., Luz, W. L., & Nunes, M. F. O. (2020). Autoeficácia e preparação para aposentadoria: caminhos possíveis. In I. N. Luna, & V. D. B. Mattos (Orgs.), Intervenções de carreira ao longo da vida: perspectivas e desafios (pp.285-305). Curitiba: Brazil Publishing.

Santos, P. A., Heidemann, I. T. S. B., Marçal, C. C. B., & Arakawa-Belaunde, A. M. (2019). A percepção do idoso sobre a comunicação no processo de envelhecimento. Audiology-Communication Research, 24:e2058, 1-8. https://doi.org/10.1590/2317-6431-2018-2058

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), Career development and counselling: Putting theory and research to work (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Soares, D. H. P., & Costa, A. B. (2011). Aposent-Ação: aposentadoria para ação. São Paulo: Vetor.

Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: a review of theoretical and empirical advancements. American Psychologist, 66(3), 204-213. https://doi.org/10.1037/a0022414.

INTERSECCIONALIDADE: DESAFIO PARA ACONSELHAMENTO DE CARREIRA COM ADULTAS/OS SEGUNDO OLHAR DO SOCIOCONSTRUCIONISMO

Maria Celeste Almeida[1], Marcelo Afonso Ribeiro[2]

Introdução

O objetivo deste texto é apresentar e discutir, através do recorte de dois atendimentos em aconselhamento de carreira (AC) com adulta/o, como a estratégia compreensiva da interseccionalidade e a perspectiva teórica do socioconstrucionismo ou também chamado de construcionismo social, permitem a compreensão da complexidade das identidades e desigualdades socioculturais no campo da OPC, analisando ainda, como podemos incluir a interseccionalidade de classe, gênero/sexualidade e raça/etnia como estratégia de leitura e intervenção na OPC, construindo uma intervenção mais apropriada aos mais distintos grupos de pessoas.

[1] Psicóloga clínica. Orientadora Profissional e de Carreira. Mestre em Psicologia Social pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (IPUSP). Pesquisadora convidada do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional (LABOR – IPUSP). celeste@celestealmeida.com.br

[2] Doutor em Psicologia Social. Professor Associado do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, onde coordena o Serviço de Orientação Profissional (SOP) e o Laboratório de Estudos do Trabalho e Orientação Profissional (LABOR). Membro da UNESCO Chair of Lifelong Guidance and Counseling. Coordenador do GT da ANPEPP "Carreiras: informação, orientação e aconselhamento". marcelopsi@usp.br

Na parte inicial do texto versamos sobre as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, em seguida apresentamos a perspectiva teórica do construcionismo social, assim como a estratégia compreensiva da interseccionalidade, e finalizamos com o recorte de dois atendimentos em AC com adulta/o para ilustração do objetivo proposto através da análise dos atendimentos.

Começando com a contextualização do mundo social e do trabalho, podemos dizer que ele tem sofrido muitas mudanças, configurando-se um cenário heterogêneo, plural e flexibilizado. Essas mudanças afetam as pessoas e as organizações, acarretando mudanças principalmente no trabalho, o qual vem se transformado ao longo das últimas décadas. Essa modificação no cenário laboral instaura principalmente, a individualização do trabalho, impactando diretamente no trabalhador que passa a ter que se responsabilizar pela construção de sí no mundo, como também, responsabilizar-se pela sua segurança, sua renda e ainda sua proteção social (Ribeiro et al. 2020). Essas mudanças no cenário laboral, também são reveladas e apontadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019).

Todas essas mudanças do trabalho, ocorridas no canário mundial, são mais graves e extremas ainda, no cenário brasileiro. O Brasil tem uma história marcada pela desigualdade social, informalidade, precarização do trabalho e situações de vulnerabilidade psicossocial, principalmente por desvantagens geradas por fatores de classe, gênero e raça, sendo então, ainda mais difícil a realização de um trabalho decente e com sentido.

O contexto brasileiro é marcado por desigualdades socioculturais e informalidade, bem como as mudanças mais amplas das relações psicossociais entre pessoas e trabalho, assim, vem gerando novas demandas para a Orientação Profissional e de Carreira (OPC), exigindo, então, novos modelos teóricos e metodologias de pesquisa e intervenção.

Neste campo, OPC, o construcionismo social tem sido uma referência importante no século XXI (Blustein, 2006, 2011, 2013; Duffy et al., 2016; McIlveen, P. & Schultheiss, 2012; Ribeiro, 2011, 2014, 2017; Ribeiro & Almeida, 2019; Silva, 2010; Young & Collin, 2004) por ser uma perspectiva teórica contemporânea relevante, ao construir concepções e estratégias de intervenção e pesquisas condizentes com um mundo dinâmico e em constante movimento, principalmente, marcadas pela coconstrução narrativa e pela noção da realidade como relacionalmente forjada. Além disso, o construcionismo social (Gergen, 1997; McNamee, 2012), é também uma referência importante, pois se propõe a discutir as interrelações entre gênero e carreira, incluindo a interseccionalidade em suas análises e intervenções.

A interseccionalidade é uma estratégia compreensiva interdisciplinar (Collins, 2015; Ribeiro et al., 2020) que visa compreender a complexidade das identidades e desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado, não priorizando a hierarquização das formas de opressão. 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 como uma de suas dimensões.

Assim, consideramos a perspectiva socioconstrucionista e a

interseccionalidade como estratégias metodológicas importantes para a compreensão da realidade sociolaboral, leitura e intervenção na OPC, sendo esta a base da análise dos dois atendimentos propostos no presente texto.

Método e contexto de intervenção

Os atendimentos com base na perspectiva socioconstrucionista são realizados a partir dos discursos narrativos e práticas gerados nos processos relacionais de AC que possibilitam a construção de sentidos e significados para a compreensão da realidade sociolaboral. É definido ainda, por uma ontologia relacional, pois sugere que a realidade é construída em relação via narrativas, discursos, significados e práticas sociais, como apontam Gergen (1997) e McNamee (2012). O objetivo dos atendimentos, focalizados neste capítulo, é analisar como podemos incluir a interseccionalidade de classe, gênero/sexualidade e raça/etnia como estratégia de leitura e intervenção na OPC.

Utilizaremos vinhetas de atendimentos em AC com adultas/os para apresentar uma potencial estratégia de OPC fundamentada na interseccionalidade. São dois casos atendidos no Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade São Paulo (SOP-IPUSP).

O SOP, atuando em conjunto com o Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional (LABOR), atende jovens e adultas/os em OPC há 50 anos. Já atendeu cerca de 19 mil pessoas (Lehman et al., 2015), entre jovens na primeira escolha, ou seja, na busca em saber qual o curso universitário fazer, universitárias/os em crise, e adultas/os buscando orientação para suas carreiras. Como forma de ilustrar o que estamos propondo, apresentaremos um recorte de dois casos atendidos nessa proposta de AC fundamentado numa perspectiva construcionista e interseccional.

Foram realizadas 10 sessões em cada um dos atendimentos, sendo sessões semanais de 50 minutos. Atendendo às questões éticas, a orientanda e o orientando, assinaram o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido) ao preencherem a ficha de inscrição no SOP, e seus nomes foram substituídos como forma de preservar suas identidades. A Tabela 1 apresenta a identificação da/o orientanda/o.

TABELA 1
Caracterização da/o orientanda/o

	Rosa	**José**
Ano do atendimento	2017	2021
Local do atendimento	SOP-USP	SOP-USP
Modalidade	Presencial	Online
Gênero	Feminino	Masculino
Idade	60	32
Raça	Negra	Branca
Estado Civil	Casada - 2 filhos	Casado - 1 filha

Formação	Direito	Direito
Tempo de Carreira	46 anos (1976)	4 anos (2018)

Como se trata de um atendimento de AC, segundo o construcionismo social e a estratégia compreensiva da interseccionalidade, antes de apresentar a construção dos processos de AC abaixo, cabe ressaltar alguns recortes importantes constantes da tabela 1, para análise de classe, gênero/sexualidade e raça/etnia como estratégia de leitura e intervenção na OPC.

A Rosa e o José, fizeram o curso de Direito, porém o tempo de carreira de cada um é muito diferente. Ela com 46 anos de carreira e 60 de idade na época do atendimento, já está aposentada inclusive, e querendo repensar sua vida profissional, porém, sofrendo inclusive, desaprovação do marido para esse trabalho de AC, como se não fosse mais possível repensar sua carreira, não teria mais idade pra isso. Aqui podemos ver a influência de alguns fatores de opressão, como idade e gênero. Enquanto o José, está no início de sua carreira, apenas 4 anos de formado e 32 de idade. Esse ponto foi muito trabalhado no AC dele, pois se cobrava demais tentando atender à expectativa e papéis sociais de seus familiares impostos a ele, não considerando o momento inicial de sua trajetória profissional. Pensando nas variáveis idade e tempo de carreira, podemos ver que estas não interferiram em nada no processo de AC da/o orientanda/o, em ambos os casos foi possível realizar o AC satisfatoriamente.

No recorte de estado civil, mais uma igualdade, ambos são casados e com filhos. Ao longo do processo de AC ficou claro para ambos o que queriam com suas vidas matrimoniais e resolveram implementar suas decisões. Ela optou pelo divórcio, precisava se realizar pessoal e profissionalmente e se sentia impedida pelo seu marido. Enquanto ele, resolveu morar novamente com sua esposa e filha, e reconstruir sua vida com esse novo modo de se ver e considerar sua vida pessoal e profissional.

Quanto ao recorte de raça, podemos observar pontos interessantes. Através do processo de AC da Rosa, observamos o quanto o fator raça esteve sempre presente em sua vida desde pequena, inclusive, através das palavras de sua mãe - não precisa estudar, apenas se case, e siga como doméstica. Ela fez tudo diferente disso, estudou, se formou no curso de Direito, não seguiu como doméstica, e agora está querendo o divórcio para rever sua integridade e independência. Em relação ao José, por ser homem da raça branca, teria que satisfazer as expectativas sociais de outros, para desempenhar bem sua função e atingir o esperado socialmente. O que se observa é que em ambos os casos é como se tivessem que atender as expectativas segundo a raça por exemplo, além de se responsabilizarem pela construção de sí no mundo, principalmente no caso do José, como também, responsabilizar-se pela sua segurança, sua renda e ainda sua proteção social, que são fatores do mundo sociolaboral atual.

Estes são apenas alguns apontamentos, trazidos como forma de ilustração dos atendimentos, para elucidar o quanto os fatores de opressão como

idade, classe, gênero/sexualidade e raça/etnia são importantes para a leitura e compreensão da complexidade das identidades e desigualdades socioculturais no campo da OPC.

Apresentamos a seguir, a construção dos processos de cada atendimento, evidenciando a queixa/demanda inicial, situação atual em que se encontravam no momento do atendimento, experiência profissional, o fator de opressão (raça, relação familiar) e, em seguida, apresentamos as reconstruções narrativas realizadas durante o processo de AC e a/as decisão/ões ao final do processo.

Reconstruções narativas de vida e carreira

Situação 1 - Rosa

Demanda inicial

Vim acompanhar meu filho para o processo de OP. Quando soube que eu também poderia fazer, me interessei e preenchi a ficha de inscrição. Dizia "preciso fazer algo para mim mas não sei o que é. Chega de ficar em casa. Quero fazer alguma coisa que me faça sentir útil."

Situação atual

Casada, mora com marido e 2 filhos. O marido tem um escritório de contabilidade e administração imobiliária. Está aposentada desde 2011. Em 2012 e 2013 decidiu descansar. Em 2013, prestou o exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), mas não foi aprovada. Pensou em fazer curso de eventos numa escola técnica (Etec).

Experiência profissional

Babá aos 14 anos de idade; dos 16 aos 25 anos, fez vários trabalhos em lojas e indústrias; dos 26 aos 53 trabalhou em hospital na área de enfermagem e administrativa; dos 36 até 54 anos trabalhou também no escritório do esposo, levando seus filhos para esse ambiente, para cuidar deles enquanto trabalhava.

Raça Negra

Sua mãe dizia: "nosso padrão é ser empregada doméstica, não precisa estudar". Foi estudar até o curso universitário, e fez enfermagem, administração e direito. Mãe queria que ela apenas se casasse e dizia para ser forte: "Coloca a trouxa nas costas e vai". "Agora quero por minha trouxa nas costas e ir, ir me descobrir, e saber o que eu realmente gosto de fazer."

Do que se deu conta durante o processo de AC

"Não quero mais ser a mãe do advogado; não quero mais ser a esposa do contador; não quero mais ser a esposa do tesoureiro (igreja). Quero ser a Rosa com autonomia e ter uma vida para mim... Quero me descobrir. Acho que ainda posso fazer isso, e me libertar... Quero ter meu salário."

O que decidiu fazer ao final do processo

"Quero criar algo para mim. Quero minha independência financeira. Não quero criar mais nada com meu marido. Não quero ser obrigada a nada. Ele quer que eu fique com ele, mas isso tenho certeza que não quero mais. Me sinto muito oprimida, presa à tudo e todos; Será que estou sendo egoísta?" Vivia o dilema entre a obrigação de gênero de ser cuidadora e esposa ao ser mulher, e uma sensação de egoísmo por querer ter projetos próprios. O AC a fez reconstruir uma narrativa de que seria possível ser mulher e não apenas cumprir os papéis e scripts socialmente determinados e, diante disto, resolveu pedir trabalho voluntário para o padre da igreja que frequentava, prestar OAB, fazer um curso de organização de eventos numa Etec, não trabalhar mais com seu marido e também pedir o divórcio.

Situação 2 - José

Demanda inicial

"Quero estabelecer foco profissional nesta minha carreira, enquanto gerencio minha vida familiar (esposa e filha). Atuo como advogado autônomo e estudo para concurso público, mas quero focar e me planejar. Tenho transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH)."

Situação atual

Está casado desde 2019, tem uma filha de dois anos. Começou a namorar, "engravidei ela", foi morar juntos e, em seguida, sua filha nasceu. Veio a pandemia da Covid 19, acabou abrindo mão do seu trabalho para ficar em casa cuidando da filha e da casa. Sua esposa trabalhava no banco e ganhava mais do que ele, por isso abriu mão do seu trabalho para ficar em casa. Depois de um tempo, sua esposa foi demitida do trabalho, e ele fez, então, a proposta de cada um ir morar com seus familiares. "Abri mão da minha família". Ficou morando com seus pais e sua esposa e filha morando com mãe dela. Trabalhava como autônomo com pouca renda. Estava triste por estar longe da esposa e da filha. Estava estudando para concurso público para delegado.

Experiência profissional

Vários estágios, trabalho como jovem aprendiz, onde ficou durante 6 anos em empresa metalúrgica (curso técnico de mecânica). Trabalhou como advogado autônomo e promotoria pública, formação em direito em 2017 e passou no exame da OAB em 2018.

Relações familiares

Sua família e a família da esposa lhe cobram muito: "Você não está trabalhando né?" (familiares). "O vizinho tem emprego bom, ganha bem, e você não tem trabalho"; "O fulano trocou de carro, você nem tem carro"; "Você sabe que essa relação acabou, né?" (sogra); "Pode voltar a dormir lá atrás, você ronca muito" (mãe). "Não precisa vir mais aqui, você não é bem vindo, não serve pra nada" (sogra).

Do que se deu conta durante o processo de AC

José se deu conta de que poderia ter sua vida de volta. Percebeu que está ainda no começo da carreira como advogado e deveria parar de se cobrar tanto. Construiu uma narrativa de que não é tão incompetente como a mãe diz. Percebeu que sempre recebeu apoio/carinho do pai, que conseguiu quase ser aprovado em concurso público e que pôde se colocar frente a sua mãe.

O que decidiu fazer ao final do processo

Atualizou seu currículo/cartão de visita/LinkedIn, retomou contatos com amigos de faculdade estabelecendo parcerias, obteve vários casos bem sucedidos como advogado, inclusive conseguindo um cliente fixo, retomou os estudos com mais organização e planejamento e enfrentou sua mãe, dizendo a ela que tem desejos próprios e do que é capaz. O AC o fez reconstruir uma narrativa de que é possível ser homem de maneiras distintas e que o modelo de homem demandado tanto pela mãe, quanto pela sogra, é um modelo, não o único modelo, fazendo ressignificar seu lugar no mundo e poder, concretamente, investir na construção da sua carreira e reconstrução de sua família.

Considerações finais

Com base nos discursos, narrativas e práticas gerados nos processos relacionais de AC, observamos mudanças importantes nas narrativas ao longo dos atendimentos. Essas mudanças ocasionaram um reposicionamento pessoal/familiar/profissional da/o orientanda/o, possibilitando, assim, a construção de um projeto de carreira mais apropriado e emancipador.

Podemos dizer então, que ter um olhar interseccional em um aconselhamento de carreira, pode contribuir para que a/o orientada/o possa compreender as opressões de classe, gênero e raça, e colaborar ainda, á transposição de estereótipos existentes. Nos atendimentos aqui analisados, os estereótipos de gênero e raça foram os mais trabalhados, levando a orientanda e o orientando a não se sentirem mais obrigados à corresponderem ás expectativas e papéis sociais esperados.

Concluímos que a perspectiva socioconstrucionista e a interseccionalidade são estratégias metodológicas importantes para a compreensão da realidade sociolaboral, leitura e intervenção na OPC, contribuindo portanto, para a justiça social e um trabalho decente, e com sentido.

REFERÊNCIAS

Blustein, D. L. (2006). The psychology of working: a new perspective for career development, counseling, and public policy. Routledge.

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. Journal of Vocational Behavior, 79(1), 1-17. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004

Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: a new perspective for a new era. In D. L. Blustein (Ed.), The Oxford handbook of the psychology of working (pp. 3-18). Oxford University Press.

Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. Annual Review of Sociology, 41, 1-20. http://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. Journal of Counseling Psychology, 63(2), 127-148. https://doi.org/10.1037/cou0000140

Gergen, K. J. (1997). Realities and relationships. Harvard University Press.

Lehman, Y. P., Ribeiro, M. A., Uvaldo, M. C. C., & Silva, F. F. (2015). A psychodynamic approach on group career counseling: a Brazilian experience of 40 years. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 15(1), 23-36. https://doi.org/10.1007/s10775-014-9276-0

McIlveen, P., & Schultheiss, D. E. (2012). (Eds.). Social constructionism in vocational psychology and career development. Sense.

McNamee, S. (2012). From social construction to relational construction: practices from the edge. Psychological Studies, 57(2), 150-156. https://doi.org/10.1007/s12646-011-0125-7

International Labour Organization (ILO, 2019). World employment and social outlook: Trends 2019. Geneva: International Labour Office. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--- publ/documents/publication/wcms_670542.pdf

Ribeiro, M. A. (2011). Algumas contribuições brasileiras para a orientação profissional: o enfoque socioconstrucionista em orientação profissional - uma proposta. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), Compêndio de orientação profissional e de carreira: enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção (Vol. 2, pp. 53-79). Vetor.

Ribeiro, M. A. (2014). Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado. Juruá.

Ribeiro, M.A. (2017). Psicossocial: continuum ontológico do processo relacional. In N. Silva Jr. & W. Zangari (Orgs.), A psicologia social e a questão do hífen (pp. 263-277). Edgard Blücher.

Ribeiro, M. A., & Almeida, M. C. C. G. (2019). A socio-constructionist career counseling model grounded in the intersectionality of gender, class, and race/ethnicity. In K. Maree (Ed.), Handbook of innovative career counselling (pp. 597-613). Springer.

Ribeiro, M. A. & Figueiredo, P. & Almeida, M. C. C. G. (2020). Desafios contemporâneos da orientação profissional e de carreira (OPC): a interseccionalidade como estratégia compreensiva. Psicologia Argumento, 39(103), 98-122. https://doi.org/10.7213/psicolargum.39.103.AO05

Silva, F. F. (2010). Construção de projetos profissionais e redução de vulnerabilidade social: subsídios para políticas públicas de orientação profissional no ensino médio. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. Journal of Vocational Behavior, 64, 373-388. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005

MATRIZ MOTIVOS PARA DECISÕES DE CARREIRA (MDC): MODELO TEÓRICO E IMPLICAÇÕES PARA INTERVENÇÕES DE CARREIRA

Iúri Novaes Luna[1], Mariana Macedo Nora[2]

Introdução

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 (Nora, 2019). Por sua vez, a Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT), 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 (Duffy

[1] Psicólogo, doutor em Sociologia Política e professor efetivo do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Coordenador do Grupo de Pesquisa LIOP/UFSC – Profissão, Carreiras e Projetos de Vida. iuri.luna@ufsc.br

[2] Psicóloga, mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Possui experiência na área de Psicologia Clínica (psicoterapia), Avaliação Neuropsicológica e Orientação Profissional. mariana@nora.vc

et al., 2016).

Tendo como base a matriz utilizada para o estudo da evasão recorrente (Nora, 2019) e os pressupostos da Teoria da Psicologia do Trabalhar (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016) construiu-se a matriz Motivos para Decisões de Carreira (MDC). A MDC é composta por quatro quadrantes, que se distribuem de acordo com dois *continua*, a saber, um *continuum* individual-contextual e um *continuum* volição-submissão. Assim sendo, as decisões de trabalho e carreira, representadas no centro da matriz, em uma área de intersecção entre os quadrantes, podem ser determinadas por aspectos mais ou menos impositivos combinados com aspectos mais ou menos individuais.

O presente capítulo apresentará a aproximação de alguns aspectos do modelo da Teoria da Psicologia do Trabalhar com a matriz MDC, salientando sua origem em uma investigação sobre a evasão recorrente de estudantes universitários. Nas considerações finais será enfatizada a potencialidade da matriz MDC em processos de intervenção de carreira, a partir de experiências recentes de atendimentos realizados com diferentes públicos por meio do LIOP/UFSC – Profissão, Carreiras e Projetos de Vida, laboratório de carreira e projeto de extensão do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina.

Comportamento de Evasão Recorrente de Cursos Superiores

Uma quantidade significativa de estudantes matriculados em cursos superiores toma a decisão de abandonar o curso antes de concluir sua formação, o que possui diferentes implicações para o próprio estudante e sua família, para a instituições de ensino superior e para as políticas públicas de educação do país de forma mais ampla. A evasão universitária, de acordo com a Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação (SESU/MEC, 1996), pode se caracterizar como evasão do sistema (abandono definitivo ou temporário do ensino superior), evasão da instituição (desligamento da instituição na qual o aluno está matriculado) e evasão de curso. Especificamente, designa-se evasão de curso quando "o estudante se desliga do curso superior em situações diversas, tais como: abandono (deixa de matricular-se), desistência (oficial), transferência ou reopção (mudança de curso), exclusão por norma institucional" (SESU/MEC, 1996, p.16).

Vários são os motivos que podem explicar a evasão universitária, desde questões associadas à identidade vocacional, ao curso e à instituição, às relações sociais com professores e colegas, dificuldades pessoais/familiares, aspectos financeiros, dificuldades de conciliar trabalho e estudo e assim por diante. A decisão de evadir apresenta-se como resultado da interação de fatores psicológicos, sociais e organizacionais que constituem a vida do indivíduo em um determinado momento. Assim sendo, é possível identificar uma agenda de pesquisa específica sobre esse tema (Ambiel et al., 2021; Ambiel, 2015; Barroso et al., 2022; Maciel et al., 2019; Silva et al., 2022; Sosu & Pheunpha, 2019).

Observa-se, contudo, um segmento de estudantes que não apenas evadem de determinado curso uma vez em sua trajetória acadêmica, mas o

fazem de forma repetida, recorrente, trocando de cursos três vezes ou mais, sendo que, em alguns casos, não chegam a se formar em nenhum deles. Dessa forma, aos motivos já estudados pela literatura sobre o tema, podem se somar outras questões, mais específicas no que se refere ao comportamento de evadir recorrente. Por exemplo, questiona-se se esse comportamento, observado em alguns estudantes, é exclusivo do âmbito acadêmico ou se estende para outras dimensões da vida. Ao identificar essa possibilidade, definiu-se conceitualmente esse fenômeno como comportamento de evasão recorrente de cursos superiores (CER), com base na concepção de que o CER se aproxima de um padrão de comportamento sobre o qual os estudantes podem ter maior ou menor controle (Nora, 2019).

Para estudar o CER de forma inicial e exploratória, com base no pressuposto que tal comportamento poderia ser explicado por fatores ainda não examinados por investigações anteriores, construiu-se uma matriz de análise, denominada Matriz CER (Nora, 2019). Por meio da Matriz CER procurou-se combinar motivos de evasão descritos pela literatura com outros que podem auxiliar na compreensão do CER, como a adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005) e os Cinco Grandes Fatores de personalidade (Nunes et al., 2015).

A Matriz CER apresenta-se de forma bidimensional, composta por quatro quadrantes (como uma tabela 2x2). A parte superior da Matriz expressa os motivos considerados de ordem pessoal, enquanto a parte inferior, os de ordem ambiental. A parte esquerda da Matriz retrata os motivos menos impositivos e a parte direita os mais impositivos, sobre os quais os indivíduos possuem menor controle. Os fatores de personalidade (Nunes et al., 2015), por exemplo, localizam-se no quadrante superior direito; por sua vez, os recursos de adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005) podem ser encontrados no quadrante superior esquerdo. Coações externas provenientes de diferentes fontes são alocadas no quadrante inferior direito e, no quadrante inferior esquerdo, estão os fatores contextuais que orientam as decisões do indivíduo, com base em sua percepção sobre tais fatores. O comportamento de evasão recorrente (CER), no centro da matriz, configura-se como uma área de intersecção entre os quadrantes, que se relacionam entre si.

A Matriz CER foi utilizada em uma investigação qualitativa, delineada como estudo de casos, cujos participantes foram oito estudantes que evadiram duas ou mais vezes de cursos superiores (Nora, 2019). A coleta de informações foi efetuada por meio de entrevistas semiestruturadas e das seguintes escalas: Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) (Nunes et al., 2015); Escala de Motivos para Evasão do Ensino Superior (M-ES) (Ambiel, 2015); Inventário de Estratégias de Coping (Lazarus & Folkman, 1984; Savóia et al., 1996); Escala de Adaptabilidade de Carreira (Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira et al., 2012); Escala de Autoeficácia Geral Percebida (Schwarzer & Jerusalem, 1995; Sbicigo et al., 2012); Escala de Indecisividade (Frost & Shows, 1993; Santos, 2011).

Os resultados da pesquisa supracitada fundamentaram a construção de um modelo composto por quatro grupos, sendo que cada um deles congrega

determinados motivos para o CER, a saber: Grupo 1, caracterizado por estudantes que possuem apoio familiar para se manter no ensino superior, no entanto apresentam baixo autoconhecimento, comportamento exploratório limitado e projetos de vida vinculados a questões hedônicas; Grupo 2, composto por estudantes que possuem projetos de vida e profissional distintos do ensino superior e que estão na universidade por imposição externa, sobretudo familiar; Grupo 3, constituído por estudantes que estão em processo de desenvolvimento progressivo do comportamento exploratório e do autoconhecimento em direção ao estabelecimento de projetos de vida e trabalho, sendo as necessidades socioeconômicas muitas vezes imperativas; Grupo 4, caracterizado pela indecisividade como elemento predominante ou associado a outras características pessoais e de personalidade, tais como elevado neuroticismo (Nora, 2019).

A constatação da relevância da Matriz CER para a compreensão do comportamento de evasão recorrente de cursos superiores estimulou a equipe do LIOP/UFSC a ampliar sua utilização, em direção a outras situações que envolvem decisões de carreira. Adicionalmente, com o objetivo de reforçar sua consistência teórica, pertinência e atualidade, elementos fundamentais da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT) (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016; Pires et al., 2020) foram associados à Matriz, o que respaldou sua expansão para experiências de trabalho e carreira em diferentes contextos. Dessa forma, tendo como fundamento inicial a Matriz CER e a TPT, elaborou-se a matriz Motivos para Decisões de Carreira (MDC).

Matriz Motivos para Decisões de Carreira (MDC)

O objetivo principal da matriz Motivos para Decisões de Carreira (MDC), como o próprio nome indica, é servir como um quadro teórico de referência para auxiliar na compreensão dos fatores envolvidos em determinados processos de decisão de carreira. Para isso, A MDC, inspirada na Matriz CER, articula as possibilidades de controle da pessoa sobre esses processos com o fato deles se constituírem de forma mais individual ou mais social/contextual. Desse modo, por não enfatizar questões individuais em detrimento de aspectos contextuais, a matriz MDC aproxima-se, de forma consistente, de elementos centrais da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT) (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016; Pires et al., 2020).

A Teoria da Psicologia do Trabalhar (*Psychology of Working Theory - PWT*) possui como objetivo principal compreender as experiências de trabalho das pessoas de forma geral, em diferentes contextos e condições de vida, e não apenas daquelas que frequentemente são estudadas pelas teorias de carreira, ou seja, pessoas que possuem possibilidades de escolha mais amplas. De fato, a TPT possui interesse especial na investigação de experiências de trabalho de pessoas vulnerabilizadas e marginalizadas socialmente, que enfrentam diferentes tipos de discriminação e ficam mais expostas às determinações dos fatores contextuais. Assim sendo, o conceito de trabalho decente ocupa um lugar central na TPT (Duffy et al., 2016).

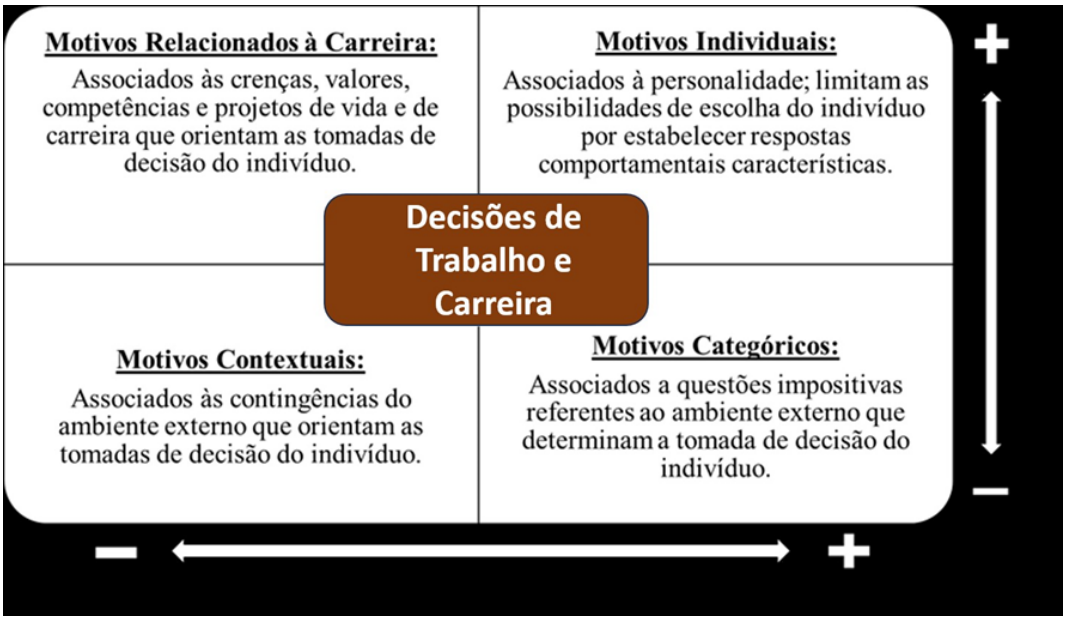
De acordo com a crítica dos autores que formularam a TPT, as perspectivas mais consolidadas que procuram explicar como as pessoas tomam decisões de carreira e buscam satisfação por meio do trabalho, tais como a social cognitiva de carreira (Lent, 2013; Lent et al., 1994) e a da construção de carreira (Savickas, 2013), enfatizam fatores internos e individuais, enquanto fatores contextuais e estruturais recebem atenção limitada. Por esse motivo, consideram que tais perspectivas não são adequadas para explicar experiências de trabalho das pessoas com acesso muito limitado ao capital financeiro e social, das pessoas marginalizadas (em razão da raça, etnia, gênero e classe social) e daquelas que são forçadas a fazer transições de trabalho/carreira involuntárias devido a imposições contextuais. Nessa direção, preconizam que os fatores socioculturais devem ser evidenciados para a compreensão das decisões de carreira e experiências de trabalho de todas as pessoas (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016).

Assim como a matriz MDC, a TPT enfatiza as relações entre as dimensões individual e contextual/estrutural na explicação das experiências de trabalhar e nas decisões de carreira. De acordo com o modelo teórico da TPT o trabalho decente apresenta-se como a resultante dessas duas dimensões. A dimensão individual compreende a volição de trabalho e a adaptabilidade de carreira; por sua vez, a dimensão contextual/estrutural abrange as restrições econômicas e a marginalização. O modelo ainda associa o trabalho decente às necessidades de sobrevivência, de conexão social e de autodeterminação, em direção à realização do/pelo trabalho e ao bem-estar Duffy et al., 2016; Pires et al., 2020).

A matriz Motivos para Decisões de Carreira (MDC), apresentada na Figura 1, é constituída por quatro quadrantes, divididos com base em dois *continua*, a saber, um *continuum* individual-contextual (dimensão vertical da matriz) e um *continuum* volição-submissão (dimensão horizontal da matriz). Na parte superior da matriz encontram-se os motivos relacionados à carreira e os motivos individuais, que se referem às características estáveis de ordem pessoal; são motivos considerados mais de ordem pessoal, em comparação aos localizados na parte inferior da Matriz, mais de ordem contextual. Os quadrantes da esquerda, por seu turno, 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.

FIGURA 1

Matriz Motivos para Decisões de Carreira (MDC)



O quadrante superior esquerdo (Motivos Relacionados à Carreira) diz respeito às características estáveis de ordem pessoal associadas às crenças, valores, competências e projetos de vida e de carreira, que orientam as tomadas de decisões, sobre as quais as pessoas têm mais controle. O quadrante superior direito (Motivos Individuais), engloba características estáveis de ordem pessoal geralmente associadas à personalidade, que limitam as possibilidades de controle do indivíduo por estabelecer um padrão de resposta comportamental característico. Desse modo, a volição de trabalho e a adaptabilidade de carreira, presentes na dimensão individual do modelo teórico da TPT, podem ser avaliadas em um continuum volição-submissão.

Na parte inferior da matriz estão os motivos contextuais e categóricos, que representam a influência ou determinação de variáveis do meio externo (contextuais/estruturais), as quais podem interferir com maior ou menor intensidade no comportamento do indivíduo. O quadrante inferior esquerdo (Motivos Contextuais) refere-se às percepções dos indivíduos sobre as contingências do ambiente externo que orientam suas tomadas de decisão e a forma como lidam com as expectativas familiares e sociais. O quadrante inferior direito (Motivos Categóricos) engloba as questões impositivas relacionadas ao ambiente externo, que podem determinar o comportamento do indivíduo. Observa-se, desse modo, que de forma semelhante à Teoria da Psicologia do Trabalhar (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016), a matriz MDC, ao propor um *continuum* individual-contextual, também não prioriza a dimensão individual quando comparada à dimensão contextual/estrutural, na compreensão das experiências de trabalho e carreira.

Isto posto, é imprescindível considerar a integralidade entre os quatro quadrantes da matriz MDC, cujas fronteiras são permeáveis, uma vez que se comunicam de forma a viabilizar o entendimento das experiências de

trabalho e carreira, apesar de os motivos serem apresentados didaticamente em categorias. As decisões de trabalho e carreira, representadas no centro da matriz, em uma área de intersecção entre os quadrantes, podem, assim, ser determinadas por aspectos mais ou menos impositivos combinados com aspectos mais individuais ou contextuais/estruturais.

Considerações finais e implicações para intervenções de carreira

O presente capítulo introduziu uma proposta de compreensão inovadora para as decisões de trabalho e carreira, tendo como base a Matriz CER e elementos centrais da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT). A matriz apresentada, denominada Motivos para Decisões de Carreira (MDC), sistematiza as decisões de carreira como o cruzamento de diferentes motivos, podendo ser estes mais contextuais ou mais individuais e, concomitantemente, mais sob o controle do indivíduo ou mais impositivos. Evidenciar as dimensões contextuais e estruturais envolvidas nas experiências de trabalhar, no decorrer de intervenções de carreira, favorece a consciência crítica, a defesa do trabalho digno e a identificação das causas das dificuldades profissionais, o que diminui a possibilidade dos trabalhadores culparem a si mesmos pelo desemprego, subemprego e por outros problemas relacionados ao trabalho (Duffy et al., 2016).

Nos últimos anos a matriz MDC tem auxiliado na compreensão de diferentes casos que são atendidos pelo LIOP/UFSC – Profissão, Carreiras e Projetos de Vida, mediante intervenções de carreira individuais, grupais e institucionais. Desde a triagem inicial das pessoas que procuram o serviço até a conclusão dos atendimentos, por meio da matriz MDC tem sido possível realizar uma avaliação inicial da potencialidade da intervenção de carreira com diferentes públicos (estudantes do ensino médio, universitários, trabalhadores empregados e desempregados, pessoas próximas à aposentadoria ou já aposentadas) e, quando necessário, recomendar encaminhamentos para outros tipos de atendimento. Além disso, em intervenções em escolas e outras organizações públicas e privadas, é possível destacar os motivos contextuais e categóricos e a responsabilidade de cada instituição em relação a eles.

Assim sendo, a matriz MDC apresenta-se como um auxílio para o entendimento das inter-relações e da intensidade dos diferentes motivos relacionados às experiências de trabalho e às decisões de carreira. A sistematização que a matriz MDC recomenda, além de servir como uma referência para a compreensão de diferentes casos em intervenções de carreira e para futuros estudos sobre o tema, também pode ser útil como subsídio para políticas públicas e programas institucionais voltados à formação, trabalho e emprego, considerando, sobretudo, os motivos categóricos relacionados às experiências de trabalho.

REFERÊNCIAS

Ambiel, R. A. M. (2015). Construção da Escala de Motivos para Evasão do Ensino Superior. Avaliação Psicológica, 14(1), 41-52. http://dx.doi.org/10.15689/ap.2015.1401.05

Ambiel, R. A. M., Cortez, P. A., & Salvador, A. P. (2021). Predição da potencial evasão acadêmica entre estudantes trabalhadores e não trabalhadores. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 37. https://doi.org/10.1590/0102.3772e37305

Barroso, P. C. F., Oliveira, I. M., Noronha-Sousa, D., Noronha, A., Mateus, C. C., Vázquez-Justo, E., & Costa-Lobo, C. (2022). Fatores de evasão no ensino superior: uma revisão de literatura. Psicologia Escolar e Educacional, 26. http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392022228736

Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In D. L. Blustein (Ed.), The Oxford handbook of the psychology of working (pp. 3-18). Oxford University Press.

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. Journal of Counseling Psychology, 63(2), 127-148. https://doi.org/10.1037/cou0000140

Frost, R. O., & Shows, D. L. (1993). The nature and measurement of compulsive indecisiveness. Behavior Research and Therapy, 31(7), 683-692. https://doi.org/10.1016/0005-7967(93)90121-A

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company.

Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. The Career Development Quarterly, 61(1), 2-14. http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior, 45(1), 79–122. http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Maciel, C. E., Cunha Júnior, M., & Lima, T. S. (2019). A produção científica sobre permanência e evasão na educação superior no Brasil. Educação e Pesquisa, 45, https://doi.org/10.1590/S1678-4634201945198669

Nora, M. M. (2019). Comportamento de evasão recorrente de cursos superiores: estudo de casos com estudantes do ensino superior. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina.

Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2015). Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): Manual técnico. Casa do Psicólogo.

Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. (2020). Teoria da psicologia do trabalhar: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 21(2), 203-214. http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207

Santos, P. J. (2011). Validação da Indecisiveness Scale com uma amostra de estudantes do ensino superior. In A. S. Ferreira, A. Verhaeghe, D. R. Silva, L. S. Almeida, R. Lima, & S. Fraga (Eds.), Actas do VIII Congresso Iberoamericano de Avaliação/Evaluación Psicológica/XV Conferência Internacional Avaliação Psicológica: Formas e Contextos (pp. 1312-1322). Lisboa: Sociedade Portuguesa de Psicologia.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counselling: Putting theory and research to work (pp. 42-70). John Wiley & Sons.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 661-673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award address: Constructing careers—Actors, agents, and authors. The Counseling Psychologist, 41(4), 648–662. http://dx.doi.org/10.1177/0011000012468339

Savóia, M. G., Santana, P. R., & Mejias, N. P. (1996). Adaptação do inventário de Estratégias de Coping de Folkman e Lazarus para o português. Psicologia USP, 7(1/2),183-201. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51771996000100009

Sbicigo, J. B., Teixeira, M. A. P., Dias, A. C. G., & Dell'Aglio, D. D. (2012). Propriedades Psicométricas da Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP). PSICO, 43(2), 139-146. https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/11691

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs (pp. 35-37). Windsor, UK.

Secretaria de Educação Superior [SESU/MEC] (1996). Diplomação, retenção e evasão nos cursos de graduação em instituições de ensino superior públicas. Comissão Especial de Estudos sobre a Evasão nas Universidades Públicas Brasileiras. https://www.andifes.org.br/wp-content/files_flutter/Diplomacao_Retencao_Evasao_Graduacao_em_IES_Publicas-1996.pdf

Silva, D. B., Ferre, A. A. O., Guimarães, P. S., Lima, R., & Espindola, I. B. (2022). Evasão no ensino superior público do Brasil: estudo de caso da Universidade de São Paulo. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior, 27(02), 248-259. https://doi.org/10.1590/S1414-40772022000200003

Sosu, E. M., & Pheunpha, P. (2019). Trajectory of university dropout: Investigating the cumulative effect of academic vulnerability and proximity to family support. Frontiers in Education, 4(6). https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00006.

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 680-685. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007

WOMENTOR – PROGRAMA DE MENTORIA PARA MULHERES DA COMUNIDADE ACADÊMICA DA FGV DIREITO SP

Camila Lemos Nicodemo[1]

Introdução

O WoMentor é um programa de mentoria para mulheres da comunidade acadêmica da FGV Direito SP que busca estabelecer um espaço de discussão, apoio e troca voltado, especificamente, para as questões sobre gênero, mercado de trabalho e carreira. Esta iniciativa surgiu da provocação de alunas e ex-alunas, com o intuito de criar um espaço seguro, empático e acolhedor, a exemplo do que são os coletivos estudantis, porém, com a possibilidade de manutenção de vínculo após a formatura.

Após um período de cocriação, o projeto estruturou-se no formato de um programa de mentoria, composto de um canal de aconselhamento e trocas entre alunas ou recém-formadas e ex-alunas e profissionais que já possuem um percurso consolidado, bem como de encontros para discussões de temas de interesse geral das participantes. O nome "WoMentor" foi escolhido por unificar as palavras *women* (do inglês, mulheres) e mentor (conforme definição do Dicionário Oxford Languages, 2023: "pessoa que serve a alguém de guia, de sábio e experiente conselheiro", que definem as ideias centrais do programa.

[1] Pedagoga e formada em Gestão de Recursos Humanos, com MBA em Administração e em Gestão Estratégica e Econômica de RH pela FGV-SP. Atualmente é supervisora de Orientação Profissional e Carreiras na FGV Direito SP, onde realiza a preparação para o ingresso no mercado de trabalho e o acompanhamento de carreira de estudantes e ex-alunos do curso de graduação em Direito. camila.lemos@fgv.br

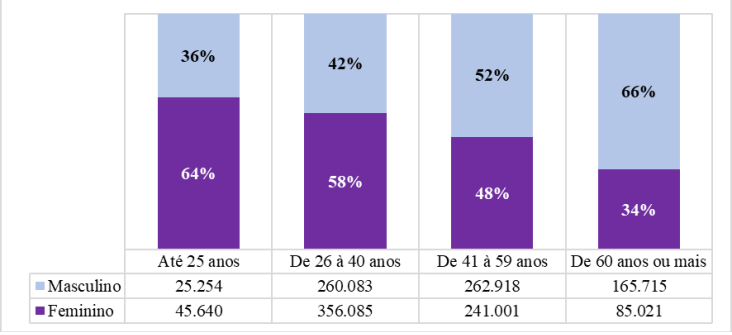
A primeira edição do Programa de Mentoria para Mulheres começou em fevereiro de 2020. As atividades foram planejadas para acontecerem presencialmente, mas devido a pandemia de Covid-19 e a necessidade de isolamento social, a modalidade foi reformulada e os encontros realizaram-se em plataformas virtuais. Durante o período pandêmico, muitos foram os desafios enfrentados pela sociedade como um todo, mas especialmente pelas mulheres, que vivenciaram jornadas de trabalho intensificadas, o aumento do trabalho doméstico e, em muitas situações, a responsabilidade pelo cuidado com familiares em situação de isolamento. Esse foi o cenário das primeiras trocas ocorridas no WoMentor, que se mostrou como um espaço de apoio entre pares e de reflexão sobre a atuação da mulher no mercado de trabalho e nas relações da sociedade em que estão inseridas, consolidando-se na comunidade acadêmica da FGV Direito SP e tornando-se referência como um ambiente acolhedor e voltado para o crescimento mútuo.

Considerações sobre o mercado de trabalho e a disparidade de gênero na área jurídica brasileira

A escolha pela estruturação de um programa de mentoria direcionado às mulheres da FGV Direito SP fundamentou-se nos desafios enfrentados pelas profissionais para o alcance de um ambiente de trabalho mais igualitário, equilibrado e com oportunidades para progressão na carreira no mercado jurídico.

Os dados do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, apresentados na Figura 1 e extraídos em 21 de setembro de 2023, demostram que as mulheres são a maioria entre advogados até 40 anos, com 58% do universo de inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) nesta faixa etária. Ao considerar os profissionais com até 25 anos, a presença feminina representa 64% dos inscritos. Porém, nas faixas etárias seguintes, há uma redução significativa na atuação das mulheres, com o predomínio de homens exercendo a profissão. Na faixa etária dos advogados entre 41 e 59 anos, 52% são homens e 48% são mulheres. Já entre os advogados com mais de 60 anos, esses índices possuem uma discrepância maior: 66% referem-se ao público masculino e 34% ao público feminino.

FIGURA 1
Quantidade de advogados e advogadas inscritos na OAB em 2023



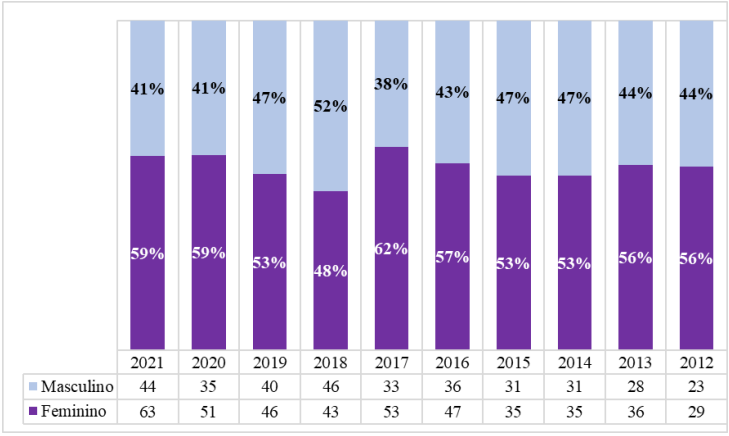
	Até 25 anos	De 26 à 40 anos	De 41 à 59 anos	De 60 anos ou mais
Masculino	25.254	260.083	262.918	165.715
Feminino	45.640	356.085	241.001	85.021

Fonte: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Dados extraídos em 21 de setembro de 2023

O predomínio do gênero feminino no mercado jurídico entre os mais jovens reflete a composição dos estudantes do ensino superior. Conforme dos dados levantados no último Censo da Educação Superior, realizado em 2021 e divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) em 2022, as mulheres representam a maioria entre os ingressantes (55%) e entre os concluintes (58%) do curso de Direito no Brasil. Essa tendência também foi observada na FGV Direito SP e representada na Figura 2, onde a média de alunos ingressantes no curso entre 2012 e 2021, conforme os dados do Censo da Educação Superior (Inep, 2022), é formada prioritariamente por mulheres, com 56% de alunas e 44% de alunos. Em 2022, conforme dados da instituição de ensino presentes no Perfil Discente elaborado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) FGV Direito SP, a quantidade de pessoas do gênero feminino ingressantes no curso foi de 60%. Em 2023, de acordo com o relatório da CPA FGV Direito SP, as mulheres representavam 51% dos ingressantes.

FIGURA 2

Quantidade de ingressantes na graduação em Direito da FGV Direito SP por gênero



	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Masculino	44	35	40	46	33	36	31	31	28	23
Feminino	63	51	46	43	53	47	35	35	36	29

Fonte: Censo da Educação Superior, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2022). Dados extraídos em 23 de setembro de 2023.

Os dados apresentados pelo veículo de impressa digital Migalhas, em matéria publicada em 26 de janeiro de 2022, reforçam que a representatividade de mulheres em cargos de poder relacionados à Justiça também é baixa. Embora o Brasil tenha mais advogadas do que advogados, apenas 5 das 27 seccionais da entidade de classe são presididas por mulheres (18,5%). Em matéria divulgada pelo mesmo veículo de impressa, em 26 de janeiro de 2022, dos 61 tribunais brasileiros (Superiores, Federais, Estaduais e do Trabalho), somente 18 são presididos por mulheres, o que representa 29,5% de atuação feminina.

Esse paradigma não acontece apenas com a carreira de mulheres no setor público. Na esfera privada, ao ingressar em um escritório de advocacia, pessoas do gênero feminino tem menores chances de se tornarem sócias quando comparadas às pessoas do gênero masculino. Em pesquisa sobre diversidade de gênero em escritórios de advocacia do Brasil realizada pelo Women in Law Mentoring Brazil (associação sem fins lucrativos que visa incentivar o protagonismo feminino no ambiente jurídico), em 2018, constatou-se que

as mulheres representam cerca de um terço (34,9%) do quadro de sócios de capital nas bancas. Porém, quando se analisa a composição geral dos escritórios, as advogadas representam 57% dos profissionais atuantes.

Diante disso, nota-se que a ascensão das mulheres na advocacia é uma questão que ainda requer atenção para que o mercado jurídico contribua com a construção de modelos de trabalho com maior equidade e mais igualitários.

Considerações sobre a necessidade de uma mentoria para mulheres

O mercado de trabalho jurídico tem passado por transformações culturais, tecnológicas e econômicas relacionadas à automatização de processos e à utilização da inteligência artificial nas relações profissionais. Essa movimentação ocasionou a necessidade de desenvolvimento de novas habilidades (*hard* e *soft skills*) por parte dos trabalhadores e na criação de novos cargos e atuações, conforme descrito nos Relatórios Temáticos #2 e #3 do CEPI FGV Direito SP (2022). As mudanças também transformaram a forma como as pessoas veem suas trajetórias no mercado de trabalho, enfatizando a autorresponsabilidade no gerenciamento e no sucesso da própria carreira, conforme o conceito de carreira proteana delineado por Hall (1976). Nesse sentido, a mentoria apresenta-se como uma ferramenta interessante para o compartilhamento de experiências, para a promoção de reflexões coletivas e para a conscientização de que as trajetórias de carreira são individuais e percorridas através de um processo construtivo subjetivo, baseado em objetivos pessoais.

Diante dos dados expostos na seção anterior ("Considerações sobre o mercado de trabalho e a disparidade de gênero na área jurídica brasileira"), entende-se que a construção da carreira pelas mulheres enfrenta ainda mais desafios do que somente o desenvolvimento das novas habilidades requeridas pelo mercado de trabalho em transformação e a autogestão de sua trajetória.

Quando se considera a participação das mulheres nas carreiras jurídicas sob a perspectiva da quantidade de pessoas com registro ativo na Ordem dos Advogados do Brasil, pode-se ter a infida imagem de que há igualdade de gênero nesse mercado de trabalho. Porém, diante de uma apreciação um pouco mais minuciosa, como a análise da proporção entre homens e mulheres com registro ativo com idade superior a 41 anos, ou mesmo a verificação da composição dos tribunais brasileiros, constituídos majoritariamente por indivíduos do gênero masculino, passa-se a compreender a necessidade imperativa de ações que busquem a igualdade entre pessoas dos gêneros feminino e masculino nos mecanismos judiciários brasileiros – não só do ponto de vista quantitativo, mas também qualitativo.

As disparidades de gênero permeiam a questão salarial e os direitos das mulheres advogadas. No texto *Mercado de trabalho jurídico: qual é a situação atual? (*Benedetto & Campos, 2021), os dados levantados demostram que alguns atributos sociais, como o gênero e a cor da pele, são considerados na atribuição da remuneração para advogados e advogadas. Se os profissionais são do gênero masculino, a remuneração média bruta mensal habitual possui um acréscimo de 11,6% sob a remuneração recebida por profissionais do

gênero feminino. No que diz respeito à mulher advogada lactante, adotante ou puérpera, somente em 2016, com a Lei nº 13.363/2016 (Brasil, 2016), houve o reconhecimento de direitos dentro da profissão, com a suspensão dos prazos processuais por 30 dias a partir do nascimento dos filhos ou da adoção.

Muitos escritórios de advocacia brasileiros têm estruturado políticas internas de equidade de gênero e estímulo ao desenvolvimento da carreira feminina nos últimos anos. Esse movimento é percebido em outros segmentos de mercado também, como empresas, instituições financeiras e consultorias, que passaram a determinar vagas para mulheres em seus cargos de gestão e metas de contratações de pessoas do gênero feminino, conforme retratado na revista Análise Advocacia Diversidade e Inclusão (2022). Mas o caminho a ser percorrido ainda é muito solitário e, muitas vezes, com pouco ou quase nenhum espaço para apoio mútuo e para impulsionar a carreira entre as mulheres num ambiente colaborativo. Percebe-se que as referências femininas em cargos de liderança no mercado jurídico são escassas e as novas gerações, em muitas situações, possuem poucos perfis e trajetórias de mulheres para se inspirar ou mesmo para apoiar o crescimento profissional.

Diante dessa situação, a FGV Direito SP, após a provocação de alunas e ex-alunas do curso de graduação, buscou estimular um espaço para que essas trocas acontecessem de forma estruturada e orgânica, a fim de estabelecer um ambiente propício para o apoio e acolhimento feminino de sua comunidade acadêmica com a criação de um programa de mentoria para mulheres.

Dessa forma, o WoMentor foi organizado como um processo de mentoria intencional, através de procedimentos planejados e direcionados (Ragins & Cotton, 1999). Os conceitos de Life Designing (Savickas et al., 2009) e da Teoria da Construção de Carreira (Savickas, 2013) também foram utilizados em sua idealização, considerando que o programa almeja que as participantes sejam capazes de construir suas carreiras através das narrativas de suas trajetórias, para desconstruí-las e reconstrui-las conforme suas próprias identidades. A cocriação do processo entre a mentora e a mentorada visa estabelecer objetivos para as tomadas de decisões de carreira, que poderão levar às ações concretas.

Kram (1985) descreve um modelo de mentoria que define como funções do mentor acentuar o aprendizado organizacional, o desenvolvimento de carreira e preparar a pessoa para cargos superiores; elevar o sentimento de competência, de identidade e efetividade do indivíduo em um papel profissional; e o papel de exemplo ou modelo, que objetiva aumentar o sentimento de aceitação e confirmação do profissional através do estabelecimento de aconselhamento e vínculo. De acordo com Savickas (2013), a adaptabilidade de carreira é um processo contínuo, mas dinâmico, que acontece através de estratégias utilizadas pelo indivíduo para enfrentar situações que lhe são atribuídas ao longo da sua trajetória profissional, composta por quatro dimensões (preocupação, controle, curiosidade e confiança). O papel do mentor estabelecido por Kram (1985) e as dimensões de adaptabilidade de carreira descritas por Savickas podem ser observadas na estruturação do WoMentor.

Estrutura e funcionamento do WoMentor

Inicialmente, o WoMentor – Programa de Mentoria para Mulheres da FGV Direito SP foi desenvolvido para a realização de ciclos semestrais. Esse formato aconteceu nas edições que realizadas em 2020 e 2021. Após as análises e balanços iniciais do programa de mentoria, entendeu-se que a realização de ciclos anuais favoreceria a criação do vínculo entre as participantes e proporcionaria uma maior solidez nos relacionamentos construídos. Assim, em 2022, o programa foi reestruturado e passou a ter um grupo por ano.

As mentoras participantes do WoMentor são as ex-alunas com mais de dois anos de formadas, as alunas ou as ex-alunas dos programas *stricto sensu*, as pesquisadoras e as professoras da Escola. As mentoradas são as graduandas partir do 3° ano do curso, as ex-alunas da graduação com até dois anos de formadas, as alunas dos programas lato e stricto sensu, as pesquisadoras e as funcionárias da FGV Direito SP.

No processo de inscrição, as candidatas a serem mentoras e a serem mentoradas enviam informações sobre os interesses profissionais e pessoais, sobre a trajetória acadêmica e profissional e indicam as motivações para a participação no programa.

As inscritas são organizadas em pares, considerando os interesses em comum apresentados na ficha de inscrição e as possibilidades de conexões identificadas pelo comitê organizador do programa. Uma mesma mentora pode indicar o interesse de acompanhar até três participantes. Porém, caso seja responsável por mais de uma mentorada, os encontros deverão ser realizados individualmente para a manutenção da confidencialidade das informações trocadas.

Após a seleção e pareamento das duplas, as mentoras e as mentoradas são convidadas a participarem de encontros de formação e de nivelamento de expectativas. Esse é um momento importante e essencial no programa, quando são abordadas as atribuições e responsabilidade de cada parte da relação, a ausência de hierarquia entre mentora e mentorada, o desenvolvimento da empatia e do respeito com a trajetória das mulheres envolvidas e a necessidade de confidencialidade das conversas, criando um espaço seguro e acolhedor para a realização das trocas.

Durante os encontros individuais, as mentoras e as mentoradas são aconselhadas a trabalharem as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira descritas por Savickas (2013) através:

1. da reflexão sobre a trajetória individual e a definição de medidas alinhadas aos objetivos que se deseja alcançar para a vida profissional (preocupação);

2. da tomada de consciência do quanto a mentorada é responsável pelas suas ações e do seu controle sobre a trajetória profissional (controle);

3. do interesse em buscar o desenvolvimento, aprofundar os conhecimentos que possui e buscar novos desafios (curiosidade); e

4. do desenvolvimento da segurança da mentorada em suas ações e no alcance dos seus objetivos profissionais (confiança).

Além das conversas individuais, as mentoras e as mentoradas participam de encontros de e conversas coletivas onde são abordados temas relacionados à carreira, áreas de atuação e enfrentamento de desafios femininos no mercado de trabalho, como a ascensão profissional, o desenvolvimento de liderança, a comunicação assertiva e o enfrentamento de situações de assédio moral e sexual.

No decorrer do processo de mentoria são realizados acompanhamentos periódicos (mensais ou bimensais) através de pesquisas e de conversas entre a organização do programa e as participantes. Os questionários são identificados e buscam detectar possíveis desajustes no relacionamento ou na comunicação entre as participantes, além de possibilitar um espaço para esclarecimento de dúvidas e envio de sugestões.

Resultados obtidos

Desde sua criação, o WoMentor recebeu 164 mentoras e 245 mentoradas. A Tabela 1 reflete a quantidade de pessoas que participaram do programa entre 2020 e 2023.

TABELA 1

Histórico de participantes do WoMentor FGV Direito SP

	Mentoras	Mentoradas
2020 (1° semestre)	28	37
2020 (2° semestre)	42	48
2021 (1° semestre)	29	44
2021 (2° semestre)	27	36
2022	14	18
2023	24	32

Fonte: Relatórios de acompanhamento WoMentor, FGV Direito SP.

Os retornos qualitativos demostram que o WoMentor tem a aceitação da comunidade acadêmica da Escola de Direito e tornou-se um espaço de construção de relacionamentos e um canal importante na FGV Direito SP para o fortalecimento da atuação feminina no mercado jurídico.

Através das respostas obtidas das mentoras participantes do ciclo de mentoria de 2022 na avaliação final do programa, notou-se que os principais resultados se relacionavam com o desenvolvimento da empatia e da possibilidade de conexão entre as mulheres. Também foram relatados o sentimento de pertencimento à comunidade acadêmica e a satisfação em compartilhar com outras pessoas a trajetória profissional e pessoal vivenciada. Já para as mentoradas, entre os benefícios de participação no programa foram destacados o apoio recebido durante o período para a estruturação de objetivos e metas pessoais, as trocas profissionais e acadêmicas e o desenvolvimento da segurança para a tomada de decisões na carreira. Além disso, foram relatados casos de apoio mútuo, nos quais a mentorada contribuiu com a mentora em suas tomadas de decisões profissionais e a auxiliou em momentos específicos de sua trajetória.

Os principais desafios relatados nas avaliações foram direcionados à dificuldade em conciliar os horários e à falta de tempo para a realização dos encontros, especialmente os que eram planejados para ocorrer presencialmente.

O comitê organizador do WoMentor também identificou como pontos de melhoria a necessidade de um direcionamento e de orientações mais claras para as participantes. E, como resposta a essa demanda, em 2023 foram inseridas as oficinas de formação e de alinhamento de expectativas para as participantes, além da disponibilização de um material digital detalhando os objetivos da mentoria, sugestões de como estruturar os encontros individuais e as atribuições das partes envolvidas.

Considerações finais

O WoMentor visa oferecer às alunas, ex-alunas, professoras, pesquisadoras e funcionárias da FGV Direito SP um espaço seguro para debate sobre gênero e carreira, promover o networking entre as participantes, incentivar uma visão e uma atitude protagonista das mulheres no mercado de trabalho jurídico e auxiliar no crescimento profissional. Até o momento, o programa tem obtido retornos significativos e a aderência da comunidade acadêmica da FGV Direito SP.

Porém, entende-se que os próximos passos para o programa de mentoria direcionam-se para o estabelecimento de métricas a fim de obter dados quantitativos que mensurem os impactos nas carreiras das participantes em curto, médio e longo prazo.

REFERÊNCIAS

Análise Advocacia Diversidade e Inclusão. (Matéria publicada em 28 de dezembro de 2022). Cresce o número de bancas que adotam práticas de diversidade, equidade e inclusão. Recuperado em 05 de dezembro de 2023, de https://analise.com/noticias/cresce-o-numero-de-bancas-que-adotam-praticas-de-diversidade-equidade-e-inclusao.

Benedetto, R. D.; Campos, A. G. (2021). Texto para Discussão - Mercado de Trabalho Jurídico: Qual é a situação atual? Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Recuperado em 02 de outubro de 2023. doi: http://dx.doi.org/10.38116/td2714.

Brasil. Lei nº 13.363, de 25 de novembro de 2016. Recuperado em 02 de outubro de 2023, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13363.htm

CEPI FGV Direito SP. (2022). Relatório temático#2: Soft skills e hard skills no direito do que estamos falando? Versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP. https://hdl.handle.net/10438/32263.

CEPI FGV Direito SP. (2022) Relatório temático#3: Profissões, cargos e funções emergentes no Direito - possibilidades a partir da Advocacia. Versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP. https://hdl.handle.net/10438/32989.

Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. (2023). Quadro da Advocacia. https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados.

CPA FGV Direito SP. (2023). Perfil do/a discente do curso de Graduação FGV Direito SP. São Paulo: FGV Direito SP. Intranet FGV Direito SP. https://intra.direitosp.fgv.br/.

Hall, D.T. (1976). Careers in Organizations. California: Goodyear Pub, Pacific Palisades.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2022). Censo da Educação Superior. https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNjUzZjU2YzItY2VlZC00MzcwLTk4OWYtODMzNWEyNzJkM2ZhIiwidCI6IjI2ZjczODk3LWM4YWMtNGIxZS05NzhmLWVhNGMwNzc0MzRiZiJ9&disablecdnExpiration=1695495900.

Kram, K. E. (1985). Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life. Glenview, IL: Scott Foresman.

Mentor, In.: Dicio, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2023. https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/.

Redação Migalhas. (Matéria publicada em 26 de janeiro de 2022). De 61 tribunais brasileiros, 18 são presididos por mulheres. Recuperado em 20 de setembro de 2023, de https://www.migalhas.com.br/quentes/358630/de-61-tribunais-brasileiros-18-sao-presididos-por-mulheres.

Redação Migalhas. (Matéria publicada em 26 de janeiro de 2022). Mulheres são maioria na OAB, mas só 18% presidem seccionais. Recuperado em 20 de setembro de 2023, de https://www.migalhas.com.br/quentes/358653/mulheres-sao-maioria-na-oab-mas-so-18-presidem-seccionais.

Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. Journal of Applied Psychology, 84, 529-550. doi:10.1037/0021-9010.84.4.529

Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004

Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). Career development and counselling: Putting theory and research to work (2ª edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.

Women in Law Mentoring Brazil. (2018). Relatório Executivo: Pesquisa sobre Diversidade de Gênero 2ª edição. Recuperado em 20 de setembro de 2023, de https://www.wlm.org.br/pesquisa-diversidade-wlm/.

TRILHAS DE PROFISSÕES: ADOÇÃO DE PLATAFORMA IMERSIVA PARA PESQUISA SOBRE PROFISSÕES EM PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Mariana Vasconcellos Silva Nastri[1], Maria Lygia Alli Molineiro[2]

Introdução

Contextualizar o adolescente no mundo atual e pensar a orientação profissional e de carreira na contemporaneidade foi o ponto de partida desta reflexão que visa apresentar uma ferramenta inovadora, as Trilhas de Profissões.

Adotamos na nossa prática como orientadoras profissionais a visão de que "a adolescência é um período de vida que pode ser ao mesmo tempo desconcertante e maravilhoso", como define Siegel (2016, p. 7). Uma das grandes contribuições de sua pesquisa sobre o cérebro adolescente foi definir a adolescência como uma época de grandes desafios, intensa criatividade e grandes alterações no desenvolvimento do cérebro, afirmando que dos doze aos vinte e quatro anos acontece uma explosão no crescimento e na maturidade.

[1] Psicóloga, atua há 15 anos na área de Recursos Humanos, com foco em programas de Atração de Talentos e orientação profissional e de carreira. Recebeu menção honrosa, pelo CBSSI, junto à equipe da UNESP, realizando ações socioeducativas no ambiente organizacional. Co-fundadora da Voc Talentos, consultoria que tem por objetivo gerar inovação na área de orientação profissional e de carreira. contato@voctalentos.com.br

[2] Psicóloga e Mestre em Psicologia Clínica pelo Núcleo de Estudos Junguianos da PUC SP, atua há mais de três décadas na psicoterapia de adolescentes e adultos e em orientação profissional e de carreira. Coautora do livro "Pais, onde foi que acertei?", Vol.1, Ed.Satvva, SP. Membro do Núcleo de Estudos do Desenvolvimento da SBPA contato@voctalentos.com.br

A adolescência é compreendida por Siegel (2016) como um período ímpar, de grande crescimento, de intensa curiosidade, busca por novidades e coragem para a exploração. O autor propõe confrontar o mito da adolescência como resultado de um período de desequilíbrio hormonal e o mito de que este seria um período de imaturidade, afirmando que os adolescentes não precisam apenas sobreviver à adolescência, mas eles podem prosperar por causa desse período tão importante. Aponta a essência das mudanças que ocorrem na adolescência, e destaca os seguintes aspectos principais:

Centelha Emocional: as importantes sensações internas, mais intensas durante esse período, que criam significado e promovem a vitalidade em toda a vida.

Engajamento Social: as conexões significativas que estabelecem relacionamentos sociais mutuamente gratificantes são especialmente importantes na adolescência.

Novidade: os adolescentes são atraídos por novas experiências que promovam seu engajamento estimulando os sentidos, as emoções, o pensamento e as sensações físicas e corporais.

Explorações Criativas: através do pensamento conceitual e lógico e do raciocínio abstrato, os adolescentes buscam explorar a realidade e expandir a consciência para ver o mundo com novas lentes.

Ao lado dessa nova e estimulante perspectiva sobre o desenvolvimento neurológico e cognitivo é importante considerar também o desenvolvimento psicológico dos adolescentes. O autor destaca a importância do que chama "abordagem da adolescência de dentro para fora", baseada nos princípios do desenvolvimento, do autoconhecimento e do relacionamento interpessoal.

A adolescência é, do ponto de vista psicológico, um período único no desenvolvimento humano. As mudanças intensas acontecem nessa fase de maneira mais acelerada do que em qualquer outra etapa da vida. É conhecido como um período por vezes tumultuado e cheio de conflitos, pois configura-se como uma transição na qual a identidade fica em suspenso, pois o adolescente não é mais uma criança, mas tampouco é um adulto. A psique adolescente está justamente estruturando-se em busca de um senso coerente de identidade, a mais significativa tarefa do final da adolescência. Podemos imaginar um adolescente pensando sobre si mesmo nessa fase, buscando saber quem é, o que o define e o diferencia como pessoa, e a partir desse ponto fundamental, pensar no seu lugar no mundo, que ainda não conhece muito bem, mas que o atrai e o convida para ser explorado e conquistado (Feldman, 2006).

Na perspectiva da psicologia analítica de Jung, o adolescente pode estar delineando seu senso de identidade dentro de um processo em que desabrocham suas características únicas e se configura um senso novo e verdadeiro de *self* e, esse processo que acontece ao longo de toda a vida, é chamado de Individuação (Frankel, 2023).

Na etapa de conclusão do ensino médio, a escolha profissional começa a ser elaborada e apresenta-se ao jovem como um desafio, muitas vezes acompanhado da angústia de ter que escolher.

Para Molineiro (2019), os jovens encontram-se diante de um mar de opções e um oceano de dúvidas. Estar em dúvida e confuso não é somente normal como esperado nessa fase. O adolescente está imerso em um mundo em transição, com vários modelos sociolaborais, cheio de incertezas e imprevisibilidade, muito bem documentado por Ribeiro et al. (2016), o que traz novos desafios frente ao processo de escolha profissional, implicando, na exploração de si mesmo, mas também a elaboração de sua ação sobre o mundo.

Conhecer a realidade das profissões e a formação técnica e acadêmica requisitadas mostra-se importante fator de prevenção a um fenômeno crescente nos cursos superiores, que é a evasão escolar, segundo o Sindicato das Empresas Mantenedoras do Ensino Superior do Brasil (SEMESP, 2023). Dados de recente pesquisa do Mapa do Ensino Superior no Brasil (https://www.semesp.org.br/mapa/) revelam que 55,5% dos alunos que ingressam no ensino superior no Brasil vão deixar o curso antes de concluí-lo. O fator econômico ou de custeio foi apontado como a principal causa, seguido pela dificuldade em acompanhar o curso, especialmente na área das Ciências Exatas e em terceiro lugar a falta de aderência e compatibilidade com o curso escolhido. Os dois últimos fatores revelam a falta de informações suficientes no processo de escolha, desconhecimento da realidade dos cursos e seus requisitos, acarretando dificuldades que levam à desistência e à evasão.

Etapas da Orientação Profissional e de Carreira

A metodologia que adotamos na VOC Talentos para a Orientação Profissional e de Carreira é direcionada aos adolescentes que estão fazendo sua primeira escolha profissional, bem como àqueles que buscam uma reorientação e aos jovens que concluíram a graduação e buscam o ingresso no mercado de trabalho ou aprimoramento acadêmico.

A primeira etapa do processo de orientação profissional e de carreira tem como proposta possibilitar e aprofundar o autoconhecimento. Essa jornada tem início estimulando o orientando a descobrir novas facetas e características de si, a nomear as que já conhecia e a expressar suas descobertas. São valorizados expressões artísticas e criativas, relatos escritos, relatos de sonhos, exercícios de imaginação, entre outros, que revelam suas ideias, valores e ideais. Alguns parâmetros importantes dessa fase são a hierarquização dos interesses e a definição das habilidades e talentos de cada indivíduo. Saber o que o atrai, hierarquizar seus interesses e ao mesmo tempo fazer conexões com suas habilidades e características de personalidade, possibilita uma nova consciência de sua identidade, um fator estruturante e fundamental em seu processo de escolha profissional.

A segunda etapa do processo de orientação é a pesquisa e exploração, na qual entram as Trilhas de Profissões. O adolescente é estimulado a pesquisar sobre as possibilidades profissionais, estabelecendo conexões entre a sua identidade e a realidade à sua volta.

Um dos fundamentos importantes para a definição desta etapa de exploração é a reflexão sobre como a realidade digital tem impactado imensamente

os adolescentes nos tempos atuais. O mundo digital é eletrizante para os adolescentes e eles se tornam adeptos das ferramentas e aplicativos muito facilmente. Fortim (2022, p. 89) refere que "as redes sociais fazem parte das novas tecnologias de informação e comunicação e ajudam os adolescentes a construir suas identidades, aprender sobre o mundo, se expressar e se relacionar".Sabemos que é quase impossível para um adolescente se imaginar em um mundo desconectado, pois sem um *smartphone,* um *tablet* e as redes sociais, o mundo pareceria estranhamente desabitado.

De acordo com Lassance et al., (2011), quando abordam estágios do desenvolvimento vocacional e tarefas evolutivas correspondentes, baseada nas teorias de Super e ideias de desenvolvimento de Charlotte Buehler,na fase de exploração espera-se que o adolescente desenvolva uma ideia dos campos e níveis de trabalho que lhe são apropriados, delimitando as opções que lhe parecem mais interessantes para depois, na fase em que chama de especificação,fazer escolhas específicas e então, na fase da implementação, converter suas preferências em realidade, concretizando sua decisão.

Os adolescentes, nativos digitais, estão sendo moldados nas referências desse mundo digital. Navegam com muita naturalidade, desenvoltura e extrema facilidade pois estão inseridos nessa realidade desde o início da vida.

"Adolescentes são atraídos, como mariposas para a luz, para tudo que é tecnológico. Os ambientes digitais se tornaram o novo ambiente seguro, mais que a casa e a própria família" Frankel (2023, p. 2). O autor considera que a realidade virtual é um espaço potencial de múltiplas possibilidades.

As Trilhas de Profissões, neste cenário, propõem que o jovem navegue em um contexto digital, valorizando sua subjetividade e as opções que mais se alinham com o seu mapa de autoconhecimento, destacando-o da identidade do grupo em prol de sua singularidade.

Objetivo

Este trabalho tem por objetivo discorrer sobre a adoção de uma ferramenta digital no contexto da orientação profissional e de carreira.

Design das Trilhas Profissionais

A etapa de exploração das profissões, em que o jovem busca informações sobre profissões é de suma importância, pois permite ampliar o conhecimento sobre o universo de profissões e favorece a compreensão sobre como o mundo profissional funciona na prática. Os orientandos mostram-se curiosos por conhecerem mais a fundo o universo de profissões.

Ao adentrar nesta etapa de exploração das profissões, no entanto, notamos uma escassez de ferramentas que pudessem guiar os jovens neste processo. Em nossa prática, costumávamos enviar aos jovens referências de artigos, vídeos, podcasts, mas as informações eram compartilhadas por e-mail ou whatsapp e não ficavam organizadas em nenhum repositório.

Ademais, a vivência da pandemia trouxe entraves ao uso de métodos tradicionais para a pesquisa sobre profissões, como visita guiada a universidades e locais de trabalho. Neste sentido, identificamos a necessidade de contar com novos recursos digitais, capazes de trazer informações de maneira diversificada, organizada e fluida sobre as profissões aos jovens participantes de programas de orientação profissional.

Elegemos uma plataforma imersiva, utilizada em ambiente corporativo e de *startups* para facilitar processos colaborativos em times globais e passamos a adotá-la para a implementação das Trilhas de Profissões nos programas de orientação profissional da VOC Talentos.

FIGURA 1
Trilhas de Profissões.

Nota: Trilhas de Profissões desenvolvidas por VOC Talentos, 2023.
Saber mais: www.voctalentos.com.br

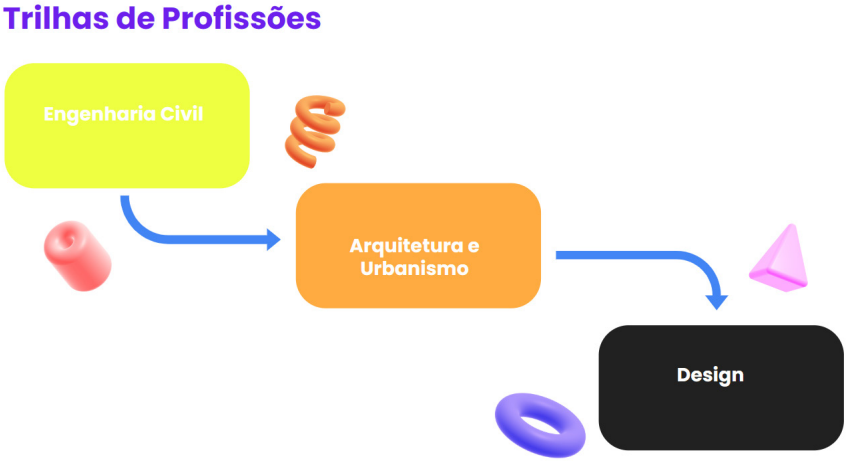
Com o apoio de uma profissional do design digital, criamos um protótipo das trilhas, contando cada uma com 12 etapas, nas quais os orientandos navegam.

FIGURA 2
Etapas das Trilhas de Profissões.

Nota: Etapas das Trilhas de Profissões desenvolvidas por VOC Talentos, 2023.
Saber mais: www.voctalentos.com.br

As trilhas de profissões reúnem artigos digitais, vídeos e informações de diferentes mídias, perpassando vários aspectos. Na etapa 1, fazemos uma apresentação da profissão, e do papel deste profissional na sociedade. Na etapa 2, compartilhamos vídeos desenvolvidos por instituições de ensino ou profissionais reconhecidos na área que trazem conteúdos relevantes sobre os cursos e as áreas de atuação. Na etapa 3, uma das mais interessantes, compartilhamos um leque de possibilidades de áreas de atuação em determinada profissão, expandindo, sobremaneira, a percepção dos jovens sobre as profissões e fugindo de uma percepção que permeia o senso comum. Na etapa 4, não menos importante, compartilhamos a grade curricular de cada curso e, junto com os orientandos, navegamos nas matérias obrigatórias e optativas com que poderão se deparar ao escolherem aquele curso. Nas etapas 5 e 6, a partir de uma ampla pesquisa prévia e consulta a *rankings* nacionais e internacionais, adentramos pelas universidades públicas e privadas nas quais os jovens podem estudar no Brasil ou no exterior. No item 7, compartilhamos algumas linhas de pesquisa que as universidades vêm desenvolvendo na área, e cursos de especialização que existem no mercado. Na etapa 8, exploramos as diferentes tendências de cada área, conectando os jovens com o futuro e para onde as profissões estão caminhando. Na etapa 9, mostramos um pouco do que está acontecendo no mundo, movimentos e premiações nacionais e internacionais relativas àquela profissão. Na etapa 10 aproveitamos para dar visibilidade a profissionais de destaque no Brasil e no Mundo, enaltecendo suas contribuições para a sociedade. Nas etapas 11 e 12, abordamos os interesses que profissionais da área compartilham, revisitando também os interesses mapeados de cada jovem na etapa de autoconhecimento.

FIGURA 3
Modelo de envio das Trilhas de Profissões selecionadas para os orientandos.



Nota: Modelo de envio aos orientadores das Trilhas de Profissões desenvolvidas por VOC Talentos, 2023. Cada orientando recebe um conjunto de trilhas para percorrer e assim conhecer mais sobre as profissões.
Saber mais: www.voctalentos.com.br

A partir dos feedbacks dos orientandos notamos que as trilhas são uma ferramenta esclarecedora, que permite avaliar a afinidade dos jovens com as

profissões investigadas, facilitando a percepção de que existe uma identificação ou não com determinadas profissões.

A adoção da plataforma, mostrou-se atrativa aos jovens, por ser imersiva, autonavegável, digital e por 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 as profissões.

Com conteúdos profundos e interessantes, que passaram por uma ampla curadoria, as trilhas permitem conhecer as profissões a partir de uma multiplicidade de elementos, favorecendo que os jovens enxerguem as profissões para além de uma percepção idealizada.

Ademais, trata-se de uma ferramenta que pode ser atualizada constantemente, conforme surgem novas informações sobre as profissões ou novas áreas de atuação, tornando-o um processo fluido que se retroalimenta, amplia e evolui a cada instante.

As trilhas de profissões, a partir da adoção desta plataforma, mostram-se uma ferramenta sólida e efetiva, gerando inovação e consolidando-se como uma nova forma para disponibilizar conteúdo sobre cursos e profissões em programas de orientação profissional e de carreira.

REFERÊNCIAS

Feldman, B. (2006). Identity, Sexuality and the self in late adolescence. Journal of Analytical Psychology, v. 41, p. 491-507. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1465-5922.1996.00491.x

Fortim, I. (2022). A escolha profissional e as redes sociais. In: M.E.S. e F.I., Orientação profissional passo a passo. (3ª ed., pp. 89 -96). Paulus.

Frankel, R. (2023). The Adolescent Psyche. Routledge.

Lassance, C.P., Paradiso, A.C. e Silva, C. B.(2011). Terceira demanda-chave para orientação profissional: como ajudar o indivíduo a desenvolver a sua carreira? Enfoque desenvolvimentista e evolutivo. In M.F Ribeiro e M-S, Leal, Compêndio de Orientação Profissional e Carreira: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos. (1ª ed., pp. 135-166). Vetor.

Molineiro, M.L.C.A (2007). Vocação: Uma perspectiva Junguiana. A Orientação Vocacional na Clínica Junguiana. [Dissertação de Mestrado]. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Molineiro, M.L.C.A. (2019). Adolescência e a Escolha Vocacional. In Bonini, L., Maia, D. Pais, Onde Foi Que Acertei? Uma conversa entre Psicólogas e Pais. (1ª ed.pp. 186-203). Sattva.

Nastri, M.V.S. e Molineiro, M.L.C.A (2023). Trilhas de Profissões. [Trilhas de Profissões desenvolvidas por VOC Talentos/Imagem]. Voc Talentos. www.voctalentos.com.br.

Nastri, M.V.S. e Molineiro, M.L.C.A (2023). Etapas das Trilhas de Profissões. [Etapas das Trilhas de Profissões desenvolvidas por VOC Talentos/Imagem]. VOC Talentos. www.voctalentos.com.br.

Nastri, M.V.S. e Molineiro, M.L.C.A (2023). Modelo de envio das Trilhas de Profissões selecionadas para os orientandos. [Modelo de envio aos orientandos das Trilhas de Profissões desenvolvidas por VOC Talentos. Cada orientando recebe um conjunto de trilhas para percorrer e assim conhecer mais sobre as profissões. VOC Talentos. www.voctalentos.com.br.

Ribeiro, M.A., Uvaldo, M.C. C., Fonçatti, G., Audi, D.A., Agostinho, M.L. & Malki, Y (2016). In: Ser adolescente no século XXI. R.S, Levenfus, Orientação vocacional e de Carreira em contextos clínicos e educativos. (pp. 13-24). Artmed.

SEMESP (2023). Evasão Universitária Desafia Gestores de Educação em SP. https://www.semesp.org.br/mapa /?s= evasão+no+ensino+superior

Siegel, D. J.(2016). O Cérebro Adolescente. nVersos.

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[1], Rodolfo Ambiel[2]

Introdução

As transformações geradas pela revolução 4.0 poderão trazer implicações não somente para o ambiente industrial, como também impactos sociais, econômicos e políticos (Junior & Saltorato, 2018). As transformações da natureza do trabalho nos últimos anos já exigem o desenvolvimento de novas competências para a ocupação de postos mais especializados e, com isso, novas relações de trabalho também surgirão. Esperam-se também avanços na área da saúde, advindas da inovação em medicamentos, procedimentos, ferramentas e demais recursos para melhoria na reabilitação, qualidade e expectativa de vida.

[1] Psicóloga, Mestranda do PPG DTI- Mestrado Profissional em Design, Tecnologia e Inovação pela Unifatea. Gestora de Recursos Humanos na empresa Valgroup e Orientadora Profissional e de Carreira. mayara_ssiqueira@terra.com.br

[2] Doutor em Psicologia. Docente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Fundador da Andante: Projetos de Vida e de Carreira. ambielram@gmail.com

O trabalho ocupa um lugar fundamental na dinâmica do investimento afetivo das pessoas, e, de acordo com as ideias de Clot (2007, p.59), "De maneira mais geral, a ansiedade desenvolvida hoje pela intensificação do trabalho e pelo desemprego "corrói a saúde mental dos trabalhadores, progressiva e inevitavelmente, tal como o carvão que enche os pulmões do mineiro acometido de silicose (1993, p. 94)".

Diante do cenário de constante mudança no mundo do trabalho e consequentemente de impactos na vida das pessoas, a orientação profissional e de carreira se torna fundamental, já que "envolve a exploração de si em relação às opções de trabalho, a exploração contextual e o relacionamento de características pessoais e contextuais (Lent & Brown, 2020)". A partir disso, métodos práticos e semiestruturados de orientação profissional e de carreira, como o "Método Andando Juntos" (Ambiel, 2022), são extremamente necessários para suportar a atuação profissional do orientador, e com isso alcançar melhores resultados nas decisões de carreira junto ao orientando.

A exemplo, o Método "Andando Juntos" possui estrutura baseada na Teoria Social Cognitiva e em evidências, que guiam a prática do orientador. Porém, também permite, ao longo das etapas e sessões, que ocorra o desenvolvimento intencional de técnicas de intervenção, "que deixa muita margem para que a orientadora seja criativa, podendo, assim, criar novas ferramentas de intervenção ou oportunidades de aplicação de técnicas já conhecidas dependendo da demanda do cliente" (Ambiel, 2022, p.68).

É neste sentido que compartilha-se 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 e de Carreira, que fundamentada no Método "Andando Juntos", teve oportunidade de ser desenvolvida.

Objetivo

A Autoeficácia, e suas fontes, são o conceito central da Teoria Social Cognitiva, "Entre os mecanismos da agência humana, nenhum é mais central e difuso que a crença de eficácia pessoal (...). Acreditar na própria capacidade é um recurso pessoal chave no desenvolvimento e mudança pessoal" (Bandura, 2006, P.170). Além disso, sabe-se que uma intervenção que utiliza de instrumentos de autoeficácia para decisão de carreira possui maiores efeitos, segundo o estudo de Whiston et a. (2017). Por fim, um ingrediente crítico de sucesso para as intervenções, também são os exercícios escritos.

Por isso, através do exercício escrito da "Análise SWOT Pessoal" em que o sujeito lista em quadrantes suas forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, busca-se ampliar o autoconhecimento do mesmo, expondo suas crenças de autoeficácia com fonte na Experiência Pessoal, ou seja, na percepção de sucesso e/ou fracasso que ele tem do seu desempenho, trabalhando a dimensão Competências Exploratórias, levando-o a explorar suas próprias características

Método

Análise ou matriz SWOT original – em português, análise ou matriz FOFA – é um método de planejamento estratégico que engloba a análise de cenários para tomada de decisões, observando 4 fatores. São eles, em inglês: Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats. Em português: Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças.

Considerada uma ferramenta clássica da administração, muito utilizado no contexto corporativo, e não possui um autor específico, e acredita-se que teve origem na década de 60 nos Estados Unidos (Nakagawa,2011). O público-alvo da aplicação da Análise SWOT em Orientação Profissional e de Carreira são Jovens e Adultos alfabetizados e com capacidade de auto reflexão.

Passo a passo da intervenção

Após a etapa 0, estruturada pelo Método Andando Juntos, em que a avaliação inicial e rapport são realizados, indica-se a utilização da Análise SWOT Pessoal como recurso de exploração de si, ampliando autoconhecimento e estimulando a correlação entre as características pessoais com o mundo do trabalho. Além disso, a partir da Análise SWOT pessoal é possível estabelecer metas e traçar planos de ação para os pontos de maior necessidades e impactos na carreira do orientando.

Primeiro passo:

Apresentar o método SWOT para o orientando e passar instruções sobre como preencher. É recomendado que o método seja explicado no fim de uma sessão, e que seja realizado pelo orientando fora da sessão, ficando como tarefa para ele trazer preenchido no próximo encontro.

Segundo passo:

Iniciar a sessão perguntando como foi a experiência de realizar a Análise SWOT, dificuldades enfrentadas, suportes recebidos. Permitir que o orientando faça a exposição dos quadrantes, explicando os motivos de ter inserido determinadas características. Neste momento, é recomendado que o orientador ajude o orientando a reorganizar sua lista, e que também o incentive a revisá-la com frequência.

Terceiro passo:

Definir estratégias, junto com orientando, para fortalecer as fraquezas, e eliminar as ameaças. Criar um cronograma para estas ações.

Quarto passo:

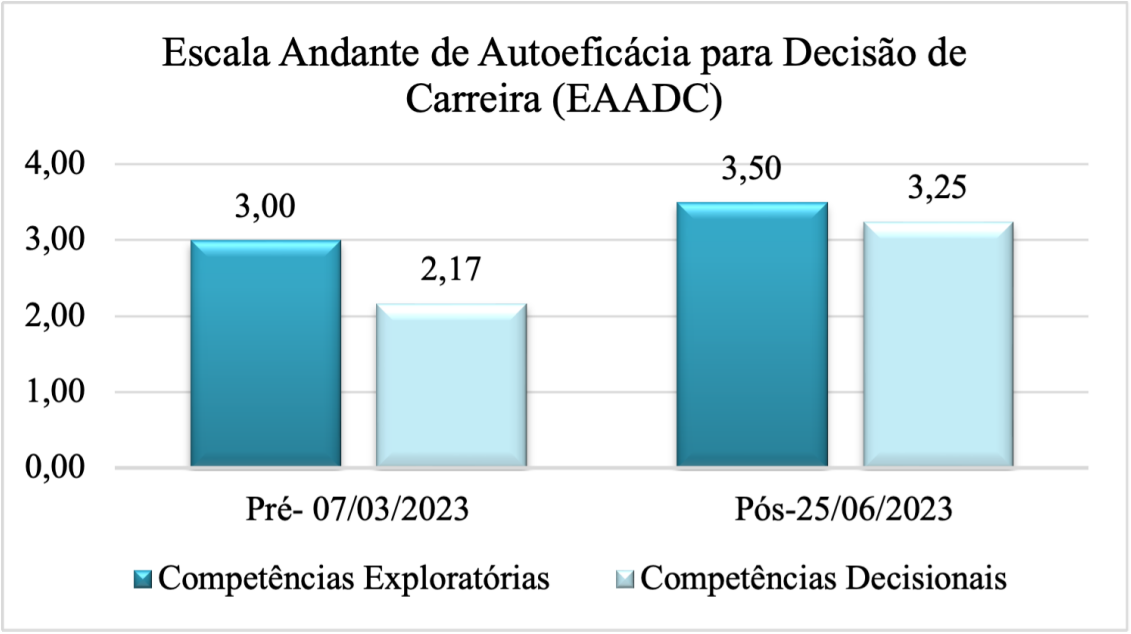
Associar as forças e oportunidades com ocupações, com o contexto profissional e incentivar o orientando na exploração de ocupações potencialmente compatíveis.

Resultados

A Análise SWOT pessoal foi aplicada segundo os passos acima em uma orientanda, E.G, de 36 anos, sexo feminino, empregada atualmente e em busca de uma transição de carreira para outra empresa. A ferramenta foi utilizada e discutida durante 2 sessões de 60 minutos cada, e durante a intervenção E.G ampliou seu autoconhecimento e teve maior consciência dos seus pontos positivos e a desenvolver. A partir disso, desenvolveu um plano de ação com 6 iniciativas a serem aplicadas, com grau de importância e urgência, prazo para realização e custo.

Durante a construção da Análise SWOT fora das sessões, E.G por iniciativa própria solicitou que 3 pessoas próximas (amigas e seu namorado) também realizasse uma Análise SWOT sobre ela, para comparar as respostas do seu grupo de apoio com as informações que ela tinha sobre si mesma, o que demonstra também a ampliação de competências exploratórias.

O início dos atendimentos ocorreu no dia 07/03/2023, e E.G respondeu a 2 instrumentos exclusivos do Método "Andando Juntos", "*Escala Andante de Autoeficácia para Decisão de Carreira* (EAADC)" e "*Escala Andante de Indecisão de Carreira* (EAIC)" Salvador, Martins & Ambiel (2022), o que demonstrou o nível de dificuldade apresentado pela orientanda para tomada de decisão com relação ao seu contexto atual de carreira e reforçou sua necessidade de orientação profissional. Os mesmos instrumentos foram reaplicados após 6 sessões, em que 2 delas foram conduzidas através da técnica da Análise SWOT Pessoal, e os resultados apresentados pré e pós-intervenção foram:



Os resultados demonstram de forma quantitativa a evolução da orientada no que se refere a sua capacidade de explorar informações sobre o mercado de trabalho, exploração do autoconhecimento, consciência de pontos fortes e a desenvolver, também observados no comportamento dela ao longo das discussões conduzidas nas sessões. Apesar de não ter tomado nenhuma de-

cisão referente a mudança de carreira até o fim deste trabalho, a orientanda finaliza o processo com a construção de um projeto de vida robusto e flexível, com prazos e ações alinhadas com os seus sonhos e interesses profissionais atuais, que poderá ser colocado em prática ou revisado durante o percorrer dos caminhos da sua vida profissional.

Sendo assim, conclui-se que a Análise SWOT Pessoal aplicada como técnica de intervenção na Orientação Profissional e de Carreira pode ser recomendada como um recurso positivo, que associado a um Método semi- estruturado e fundamentado como o Método "Andando Juntos", traz resultados significativos para o público alvo determinado. Também conclui-se que esta técnica tem oportunidades de ser mais aplicada, e explorada através de produções de conteúdo científico, por orientadores profissionais e de carreira, uma vez que já alcançou *"o estado da arte"* no contexto corporativo e nas estratégias organizacionais.

REFERÊNCIAS

Ambiel, R. Andando juntos: orientação profissional e de carreira: método semiestruturado de orientação para construção de projetos de carreira-Manual técnico do método. Campinas, SP. 2022, 96 p.

Bandura, A. Toward a psychology of human agency. Perspectives on Psychological Science, v.1, n.2, p. 164-180, 2006.

Clot, Y. A função psicológica do trabalho. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

Junior, G. T & Saltorato, P. Impactos da Indústria 4.0 Na Organização do Trabalho: Uma Revisão Sistemática da Literatura. Revista Produção Online. Vol 18, nº 2, p. 743-769, 2018.

Lent, R. W.,& Brown, S.D. (2020). Career Decision Making, Fast And Slow: Toward An Integrative Model Of Intervention For Sustainable Career Choice. Journal of Vocational Behavior, 120, 103448. doi: 10.1016/j.jvb.2020,103448.

Nakagawa, M. Ferramenta: Análise Swot (Clássico), Estratégia E Gestão, Movimento Empreenda, São Paulo, 2011, 3 páginas. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/ME_Analise-Swot.PDF>. Acesso em: 01/06/2023.

Salvador, A. P., Martins, G. H., & Ambiel, R. A. M. (2022). Escala Andante de Autoeficácia para Decisão de Carreira (EAADC), Escala Andante de Indecisão de Carreira (EAIC). Relatório técnico não publicado.

Whiston, S.C., Li,Y., Mitss, N.G., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. Journal of Vocational Behavior, 100, 175-184. Doi: 10.1016/j.jvb.2017.03.010

ORIENTAÇÃO DE CARREIRA E INSERÇÃO PROFISSIONAL DE JOVENS UNIVERSITÁRIOS GRADUANDOS EM DIREITO

Camila Lemos Nicodemo

Introdução

Desde a sua criação, a Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (FGV Direito SP) preocupa-se constantemente com a colocação profissional de seus alunos e egressos. As atividades de orientação de carreira e o apoio à inserção profissional, organizadas pelo setor de Orientação Profissional e Carreiras da instituição de ensino, destinam-se a todo o corpo discente e aos egressos e acontecem por meio 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 à realidade profissional, possibilitando que exerçam o protagonismo de suas carreiras e permitindo que empregadores participantes conheçam os jovens profissionais

[1] Pedagoga e formada em Gestão de Recursos Humanos, com MBA em Administração e em Gestão Estratégica e Econômica de RH pela FGV-SP. Atualmente é supervisora de Orientação Profissional e Carreiras na FGV Direito SP, onde realiza a preparação para o ingresso no mercado de trabalho e o acompanhamento de carreira de estudantes e ex-alunos do curso de graduação em Direito. camila.lemos@fgv.br

do curso de graduação em Direito. A segunda forma de apoio acontece através das ações de desenvolvimento de carreira, realizadas no Ciclo de Orientação Profissional, nos Programas de Monitoria e de Introdução à Pesquisa, nos Programas de Estágios de Férias e no WoMentor (programa de mentoria para mulheres). Essas iniciativas têm o objetivo de aproximar e apresentar trilhas profissionais aos estudantes, proporcionar a experimentação da profissão e desenvolver habilidades práticas através da vivência no ambiente de trabalho, sendo oferecidas em diversos formatos ao longo do ano. As atividades contam com a participação de convidados e parceiros externos e buscam sempre a integração com os 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 atividades complementares de férias em unidades concedentes parceiras e a oferta regular de vagas de estágio aos estudantes. Os altos índices de inserção no estágio após a participação na Feira de Estágios e a colocação profissional em vagas efetivas no momento da conclusão do curso de graduação são indicadores que demostram os resultados positivos das ações que o setor de Orientação Profissional e Carreiras realiza com os estudantes e com os egressos da FGV Direito SP.

Contextualização

A Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getulio Vargas foi criada em julho de 2002. Em 2005, após um período destinado aos estudos e planejamentos para a concepção da proposta pedagógica do curso, para a estruturação dos documentos de registro e para a aprovação dos credenciamentos necessários ao funcionamento da nova instituição de ensino, os primeiros quarenta discentes da graduação em Direito foram recebidos e as aulas começaram.

Mangabeira Unger (2005) relata que a inauguração da Escola de Direito em São Paulo pela FGV, em um mercado já saturado e com tantos cursos disponíveis na área, surgiu do anseio em contribuir para a formulação de pensamentos, de estratégias e para o desenvolvimento de pessoas capazes de estruturar um país de longo prazo. Nesse sentido, a FGV Direito SP foi concebida visando formar bacharéis com um perfil inovador que, além de dominarem o conteúdo das áreas tradicionais do Direito, tivessem habilidades diversas e conhecimentos ampliados de outras disciplinas.

O Projeto Pedagógico do Curso de Graduação da FGV Direito SP 2023 (PPC) destaca o desenvolvimento de habilidades essenciais às carreiras jurídicas, como pensar criticamente, colaborar e trabalhar em rede, comunicar-se com eficiência, argumentar de maneira consistente e estruturada e a formulação de raciocínio rigoroso do ponto de vista analítico. O documento salienta também que as novas habilidades e competências requeridas para o desempenho de funções jurídicas no ambiente empresarial, econômico ou público no qual a Escola de Direito de São Paulo está instalada necessitam de inovação em relação à formação tradicional. Diante disso, desde sua a

concepção, a graduação da FGV Direito SP optou pelo protagonismo discente como ponto central das metodologias de ensino adotadas, sendo o ensino participativo o fio condutor metodológico. Optou, também, pela estruturação de um curso com dedicação integral nos três primeiros anos de formação, permitindo a imersão dos discentes aos estudos, e a realização dos estágios não obrigatórios somente a partir do quarto ano da graduação. Essas definições encontram-se detalhadas nas "Regras Acadêmicas do Curso de Graduação da FGV Direito SP" (FGV Direito SP, 2018) e no "Regulamento de Atividades de Formação do Eixo de Formação Prática da Graduação da FGV Direito SP" (versão aprovada pelo Conselho de Coordenação de 29/08/2018).

Em 2007, quando a primeira turma de ingressantes estava para concluir o período de dedicação integral, organizou-se uma Feira de Estágios. Em "Construção de um sonho: inovação | métodos | pesquisa | docência", organizado por Antonio Angarita, há o relato do início da FGV Direito SP e a descrição detalhada das duas primeiras edições da Feira de Estágios. O evento foi pensado, inicialmente, a partir do modelo das "*job fairs*" de escolas de Direito norte-americanas, com um processo de recrutamento exclusivo. Porém, na Escola de Direito de São Paulo, a feira foi estruturada em um ambiente mais controlado, no qual a instituição de ensino definiu as regras e as etapas que os participantes deveriam cumprir durante todo o processo seletivo, intermediando as tratativas e assessorando os discentes nos agendamentos das entrevistas e nas escolhas profissionais. Esse formato de evento considerava uma estrutura mais tradicional de trabalho, onde a gestão da carreira das pessoas ainda era, em grande parte, de responsabilidade da parte empregadora.

Em 2011, com o início da quarta revolução industrial, o mercado de trabalho, os relacionamentos profissionais e as habilidades requeridas aos trabalhadores passaram por um processo de transformação. De acordo com Schwab (2016), o novo contexto social impôs um processo de adaptação, resiliência e revisão das formas tradicionais de emprego. Para atender as demandas emergentes e se adiantando as necessidades que a área jurídica sinalizava para os anos seguintes, a Feira de Estágios foi reformulada e passou a ter a autorresponsabilidade no gerenciamento e no sucesso da própria carreira e a construção de relacionamentos profissionais sólidos e consistentes como epicentro do evento, pautando-se nos conceitos da carreira proteana (Hall, 1976), do Life Design (Savickas et al., 2009) e da Teoria da Construção de Carreira (Savickas, 2013).

Com a crescente transformação social oriunda das novas tecnologias, do uso da inteligência artificial, da automação de processos e da internacionalização das relações, em 2016, a FGV Direito SP empreendeu uma grande reforma curricular em seu curso de graduação, ao mesmo tempo em que realizou o aumento da turma para 80 ingressantes anuais. A mudança na grade foi, em parte, uma resposta ao novo perfil de profissional requerido pelo mercado de trabalho, mas, também, uma adaptação às mudanças na sociedade e ao cenário acadêmico ocorridas nos 11 anos desde o início das atividades da escola. Nesse momento, a FGV Direito SP passou por um processo

denominado internamente de "*desdiciplinarização*", onde se reduziu o número de disciplinas ofertadas por semestre, mas sem diminuir a carga horária do curso, equilibrando a dedicação aos conteúdos obrigatórios e optativos e reconhecendo os espaços no ambiente acadêmico destinados ao desenvolvimento de habilidades fora das salas de aula, como os grupos de estudos, as entidades e coletivos estudantis, as atividades complementares, os projetos de extensão e as competições jurídicas nacionais e internacionais.

Conforme descrito no PPC 2023, a reforma curricular também designou que parte da carga horária das disciplinas fosse dedicada a atividades extraclasse monitoradas, possibilitando maior autonomia aos discentes e o desenvolvimento de habilidades que antes eram trabalhadas em disciplinas específicas, passando da leitura de textos complexos à percepção de como o conteúdo se aplica na realidade, da concepção e elaboração de pequenos projetos à observação do entorno social, e assim por diante.

Outra novidade da reforma curricular foi a implementação dos Projetos de Prática Multidisciplinar, nos quais os estudantes são estimulados a identificar um problema jurídico, arquitetar um plano capaz de resolvê-lo e gerenciar a execução de um protótipo do projeto. Em conjunto com as Clínicas Jurídicas, a oferta dos projetos multidisciplinares desenvolve um conjunto de *soft skills* (comunicação, resolução de problemas, gerenciamento de projetos, trabalho em rede, etc.) e coloca os estudantes em contato com a prática profissional.

Com a pandemia, a utilização da tecnologia e da inteligência artificial novamente impactou as relações sociais e a forma de comunicação entre as pessoas. Esse contexto foi responsável por outro marco importante nos processos de orientação profissional da FGV Direito SP, com a inserção de ferramentas tecnológicas nos procedimentos internos, encurtando espaços e adaptando as formas de atuação na área. Em 2020 e em 2021, a Feira de Estágios e todas as ações de orientação de carreira foram realizadas virtualmente.

No pós-pandemia, além dos desafios de constante adaptação, acompanhando e antevendo as tendências do mercado de trabalho, a Escola de Direito de São Paulo também se vê diante de um processo de expansão e crescimento, previsto para concretização no início de 2024, com o aumento da turma para 120 alunos ingressantes.

Objetivos e estratégias de orientação profissional na FGV Direito SP

Desde o início de suas atividades, a FGV Direito SP mantém um olhar atento para a inserção profissional de seus estudantes e egressos, demonstrando grande preocupação e responsabilidade com a construção das carreiras e com a tomada de consciência por parte dos jovens que integram o seu corpo discente, apresentando e aproximando-os de opções de trajetórias profissionais, possibilitando espaços para experimentação prática e viabilizando atividades que desenvolvam competências e habilidades profissionais.

As iniciativas de orientação e inserção profissional destinadas aos discentes e egressos do curso de graduação da FGV Direito SP são organizadas pelo

setor de Orientação Profissional e Carreiras, que integra a Coordenadoria Adjunta de Prática Jurídica e Atividades Complementares. Com o passar dos anos, o setor passou a representar um espaço de apoio e suporte aos alunos e ex-alunos em suas questões relativas ao mercado de trabalho, ganhando visibilidade, segurança na atuação e interface com as demais instâncias da instituição de ensino.

Entendendo que as trajetórias de carreiras não são lineares e, nem sempre, previsíveis ou programadas, o propósito do setor de Orientação Profissional e Carreiras é possibilitar e desenvolver o protagonismo, a adaptabilidade e a autoeficácia nas tomadas de decisões de carreiras dos estudantes e dos egressos da FGV Direito SP, auxiliando-os a alcançar os objetivos profissionais individuais através da inserção, da recolocação ou do empreendedorismo profissional. Para isso, utiliza estratégias que visam acompanhar os estudantes desde o momento em que ingressam no curso de Direito até depois da formatura, quando se tornam ex-alunos, mas continuam participando da comunidade acadêmica e mantém o vínculo afetivo com a instituição de ensino.

Ações de Orientação Profissional e Carreiras na FGV Direito SP

O setor de Orientação Profissional e Carreiras da FGV Direito SP é responsável por firmar convênios com diferentes escritórios de advocacia, empresas, órgãos públicos e organizações da sociedade civil a fim de promover oportunidades de estágio profissional não obrigatório e parcerias para atividades complementares aos alunos da FGV Direito SP. No que se refere a gestão dos estágios não obrigatórios, a instituição de ensino realiza o controle de convênios firmados com empregadores contratantes, além da análise, assinatura e organização dos termos de compromisso e planos de estágio firmados entre as partes (instituição de ensino, unidade concedente de estágio, estudante e, eventualmente, agente de integração de estágio). Há, também, um rigoroso acompanhamento periódico do estágio, realizado através dos relatórios semestrais, preenchidos pelas unidades concedentes e pelos estagiários. Esses relatórios evidenciam se as atividades realizadas dentro do estágio são condizentes com a formação do aluno e se contribuem ativamente para o desenvolvimento profissional do estudante. Os documentos possibilitam, também, que a instituição de ensino realize análises sobre o cumprimento da jornada de estágio, o desenvolvimento de habilidades e a correlação entre as disciplinas cursadas e a vivência prática.

Já a assistência aos discentes na preparação ao ingresso ao mercado de trabalho ou na recolocação profissional por meio de ações de orientação individual, como as revisões de currículos, os atendimentos para aconselhamento de carreira, a participação em entrevistas simuladas e o auxílio na condução de processos seletivos, assim como em espaços coletivos, como os eventos do Ciclo de Orientação Profissional, que buscam integrar a instituição de ensino ao mercado de trabalho. As ações possibilitam a constante atualização sobre as características e as tendências das profissões jurídicas e correlatas, reforçando a preocupação da instituição de ensino em manter-se atenta às novas habilidades e competências requeridas pelo ambiente profissional. Também,

nesse sentido, ressalta-se a Feira de Estágios anual da FGV Direito SP, que compõe um canal privilegiado de aproximação dos estudantes com destacados representantes do mercado jurídico paulista. Essas iniciativas serão descritas nos tópicos a seguir.

Ciclo de Orientação Profissional

O Ciclo de Orientação Profissional da FGV Direito SP promove eventos periódicos com temas relacionados às carreiras e ao mercado de trabalho jurídico. As atividades têm o objetivo de apresentar as possibilidades de trajetórias jurídicas e correlatas aos estudantes, auxiliando-os na escolha do estágio e dos percursos profissionais. Buscam, também, capacitar os discentes para que se sintam seguros na condução de suas próprias trajetórias de carreira, tornando-se complementar à Feira de Estágios, com um espaço reservado na agenda de eventos periódicos da instituição de ensino.

Os encontros acontecem em diferentes formatos ao longo do ano, como workshops, mesas redondas, painéis de apresentação com profissionais, visitas guiadas, palestras e bate-papos, e contam com a participação de convidados externos, parceiros institucionais e ex-alunos. Além dos encontros síncronos, são disponibilizados materiais em formatos assíncronos, como vídeos sobre como utilizar de forma assertiva o LinkedIn, materiais para apoio em decisões de carreira, como, por exemplo, no momento de aceitar ou recusar propostas de estágios, livros eletrônicos para ajudar na estruturação do currículo ou sobre formas de encontrar estágios em órgãos públicos, entre outros.

Programa de Monitoria

A monitoria em disciplinas da graduação da FGV Direito SP propicia o desenvolvimento de habilidades para a carreira docente nas funções de ensino, pesquisa e extensão, assegurando a cooperação didática tanto ao corpo docente quanto ao discente nas funções institucionais. O monitor auxilia o professor na execução das tarefas didático-científicas, como a preparação de aulas, a organização e aplicação de trabalhos didáticos, o atendimento aos estudantes, a realização de atividades de pesquisa e de extensão e nos trabalhos práticos e experimentais, compatíveis com o grau de conhecimento e com experiência do participante. Os alunos e ex-alunos da graduação e os alunos da pós-graduação stricto sensu podem atuar como monitores, promovendo a integração entre os programas da escola, seus discentes e seus egressos.

A atividade acontece de forma supervisionada e estruturada, com a emissão de certificado de participação ao final de cada semestre. Os alunos da graduação podem validar as horas adquiridas como atividade complementar, enquanto os alunos dos programas stricto sensu podem pleitear a concessão de créditos ou a validação como estágio docente.

Programa de Introdução à Pesquisa

O Programa de Introdução à Pesquisa aproxima os estudantes da graduação dos projetos em andamento realizados pelos Centros e pelos Núcleos de

Pesquisa da FGV Direito SP, como forma de introduzi-los à pesquisa enquanto prática profissional. Diferente da Iniciação Científica, onde os participantes formulam um projeto e contam com a supervisão de um orientador na condução da atividade, no Programa de Introdução à Pesquisa os discentes assessoram os pesquisadores responsáveis nos projetos em andamento, que compõem a agenda de pesquisa da instituição de ensino.

A atividade conta com a organização do setor de Orientação Profissional e Carreiras através da divulgação do edital, gestão das inscrições e aprovações, recebimento e conferência dos relatórios e emissão de certificado aos estudantes participantes. Os Programas de Monitoria e de Introdução à Pesquisa, além de aproximar os estudantes das carreiras docente e de pesquisa jurídica aplicada, permitem o desenvolvimento de habilidades inerentes a outros percursos profissionais, como a gestão de projetos, a perspicácia para a análise de dados e informações, a escuta ativa, a argumentação oral e escrita, a gestão do tempo, a liderança e a empatia, etc.

Estágios e Atividade Complementar de Férias

Como forma de aproximar os alunos do mercado de trabalho e propiciar a experimentação prática durante o período integral do curso (do primeiro ao terceiro ano), a FGV Direito SP estimula e promove os estágios de férias. A iniciativa proporciona a experiência profissional aos estudantes durante o período de recesso acadêmico e pode ser realizada em empregadores parceiros da escola, que divulgam constantemente vagas aos alunos. É uma atividade remunerada e que, muitas vezes, resulta em contatos profissionais sólidos para o momento de escolha do estágio não obrigatório, que acontece a partir do quarto ano da graduação.

Já a atividade complementar de férias consiste em um programa com fins pedagógicos de inserção em ambientes profissionais na área do Direito, oferecido aos discentes em seus períodos de recesso acadêmico, com duração máxima de duas semanas e sem remuneração. Há a intermediação da instituição de ensino na elaboração e na aprovação do plano a ser executado pelo aluno, assim como a concessão de horas complementares àqueles que participam da atividade.

Feira de Estágios

A Feira de Estágios da FGV Direito SP acontece anualmente e é aberta a todos os discentes da graduação da instituição de ensino. Porém, o evento é direcionado aos alunos que estão no final do terceiro ano, se aproximando da conclusão da etapa integral do curso e do momento em que estarão aptos a iniciar o estágio não obrigatório.

O formato atual da Feira de Estágios é resultado do constante aprimoramento e atualização por parte do setor de Orientação Profissional e Carreiras, que busca potencializar o desenvolvimento e a aproximação dos estudantes da Escola de Direito de São Paulo à realidade profissional, permitindo que os alunos exerçam o protagonismo de suas carreiras. Nesse cenário, os discentes podem conhecer e ampliar as informações que possuem sobre o mercado

jurídico, as possíveis carreiras e áreas de atuação, estabelecer uma rede de contatos profissionais e contar com o apoio de uma equipe qualificada durante o processo de início ou de recolocação profissional.

O suporte prestado no acompanhamento dos estudantes acontece por meio das palestras de orientação profissional, conversas individuais para aconselhamento de carreira, revisões personalizadas de currículos e de perfis de LinkedIn, simulações de entrevistas (*roleplays*) e orientações para elaboração de roteiros para "*pitch*" e vídeos de apresentação nos processos seletivos.

Além disso, o evento procura aproximar o mercado jurídico da comunidade acadêmica da instituição de ensino, possibilitando que os empregadores participantes conheçam os discentes do curso de graduação e as inovações e especializações introduzidas pela Escola de Direito na formação de futuros profissionais. Nesse sentido, a Feira de Estágios tem o papel de estreitar o relacionamento do mercado empregador com a FGV Direito SP, possibilitando a aproximação e recrutamento de estudantes com vigorosa formação em diversos ramos de atuação jurídica e correlata. Isso se dá através da Semana de Apresentações dos Empregadores, que qualifica a etapa final da Feira de Estágios para os discentes, proporcionando um espaço para a realização das palestras institucionais e para o estabelecimento dos contatos profissionais. Após a Semana de Apresentações dos Empregadores, os estudantes podem compartilhar o material de candidatura, elaborado com o apoio do setor de Orientação Profissional e Carreiras, com os empregadores participantes e se candidatar aos processos seletivos que serão realizados durante o segundo semestre do ano.

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. Desde sua primeira edição, a Feira de Estágios já teve a participação de 973 alunos, que enviaram 8.155 candidaturas para 105 empregadores parceiros.

Desenvolvimento de Carreira

De forma subsidiária, o setor de Orientação Profissional e Carreiras da FGV Direito SP realiza a divulgação de vagas de estágios aos alunos e de vagas efetivas para os ex-alunos. Com as vagas enviadas pelos empregadores parceiros à instituição de ensino, a equipe que compõe o setor realiza uma curadoria semanal de oportunidades disponíveis em redes sociais, sites de empregados e em consultorias de recursos humanos, alinhadas ao perfil dos discentes e dos egressos. As oportunidades de estágio são disponibilizadas aos estudantes na Intranet e nos murais físicos da FGV Direito SP. Já as vagas para os ex-alunos são publicadas em um grupo exclusivo, administrado pela equipe de Orientação Profissional e Carreiras, no LinkedIn. A rede social tem se mostrado muito eficiente e, inclusive, auxilia os próprios ex-alunos na divulgação de oportunidades existentes em seus locais de trabalho.

Outras ações de orientação profissional acontecem de forma constante para os alunos e para os egressos, independente da Feira de Estágios e do

Ciclo de Orientação Profissional. A realização das entrevistas simuladas, das conversas individuais de aconselhamento profissional, das revisões de currículos e dos auxílios para a estruturação de perfis no LinkedIn fazem parte do cardápio de atividades permanentes e podem ser solicitados sempre que o discente ou que o ex-aluno necessitar.

No tocante ao relacionamento com os egressos, a FGV Direito SP mantém um contato permanente e busca estreitar o vínculo afetivo com seus ex-alunos. A manutenção desse vínculo é essencial para fins de identificação dos perfis de carreira buscados pelos ex-alunos, permitindo melhores padrões comparativos do desempenho dos egressos junto ao mercado de trabalho e às demais instituições de ensino. Também, os ex-alunos têm desempenhado papel importante no auxílio e na condução de grupos de estudos e nas preparações para competições internacionais, estão presentes em eventos voltados à orientação profissional dos atuais alunos e à divulgação da escola para vestibulandos, são atuantes como parceiros em projetos de extensão, participam das monitorias das disciplinas da graduação e atuam como mentores no Programa de Mentoria para Mulheres da FGV Direito SP (WoMentor).

Considerações finais

Como resultados concretos, a FGV Direito SP mantém elevados índices de empregabilidade na inserção profissional nos estágios e na efetivação na conclusão do curso. Em 2022, dos estudantes que participaram da Feira de Estágios, 96% conseguiram uma colocação profissional através do evento. Já em 2023, o índice foi de 94% de alunos em estágios regulares. No que se refere a empregabilidade no momento da conclusão do curso, os índices também são expressivos: em 2021, 86% dos egressos foram efetivados em seus estágios no momento da formatura. Em 2022, esse índice atingiu 96%.

Como próximos passos, o setor de Orientação Profissional e Carreiras da FGV Direito SP percebe a necessidade de criação de mecanismos para mensurar a satisfação (ou felicidade) com a trajetória de carreira e com a área de atuação em seus alunos e egressos. Também vê a importância em conseguir medir o quanto as perspectivas de carreira no início do curso foram, de fato, atingidas após a formatura. Esses são alguns dos projetos que estão em análise para implantação nos próximos anos.

REFERÊNCIAS

Angarita, A. (Org.), Ambrosini, D. R., & Salinas, N. S. C. (2010). Construção de um sonho: inovação | métodos | pesquisa | docência. 1. ed. São Paulo: Fundação Getulio Vargas. Escola de Direito. https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8656

FGV Direito SP. (2018). Regulamento de Atividades de Formação Prático-Profissional da Graduação da Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getulio Vargas. https://direitosp.fgv.br/sites/default/files/arquivos/2019._ci_15._comunica_alteracao_do_regulamento_de_atividades_de_formacao_pratico_profissional_da_graduacao_da_direito_sp_0.pdf

FGV Direito SP. (2018). Regras acadêmicas do curso de graduação da FGV Direito SP. https://direitosp.fgv.br/sites/default/files/arquivos/regras_

academicas_da_graduacao_fgv_direito_sp_-_aprovado_pelo_conselho_de_coordenacao.pdf
FGV Direito SP. (2022). Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de Graduação. https://intra.direitosp.fgv.br/sites/intra.direitosp.fgv.br/files/2022_ci_33_publica_o_projeto_pedagogico_do_curso_ppc_de_graduacao_da_fgv_direito_sp_2023.pdf
FGV Direito SP. (2022). Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). https://intra.direitosp.fgv.br/sites/intra.direitosp.fgv.br/files/ci_15-2023_atualiza_o_plano_de_desenvolvimento_institucional_pdi_2023-2025.pdf
Hall, D.T. (1976). Careers in Organizations. California: Goodyear Pub, Pacific Palisades.
Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004.
Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). Career development and counselling: Putting theory and research to work (2ª edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
Schwab, K. (2016). A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro.
Unger, R. M. (2005). Uma nova faculdade de direito no Brasil. Cadernos FGV Direito Rio, n. 1. https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10397/Cadernos%20FGV%20Direito%20Rio%20-%20Vol.%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y

INTERVENÇÃO ONLINE PARA O DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA EM UNIVERSITÁRIOS

Fernanda Zatti[1], Iúri Novaes Luna[2]

Introdução

A adaptabilidade de carreira é um construto central na Teoria de Construção de Carreira e no modelo *Life Design* e tem sido crescentemente explorada na literatura vocacional devido a sua relevância frente às atuais configurações do mundo do trabalho. Trata-se de um construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos do sujeito para lidar com tarefas atuais e iminentes do desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e rupturas pessoais (Savickas, 2013). Nessa perspectiva, as competências comportamentais necessárias para o desenvolvimento da adaptabilidade dividem-se em quatro dimensões globais (preocupação, controle, curiosidade e confiança), as quais representam os recursos e as estratégias adaptativas que as pessoas utilizam

[1] Mestre e doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina, com ênfase em Formação Profissional, Desenvolvimento de Carreira e Inserção no Trabalho. Psicóloga Escolar e Educacional no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – Campus Erechim. psicologa.fernandazatti@gmail.com

[2] Psicólogo, doutor em Sociologia Política e professor efetivo do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Coordenador do Grupo de Pesquisa LIOP/UFSC – Profissão, Carreiras e Projetos de Vida. iuri.luna@ufsc.br

para gerenciar tarefas e transições ao longo do processo de construção de suas carreiras (Savickas, 2005, 2013).

A *preocupação* relaciona-se à orientação para o futuro e à preparação, expressando-se por meio de comportamentos que envolvem planejamento, estabelecimento de metas, planos de ação e uma atitude otimista e de esperança diante da carreira e do futuro. Ter um sentido de preocupação envolve reconhecer que existe uma continuidade entre presente, passado e futuro, bem como consciência das tarefas de desenvolvimento, transições e escolhas a serem realizadas. O *controle* diz respeito à percepção do indivíduo como diretamente responsável pela construção de sua carreira. Envolve autorregulação, senso de autodireção e responsabilidade pessoal pelo futuro. Se expressa em comportamentos ativos no processo de realizar escolhas e na capacidade de tomar decisões sobre a carreira. A *curiosidade* é a capacidade exploratória frente a si mesmo e ao universo ocupacional e se expressa na busca pelo conhecimento e pela iniciativa de investigar opções a fim de descobrir atividades ocupacionais com as quais gostaria de se engajar. Revela uma postura investigativa e conexão com as oportunidades que possam surgir. A *confiança*, por sua vez, refere-se à crença nas próprias capacidades para lidar com adversidades e atingir objetivos, incluindo a percepção de capacidade para realizar as atividades, aplicando competências pessoais. Envolve capacidade de resolução de problemas e crenças de autoeficácia (Savickas, 2005, 2013).

Os recursos de adaptabilidade de carreira, segundo Savickas e Porfeli (2012), são competências psicossociais e autorregulatórias que direcionam as estratégias adaptativas e as ações destinadas à concretização dos objetivos de adaptação. Tais recursos auxiliam na constituição das estratégias usadas para direcionar os comportamentos adaptativos, moldando um estilo característico de adaptação.

Os quatro recursos da adaptabilidade de carreira oferecem suporte a estratégias de autorregulação. A *preocupação* auxilia na preparação para o futuro. O *controle* permite que os indivíduos se tornem responsáveis por construir a si mesmos e seus ambientes visando aspirações futuras com base na autodisciplina, no esforço e na persistência. A exploração ocorre quando a *curiosidade* leva a refletir a respeito de si mesmo em várias situações e papéis ocupacionais. Essas experiências de exploração produzem anseios e fomentam a *confiança* de que o indivíduo pode realizar escolhas para concretizar seu projeto de vida (Savickas & Porfeli, 2012).

Fortalecer os recursos de adaptabilidade de carreira ou habilidades de adaptação é prioritário na educação e no aconselhamento de carreira (Savickas, 2005, 2013), especialmente perante os obstáculos e as barreiras que perpassam as carreiras contemporâneas (Savickas et al., 2009). Apesar da relevância do construto, são em sua maioria recentes as pesquisas que apresentam modelos de intervenção para a promoção dos recursos de adaptabilidade de carreira, tendo sido verificado um aumento dos estudos sobre o tema nos últimos anos (Carvalho et al., 2021; Van der Horst et al., 2021;

Maree, 2021; Motlova & Honsova, 2021; Rabie et al., 2021; Santilli et al., 2021; Santisi, et al., 2021; Sávoly & Dost, 2020; Teychenne et al., 2019).

Importa considerar que em se tratando do domínio vocacional, a formação superior é um período crucial para a construção da identidade profissional e a consolidação da identidade pessoal. Os maiores conflitos vocacionais localizam-se em períodos de transição, quando estão aumentadas as preocupações e o comprometimento com escolhas acadêmicas e de carreira (Kalakoski & Nurmi, 1998). Desse modo, a transição universidade-trabalho é um processo complexo, com significativas repercussões na construção de carreira, demandando assim, o incremento de capacidades adaptativas e de recursos de adaptabilidade de carreira. Isso indica a necessidade de que os espaços de formação forneçam subsídios que auxiliem os graduandos a enfrentar os desafios inerentes a esse período (Koen et al., 2012).

Tendo em vista o exposto, este trabalho apresenta uma intervenção de carreira destinada à promoção de recursos de adaptabilidade de carreira em estudantes universitários formandos dos dois últimos semestres de diferentes cursos de graduação. Assim, 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.

Método

Para a elaboração do protocolo de intervenção considerou-se as recomendações teórico-metodológicas de Savickas (2002, 2005, 2013) e Savickas et al. (2009), bem como estudos anteriores que apresentaram o desenvolvimento e a implementação de intervenções de carreira especificamente pautadas no construto adaptabilidade de carreira e direcionadas a um público semelhante ao deste estudo (Green et al., 2020; Koen et al., 2012; Sávoly & Dost, 2020; Teychenne et al., 2019). No entanto, foram feitas alterações na estrutura e nos exercícios utilizados, considerando a adequação às especificidades do público e demais particularidades metodológicas tidas como fundamentais.

A intervenção foi conduzida pela pesquisadora responsável por este estudo, que apresenta experiência profissional na coordenação de grupos, e contou com o auxílio de uma acadêmica formanda de Psicologia, com experiência na área de intervenções de carreira, e com a supervisão do professor orientador do presente estudo. A intervenção ocorreu em cinco pequenos grupos (de 6 a 12 participantes, preferencialmente) de universitários formandos dos dois últimos semestres do curso de graduação que foram distribuídos entre os grupos em virtude da ordem de inscrição e disponibilidade de horários.

A intervenção foi realizada de forma síncrona e *online*, por meio da plataforma de reuniões *Google Meet*. Tendo em vista os objetivos previamente estabelecidos, a intervenção de carreira foi estruturada em cinco encontros (conforme Tabela 1), sendo um por semana, com duração de 1 hora e 30 minutos cada.

TABELA 1
Descrição da intervenção

Sessão	Objetivos	Técnicas	Tarefas	Dimensões da adaptabilidade
01 Vamos conhecer o nosso grupo?	Introdução, contrato. Integração dos participantes.	Apresentação de um personagem. Relato de expectativas.	Autobiografia, Linha do tempo, Reflexão pessoal.	Preocupação Controle Curiosidade
02 Vamos contar a nossa história?	Discussão sobre significados atribuídos à carreira. Refletir sobre a história pessoal e de carreira e desenvolver perspectiva temporal.	Painel sobre sentidos atribuídos à carreira, Autobiografia, Linha do tempo, Reflexão pessoal.	Formulário de habilidades, Check list das atividades acadêmicas, Exercício de Autoconhecimento e feedback.	Preocupação Controle Confiança
03 Vamos nos conhecer?	Amplificar o autoconhecimento a partir das técnicas e mapear interesses e habilidades. Refletir sobre a trajetória acadêmica e o mundo do trabalho.	Formulário de habilidades, Check list das atividades acadêmicas, Exercício de Autoconhecimento e feedback.	Mapeamento da realidade profissional, Roteiro para o planejamento de carreira – parte A e B.	Curiosidade Preocupação
04 Vamos explorar o mundo do trabalho?	Exploração do mundo do trabalho. Tomada de decisão e estabelecimento de critérios.	Mapeamento da realidade profissional, Roteiro para o planejamento de carreira – parte A e B.	Critérios e influências. Questionário "Sobre mim e a minha história". Roteiro para o planejamento de carreira – parte C.	Curiosidade Preocupação

Delineamento e implantação da intervenção

Sessão 01: Vamos conhecer o nosso grupo?

O eixo central desta sessão foi a integração dos participantes e a apresentação da proposta de trabalho, concomitante à introdução de temas norteadores da intervenção. Para a apresentação pessoal, os participantes foram convidados a escolher um personagem (de filme, série, novela, música ou outros) com o qual percebessem alguma identificação, descrevendo as características em comum. Também se solicitou que registrassem as expectativas em relação à participação no grupo. Para tanto, utilizou-se a ferramenta *online Google Jamboard*, um quadro branco digital colaborativo que pode ser editado e compartilhado de modo *online*.

Os participantes inseriram a imagem do personagem escolhido e registraram suas expectativas em um espaço destinado para esse fim. Essa atividade inicial, além de possibilitar a integração entre os participantes, buscou proporcionar uma breve reflexão sobre si mesmo para a apresentação ao grupo. Desse modo, a partir da exploração do autoconceito, buscou-se trabalhar a dimensão curiosidade. Por outro lado, ao ponderar sobre as expectativas relacionas ao grupo, o participante pode refletir sobre suas demandas atuais de carreira, o que incide na dimensão curiosidade, mas repercute também na preocupação na medida em que se considera a perspectiva temporal das situações divididas com o grupo. Ao serem compartilhadas as expectativas

com o grupo, os participantes tiveram contato com as demandas dos demais integrantes, o que constitui um importante fator de socialização e identificação grupal e, ao mesmo tempo, repercute nas dimensões controle e confiança pelo contato com demandas e iniciativas dos pares que estão buscando, de diferentes maneiras, soluções para os seus problemas atuais de carreira.

Sessão 2: Vamos contar a nossa história?

Inicialmente a atividade proposta foi o "painel sobre sentidos atribuídos à carreira". Os estudantes responderam, por meio da ferramenta *online Mentimeter* (plataforma de apresentação interativa e permite a interação em tempo real entre os apresentadores e o público) a pergunta "O que é carreira para mim?". Além de suscitar a reflexão e o compartilhamento grupal sobre as concepções relacionadas à carreira, a atividade possibilitou a abordagem de aspectos relacionados às dimensões preocupação e controle, por meio da integração das perspectivas de passado, presente e futuro na construção de carreira, considerando a agência pessoal nesse percurso. O debate sobre carreira esteve alinhado aos conceitos abordados pela Teoria de Construção de Carreira e ao modelo *Life Design*.

Em seguida, passou-se à discussão das tarefas autobiografia, linha do tempo e exercício de reflexão pessoal. A autobiografia consistiu em redigir um texto contendo o relato da história de vida incluindo passado, presente e futuro, a partir de sugestões de pontos que poderiam ser contemplados. A linha do tempo[1] consistiu na sistematização de experiências acadêmicas e/ou profissionais, estabelecendo um parâmetro cronológico, com a qualificação dos eventos em positivos, negativos ou neutros. Por fim, o exercício de reflexão pessoal consistiu em um questionário elaborado pelos autores com o objetivo de integrar os dois exercícios anteriores e aprofundar as reflexões. A partir dessas atividades avançou-se nas discussões introduzidas no encontro anterior. Os participantes foram estimulados a explorar e refletir sobre sua história de vida e a perspectiva temporal da carreira (dimensões curiosidade, controle e preocupação), reconhecendo valores pessoais significativos para si (curiosidade) e, assim, (re) conhecendo e (re) construindo sua narrativa. A consciência desse processo pode também gerar uma perspectiva mais otimista de futuro, repercutindo na dimensão confiança, ao mesmo tempo em que o dar-se conta da autoria da própria história diante das escolhas realizadas pode estimular recursos relacionados ao controle.

Sessão 03: Vamos nos conhecer?

A sessão 03 destinou-se a ampliar o conhecimento sobre si mesmo por meio da exploração de interesses e habilidades. Para tanto, foram discutidas as técnicas Formulário de habilidades[2], que teve por objetivo ponderar o grau de habilidade e/ou interesse nas atividades, instrumentos, objetos e locais de trabalho, características pessoais e valores, e o *Checklist* de atividades

1 Técnica desenvolvida pelo Laboratório de Informação e Orientação Profissional (LIOP) da UFSC.
2 Técnica desenvolvida pelo Serviço de Orientação Profissional (SOP) da UFRGS, adaptada pelos autores.

acadêmicas (Bardagi & Oliveira, 2020). O participante é convidado a listar, no *Checklist*, todas as atividades acadêmicas realizadas desde o início do curso, buscando relacionar os interesses observados às escolhas realizadas e às habilidades desenvolvidas. Com base no *checklist* de atividades acadêmicas discutiu-se como vem sendo construída trajetória profissional e o currículo de cada um, buscando refletir sobre o que já foi construído e o que ainda é necessário desenvolver. A partir dessas atividades foram abordados aspectos que perpassam as dimensões confiança (o que já desenvolvi), controle e preocupação (como e o que eu preciso desenvolver daqui em diante). Por fim, conversou-se a respeito da atividade "avaliação das características pessoais e *feedback*" (Bardagi & Oliveira, 2020), em que cada participante descreve três características positivas e três características negativas que percebe em si mesmo e pede para que pelo menos duas pessoas do seu convívio façam a mesma avaliação, atribuindo três características positivas e três negativas ao participante. Assim, buscou-se também ampliar o autoconhecimento e abordar a dimensão curiosidade.

Sessão 04 – Vamos explorar o mundo do trabalho?

Nesta sessão foram discutidos os mapeamentos da realidade profissional, técnica adaptada de Bardagi e Oliveira (2020). Essa atividade consistiu em realizar uma pesquisa de pelo menos três áreas de atuação buscando preencher os tópicos sugeridos, como remuneração, formação exigida, principais atividades, público-alvo do trabalho, possibilidade de atuação, dentre outros. Com isso, buscou-se abordar a curiosidade (exploração do mundo do trabalho), bem como a preocupação (perspectiva temporal) e o controle (exigências requeridas na área desejada). O Roteiro para o Projeto de Carreira - Partes A e B (Oliveira-Silva & Miranda, 2019) caminha numa perspectiva de integrar o autoconhecimento e o conhecimento da realidade profissional, pois a Parte A estimula que o orientando reflita sobre si, considerando sua história e características mais salientes, e a Parte B que pondere sobre as possibilidades que vem considerando (curiosidade) como passo anterior à elaboração do projeto de carreira (preocupação).

Sessão 05 – Vamos pensar no nosso futuro?

Na sessão 05 foi abordada a técnica critérios e influências, adaptada de Feigel et al. (2017), buscando pensar sobre aspectos que sustentam a escolha pelas opções profissionais consideradas (curiosidade e controle). Junto disso, discutiu-se o Roteiro para o Projeto de Carreira - Parte C (Oliveira-Silva & Miranda, 2019), cujo foco esteve em planejar as próximas etapas da carreira e assim identificar possíveis dificuldades e estratégias para superá-las. Ainda, discutiu-se a realização da atividade "Sobre mim e minha história", elaborada pelos autores, que buscou integrar os conteúdos trabalhados ao longo da intervenção. Para finalizar, durante o encontro os participantes delinearam a sua linha do tempo do futuro, sintetizando as próximas iniciativas referentes a trajetória de vida de carreira.

Considerações Finais

Este trabalho buscou apresentar um protocolo de intervenção, na modalidade remota e grupal, destinada à promoção de recursos de adaptabilidade de carreira de estudantes universitários em fase final do curso de graduação. Guiando-se pela descrição conceitual do construto, elaborou-se a intervenção que teve por base os quatro recursos de adaptabilidade de carreira: preocupação, controle, curiosidade e confiança.

A adaptabilidade de carreira associa-se ao sujeito ter consciência do próprio percurso de vida, olhar para o futuro e antecipar escolhas e transições, bem como explorar possibilidades e escolher direções que possibilitem o seu desenvolvimento, considerando também as circunstâncias impostas pela realidade (Savickas, 1997). Assim, é possível depreender que a intervenção de carreira apresentada empregou em sua proposta os elementos constituintes da adaptabilidade, possibilitando reflexões que favorecem o desenvolvimento e o fortalecimento dos quatro recursos que compõem o construto.

A intervenção procurou abordar aspectos relacionados ao estabelecimento de metas e planos (preocupação), senso de agência e responsabilidade na construção de carreira (controle), exploração de si e do ambiente (curiosidade) e crença na capacidade para atingir os objetivos pretendidos (confiança). Buscou-se, portanto, favorecer o uso dos recursos supracitados especificamente na transição da universidade para o mundo do trabalho.

A adaptabilidade de carreira é um tema emergente no campo das intervenções. Nesse sentido, autores referenciados na área (Hartung, 2011; Rossier et al., 2017; Savickas, 2019) têm incentivado o desenvolvimento de intervenções para o desenvolvimento de recursos de adaptabilidade. Embora já existam diversas pesquisas que se dedicam a estudar intervenções destinadas a promover a adaptabilidade de carreira em diferentes países e contextos (Motlova & Honsova, 2021; Santisi et al., 2021; Van der Horst et al., 2021; Green, 2021; Lau et al., 2021; Santilli et al., 2021; Maree, 2021; Carvalho et al., 2021), esse trabalho contribui no sentido de descrever uma iniciativa específica, concebida e realizada, na modalidade síncrona e remota, em pequenos grupos, com universitários no contexto brasileiro.

REFERÊNCIAS

Bardagi, M. P. & Oliveira, T.F. (2020). Disciplina curricular de Planejamento de Carreira com alunos universitários: a experiência da UFSC. In A. Knabem, C.S. Corrêa da Silva & M. P. Bardagi (Orgs.), Orientação, desenvolvimento e aconselhamento de carreira para estudantes universitários no Brasil (pp. 161-186). Brazil Publishing.

Carvalho, C.L., Taveira, M. C. & Ambiel, R. M. A. (2021). Career Adaptability in the 9th Year: Efficacy of an Intervention in Two Consecutive School Years. Paidéia (Ribeirão Preto), e3132. https://doi.org/10.1590/1982-4327e3132.

Feigel, G., Schüler, J.L. & Luna, I.N. (2017). Trabalhando critérios e escolha com jovens em orientação profissional. In M.D. Lisboa & D.H.P Soares

(Orgs.), Orientação Profissional em ação: formação e prática de orientadores (pp. 227-251). Summus Editorial.
Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering Proactivity and Career Adaptability Among University Students: Test of Intervention. Journal of Career Assessment, 28(3), 402–424. https://doi.org/10.1177/1069072719870739
Green Z. A. (2021). Strengthening career adaptation among school teachers in Pakistan: Test of strengths-based career intervention imparted through emotionalized learning experiences. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1–33. https://doi.org/10.1007/s10775-021-09502-2
Hartung, P. J. (2011). Career construction: Principles and practice. In K. Maree (Org.), Shaping the story: A guide to facilitating narrative career counselling (pp. 103–120). Van Schaik.
Kalakoski, V. & Nurmi, J. E. (1998). Identity and educational transitions: age differences in adolescent exploration and commitment related to education, occupation and family. Journal of Research on Adolescence, 8 (1), 29-47.
Koen, J., Klehe, U-C., & Van Vianen, A.E.M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. Journal of Vocational Behavior, 81, 395-408.
Lau, S.; Wan, K. & Tsui, M. (2021). Evaluation of a Blended Career Education Course during the COVID-19 Pandemic on Students' Career Awareness. Sustainability, 13(6), 3471. https://doi.org/10.3390/su13063471
Maree, J.G. (2021). The outcomes of a mixed-methods, innovative group life design intervention with unemployed youths. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 22, 667-687. https://doi.org/10.1007/s10775-021-09514-y
Maree, J.G. (2021). The outcomes of a mixed-methods, innovative group life design intervention with unemployed youths. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 22, 667-687. https://doi.org/10.1007/s10775-021-09514-y
Motlova, V. & Honsova, P. (2021). The effects of a 13-week career development programme on career-adapting thoughts and behaviours. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 21, 571–588. https://doi.org/10.1007/s10775-020-09454-z
Oliveira-Silva, L.C. & Miranda, B.M. Projeto de carreira: o mapa do gerenciamento de carreira. In A.L. Andrade, M.F.O. Nunes, M.Z. Oliveira, & R.A.M, Ambiel (Orgs.), Técnicas e medida em orientação profissional e de carreira (pp. 33-46). Vetor Editora.
Rabie, S., Visser, M., Naidoo, A., van den Berg, F. & Morgan, B. (2021) Beyond the Individual: A Group-Based Career Development Intervention Implemented in Resource-Constrained Schools in South Africa, The Journal for Specialists in Group Work, 46:1, 48-61.
Rossier, J., Ginevra, M., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The importance of career adaptability, career resilience, and employability in designing a successful life. In J. Maree (Org.), Psychology of career adaptability, employability and resilience (pp. 65–82). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_5.
Santilli, S., Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Soresi, S., & Nota, L. (2021). In the same boat? An online group career counseling with a group of young adults in the time of COVID-19. International journal for educational and vocational guidance, 1–19. https://doi.org/10.1007/s10775-021-09505-z
Santisi, G., Magnano, P. Zammitti, A & Zarbo, R (2021). Training to improve career adaptability, optimism, and hope as resources to promote professional development. Counseling, 14 (1), 76-91.
Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. The Career Development Quarterly, 45, 247-259.
Savickas, M. L. (2002). Career Construction – a developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & L. Brooks (Orgs.), Career choice and development (pp. 149-205). Jossey-Bass.
Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R.W. Lent & S.D., Brown, Career Development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 42-70). Library of Congress.
Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counselling: Putting theory and research to work (pp. 147-183). Wiley.
Savickas, M. L. (2019). Career counseling. Theories of psychotherapy series. American Psychological Association.
Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 80, 661–673.
Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 239-250.
Sávoly, D. D. K. & Dost, M. T. (2020). Effectiveness of a school-to-work transition skills program in a collectivist culture. Australian Journal of Career Development 29(2):127-136.
Teychenne, M., Parker, K., Teychenne, D., Sahlqvist, S., Macfarlane, S., & Costigan, S. 2019). A pre-post evaluation of na online career planning module on university students' career adaptability. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 10(1), 42–55.
Van der Horst, A. C., Klehe, U., Brenninkmeijer, V., & Coolen, A. C. M. (2021). Facilitating a successful school-to work transition: Comparing compact career adaptation interventions. Journal of Vocational Behavior, 128, 1-17. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103581

A CRISE DE FINAL DO CURSO E O ESPAÇO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA UNIVERSITÁRIOS

Ana Paula Gomes Esposito[1], Andréa Knabem[2], Katia Miyuki Tsuji[3], Débora Amaral Audi[4], Marcelo Afonso Ribeiro[5]

Introdução

O campo da Orientação Profissional e de Carreira (OPC) com universitários tem sido objeto de estudo e de publicações recentes no Brasil. Nunes, Martins & Ambiel (2020), em um levantamento e análise da produção científica em periódicos brasileiros sobre a OPC no Ensino Superior, apontam que são escassos os estudos que descrevem experiências e seus resultados nessa área da OPC. Os autores apontam que o surgimento de serviços de apoio aos estudantes universitários cresceu com o aumento do ingresso no Ensino Superior, mas as práticas desenvolvidas por esses serviços ainda não foram divulgadas e socializadas nos meios científicos.

[1] Psicóloga, Doutoranda em Psicologia Social e do Trabalho (USP), Mestre em Psicologia Clínica (PUC-SP), pesquisadora convidada no NOP – Núcleo de Orientação Profissional do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional da USP, psicóloga clínica no Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo (TRE-SP). espositoap@hotmail.com

[2] Psicóloga, mestre em Psicologia (UFSC), doutora em Psicologia (Instituto de Psicologia da USP). Docente na Universidade Federal do Paraná e Pesquisadora convidada no Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional – LABOR e Núcleo de Orientação Profissional – NOP da USP. aknabem@gmail.com

[3] Psicóloga, pesquisadora convidada no NOP – Núcleo de Orientação Profissional do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional da USP, atua na Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas com orientação profissional e de carreira para universitários, katia.tsuji@alumni.usp.br

[4] Psicóloga no Instituto de Psicologia da USP no Serviço de Orientação Profissional - SOP, mestre em Psicologia (Instituto de Psicologia da USP); Pesquisadora no Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional – LABOR e Núcleo de Orientação Profissional – NOP da USP. deaudi@usp.br.

[5] Psicólogo, Especialista em Orientação Profissional e Livre Docente em Psicologia Social e do Trabalho. Prof. Associado do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, onde é coordenador do Serviço de Orientação Profissional (SOP) e do Laboratório de Estudos do Trabalho e Orientação Profissional (LABOR). Coordenador do GT da ANPEPP "Carreiras: Informação, orientação e aconselhamento. marcelopsi@usp.br

No Serviço de Orientação Profissional (SOP) do Instituto de Psicologia (IP) da Universidade de São Paulo (USP), o Núcleo de Orientação Profissional (NOP) desenvolve o estudo, pesquisa e atendimento dos estudantes da USP que procuram atendimento para questões relacionadas ao curso e à carreira. Desde a implantação do serviço em 2004, e principalmente a partir de 2015, o NOP tem sistematizado sua experiência e divulgado o modelo de atendimento para o universitário da USP, buscando contribuir para o pensar da OPC com universitários. (Audi *et al*, 2017; Fonçatti *et al*, 2018; Audi, Fonçatti & Uvaldo, 2020; Malki *et al*, 2022). A Equipe do NOP é coordenada por uma psicóloga, servidora técnica, sendo os demais membros pesquisadores, estudantes de graduação e pós-graduação do IP e orientadores profissionais voluntários. O espaço das reuniões ocorre às segundas-feiras, das 14 às 16 horas, com o estudo teórico das questões da OPC para universitários, pesquisa, supervisão e orientação das atividades de atendimento e projetos do NOP. O público-alvo são os estudantes da USP que procuram o serviço de forma voluntária e na ocasião da inscrição preenche o "Termo de Consentimento Livre e Esclarecido", no qual concorda - ou não - com a utilização dos dados do atendimento para pesquisas. Os atendimentos ocorrem de forma presencial, mas desde a pandemia do Covid 19, a modalidade on-line de atendimento ocorre de acordo com o interesse do estudante e a disponibilidade do orientador profissional da Equipe.

Usualmente, os estudantes chegam ao NOP num momento de extrema ansiedade e culpa pela crise em relação ao curso e à imagem da instituição, que é seletiva e prestigiada. A experiência tem mostrado que 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. Esse 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 presente texto busca apresentar a crise do final do curso e o espaço da OPC para universitários a partir da apresentação do caso de quatro estudantes que buscaram o NOP para o atendimento. Inicialmente, apresenta-se o modelo de atendimento do NOP, a crise de final do curso, a descrição do atendimento realizado refletindo sobre as especificidades desse processo, e por fim, as considerações finais.

O modelo de atendimento do NOP e a crise de final do curso

A base teórica do modelo e atendimento do NOP encontra-se na psicanálise, psicologia social crítica e a abordagem utilizada é a "estratégia clínica" de Bohoslavsky (1983). O modelo de atendimento consiste na abordagem de uma terapia breve sendo que o número de encontros varia de três a cinco, com duração média de uma hora e meia, sendo que a intervenção procura ao longo do processo realizar três momentos. O momento inicial, denominado "Acolhimento", o segundo de "Esclarecimento da Demanda", e o terceiro

"Elaboração do Plano de Ação". No início, é esclarecido ao estudante o caráter breve e focal do atendimento e como o processo de orientação irá ocorrer. A postura do orientador é de uma investigação ativa, ajudando o estudante a fazer uma exploração em profundidade dos motivos da crise atual, das escolhas e não-escolhas realizadas e de sua trajetória acadêmica e de vida, propiciando a construção do "Plano de Ação" como fruto do processo.

No que se refere a "crises", Simon (1996) diferencia a "crise de desenvolvimento" da "crise acidental", sendo a primeira desencadeada principalmente em períodos de transição, fruto das etapas do desenvolvimento normal da personalidade. A segunda, refere que pode ser desencadeada por acontecimentos envolvendo perdas, ameaças de perdas ou mesmo por aquisições, sejam essas de ordem material ou afetiva.

Tomando como parâmetro tal classificação, podemos considerar as crises de final de curso essencialmente de desenvolvimento, visto que fazem parte da maioria dos estudantes que estão vivenciando este momento. É certo que a intensidade e as formas como são experienciadas podem ser diferentes para cada aluno e muitas vezes também vêm acompanhadas de crises acidentais, seja por eventos marcados por perdas ou até mesmo por ganhos (possibilidade de intercâmbio no exterior, por exemplo), amplificando a angústia sentida.

Nos estudos realizados por Malki (2015) em relação aos alunos em final de curso atendidos no NOP, observamos que além do fato das crises serem multifacetadas (Tinto, 1993), há situações em que isso aumenta (ou diminui) a vulnerabilidade desses estudantes, tais como a forma como se deu o processo exploratório em relação à escolha do curso, a qualidade das vivências universitárias, realização de estágios, questões institucionais, dentre outras. A partir da experiência com os estudantes finalista pretendemos construir essa colaboração de entendimento da crise de final do curso e o espaço da OPC e do orientador nos processos de acolhimento e encaminhamento dessa demanda. Salientamos aqui o papel imprescindível nas reuniões do estudo, discussões e supervisões realizados pelos orientadores do NOP durante o processo de atendimento. Entendendo que cada caso é único, ilustraremos o modelo através das "vozes" de quatro estudantes que buscaram o NOP neste momento de final do curso.

A crise de final de curso a partir das vozes dos universitários

Os quatro universitários cujos casos são relatados neste trabalho concordaram com a utilização de seus dados para fins de pesquisa, sendo que os nomes fictícios e as informações utilizadas aqui buscaram garantir seu anonimato. O critério para a escolha desses quatro estudantes foi o fato de estarem cursando o último ano do curso e terem sido atendidos pela autora principal deste estudo, com a supervisão dos demais autores. As idades são entre 23 e 27 anos, sendo três do sexo feminino e um do sexo masculino, cursando o último ano dos cursos de Letras, Geografia, Direito e Psicologia. Dois processos de atendimento foram realizados presencialmente no ano de

2019, e dois remotos, sendo um de 2021 e outro em 2022. Cabe esclarecer que até março de 2020 (início da pandemia da Covid19) os atendimentos eram realizados exclusivamente de modo presencial e, no período mais crítico da pandemia (2020 e 2021), exclusivamente de modo online. Desde 2022, esse atendimento tem ocorrido remotamente ou presencial, de acordo com a preferência do aluno e disponibilidade do orientador profissional. No quadro a seguir, encontra-se uma síntese dos quatros estudantes com nome (fictício), idade, curso, semestre, ano e modalidade de atendimento.

Nome	Idade (anos)	Curso	Semestre	Ano atendimento	Modalidade atendimento
Pamela	27	Letras	12°	2019	Presencial
Inês	26	Licenciatura em Geografia	11°	2019	Presencial
Pedro	23	Direito	10°	2021	On-line
Lais	24	Psicologia	10°	2022	On-line

Entender a queixa de cada estudante no momento do primeiro encontro é importante para o orientando e orientador no processo de atendimento e definição dos passos do processo. Pamela refere que o curso (Letras) é desvalorizado socialmente e o mercado de trabalho com perspectiva de ganhos limitados. A escolha do curso se deu pelo interesse por Literatura no cursinho e nota de corte mais baixa. Afirma estar pensando em cursar medicina em decorrência de melhores perspectivas de trabalho e reconhecimento social:

> *"Sempre estudei em escola pública e morei na periferia. Queria fazer um curso superior para poder ascender profissionalmente, mas não vai ser possível com esse curso" (Pamela fala chorando)*

No caso de Inês, a preocupação está com o mercado de trabalho, sendo que só consegue vislumbrar perspectiva na área de ensino e não quer ser professora. Neste momento, ela cogita fazer Arquitetura. Sobre a escolha do curso, primeiramente queria fazer Arquitetura, mas achava que não tinha criatividade para tal. Por influência de um amigo tentou Biologia, mas não foi aprovada. No cursinho se encantou com Geografia e conseguiu entrar na USP:

> *"Estou perdida. Não quero dar aula e não vislumbro outra possibilidade na Geografia" (Inês chora ao falar)*

Para Pedro, a queixa reside no fato de não ter se identificado com o curso e considera o trabalho muito burocrático (lógica processual) e os ambientes tóxicos e competitivos. Gostaria de cursar Engenharia Agronômica. Ao contar como a escolha ocorreu, aponta que não pesquisou muito e que a escolha foi baseada em advogados bem-sucedidos que apareciam na mídia. Cabe

ressaltar que no início do primeiro atendimento, sua angústia era tanta que nem conseguia falar sobre o motivo da procura do NOP:

"Eu já escrevi tudo na ficha de inscrição"

Laís indica que está preocupada com o mercado de trabalho, principalmente com a remuneração nas áreas de seu interesse. Por sua vez, conta que gostou bastante da disciplina de Psicologia, cursada na ocasião que fez intercâmbio nos Estados Unidos, no 2º ano do Ensino Médio:

"Estou muito angustiada com o mercado de trabalho da Psicologia. As áreas que me interesso, a remuneração inicial é péssima"

Podemos observar uma similaridade da faixa etária entre os quatro alunos, falta de uma exploração mais extensa em relação à escolha do curso, além da presença de preocupação referente ao mercado de trabalho na queixa inicial. Contudo, tais características vão se configurando diferentemente em cada um deles, dentro de um contexto específico, ganhando "cores" e intensidade peculiares.

A seguir, através de vinhetas clínicas, apresentamos como ocorreu o atendimento no NOP aos alunos em crise com o curso, através do modelo interventivo-operativo. Daremos ênfase aos três momentos que consistem no atendimento oferecido pelo NOP:

O momento do "Acolhimento"

Apesar do "Acolhimento" fazer parte de todo o processo, no primeiro encontro essa etapa é fundamental. A escuta atenta aliada a perguntas ajuda a estruturar o pensamento e o discurso dos estudantes. Saber que estão sendo escutados e compreendidos alivia sua angústia, abrindo espaço para um melhor entendimento do que está se passando naquele momento de vida. Ao falarem sobre suas insatisfações com o curso, com o mercado de trabalho e sobre as possibilidades que vislumbram, abre-se espaço para um pensamento mais reflexivo, diferentemente da sensação de desespero e desesperança inicial.

O conceito de holding desenvolvido por Winnicott (1982), que seria a capacidade da mãe suficientemente boa sustentar emocionalmente o seu bebê, foi ressaltado por Lehman (1996) como um dos papéis da Orientação Profissional com adolescentes e o destacamos no contexto do atendimento a esses universitários. O estabelecimento de uma relação de confiança é indispensável para que o processo de OP possa se desenvolver. A escuta empática do orientador e sua capacidade de sustentar emocionalmente a angústia e o sofrimento com que os estudantes chegam no primeiro atendimento, faz com que o ambiente da orientação profissional possa se estabelecer como um lugar de trabalho confiável, que funcionará por um determinado tempo.

À medida que a relação de confiança vai se estabelecendo e o aluno vai podendo falar mais tranquilamente sobre o motivo da procura e sobre sua

trajetória acadêmica, o campo de trabalho começa a se delimitar. Assim, podemos explicar a eles sobre a proposta de atendimento do NOP, ressaltando a elaboração de um plano de ação como fruto desse processo.

O momento do "Esclarecimento"

Chama a atenção a diferença de como o aluno chega ao segundo encontro. Diferentemente do primeiro, em que choram bastante (Pamela e Inês) ou que não conseguem verbalizar sua queixa inicial (Pedro), no segundo encontro os estudantes costumam chegar mais aliviados. É um momento em que complementam informações sobre sua história de vida e, ao trazerem situações concretas, vão se dando conta da combinação e complexidade de vivências que suscitaram a crise atual. Essa maior reflexividade permite intervenções que podem promover questionamentos sobre o que está representando sua vontade de fazer uma outra graduação e, se de fato, conhecem as várias possibilidades de atuação de trabalho que a conclusão do curso oferece.

Esse segundo momento pode consistir num único encontro (Pamela e Inês), ou variar de um a quatro, dependendo de cada processo. No caso de Pedro e Laís, a fase de esclarecimento demandou três sessões. Assim como o "Acolhimento", os "Esclarecimentos" fazem parte de todo o processo, mas é na fase do "meio" que predominam. É o momento em que as angústias foram abrandadas (primeiro encontro), mas que ainda não se tem claro um "Plano de ação" (último encontro).

Assim como "Pamela", muitos alunos de final de curso, ao se depararem com as dificuldades iniciais com o mercado de trabalho, veem na Medicina uma possibilidade de não ter que vivenciar essa angústia, visto que ainda é um curso com maiores perspectivas de encontrar trabalho logo após a graduação. Contudo, sempre que os fantasmas das escolhas não-realizadas aparecem no contexto da orientação, convidamos os estudantes para um olhar mais aprofundado e realístico sob os mesmos, seja através de conversas com profissionais da área, pesquisas das grades curriculares e possíveis campos de atuação, mas, principalmente, ajudando-lhes a identificar qual o "lugar" que esse curso está tendo no possível aplacamento de sua angústia ou como um projeto legítimo que precisa de um espaço para poder ser desenvolvido.

Foi o que ocorreu com Inês em relação à Arquitetura, que estava representando uma não-escolha que não foi devidamente elaborada. Segundo Bohoslavsky (1983) "a escolha de carreira supõe, sempre, a elaboração de lutos" (p.57). O que frequentemente observamos é que quando tais lutos não são elaborados, nos momentos mais vulneráveis, o "fantasma" do que não foi escolhido volta a atormentar através de idealizações do que poderia ter sido, caso tivesse feito tal escolha. Nesse caso específico, Inês pôde perceber que seu único interesse num curso com tantas áreas de atuações era "construir casas sustentáveis" (sic), o que lhe fez refletir sobre a viabilidade de tal projeto.

Pedro, por sua vez, conseguiu identificar que a "Engenharia Agronômica" estava representando para ele um ambiente de paz, longe do convívio com pessoas, apenas em contato com os animais e com a natureza, um verdadeiro

"oásis" para sua fobia social. Contudo, ao se deparar com as reais possibilidades de atuação dessa área, começou a repensar seu plano inicial de tentar ingressar em tal curso.

Cabe ressaltar que o Orientador Profissional não pode partir do pressuposto de que o aluno de final de curso conhece as áreas de atuação de sua graduação. Mesmo se tratando de alunos do último ano, incentivamos a fazer uma investigação detalhada das possíveis áreas de atuação. E isso se aplica a esses quatro estudantes. Ao fazerem uma exploração aprofundada sobre as áreas de atuação, eles começaram a se surpreender: Pamela, ao conversar com um colega tradutor, além de ter recebido indicações de trabalho, conheceu a história de carreira dele, na qual foi construindo aos poucos uma clientela e que agora, diante de tanta procura, tem indicado colegas de confiança para as traduções que não conseguirá atender. Mais do que a abertura de uma área de trabalho, ela consegue perceber a necessidade de poder contar com a passagem do tempo para construir, gradativamente, sua trajetória.

O mesmo ocorreu com Inês. Ao explorar minuciosamente as possibilidades de atuação da Geografia, deparou-se com a área ambiental e a possibilidade de trabalhar em empresas privadas ou mesmo fazer um concurso público para trabalhar em empresas estatais, o que amenizou sua angústia de acreditar que estava fadada a ser professora.

Pedro não conseguiu se identificar com nenhuma área do direito, mas conseguiu identificar um trabalho que poderia fazer para ajudá-lo na possível transição de carreira, uma vez que não poderá receber auxílio financeiro por se tratar de uma segunda graduação e seus pais não teriam condições financeiras para auxiliá-lo. Trata-se de "Assistente Jurídico". Ele desconhecia a existência dessa área de trabalho antes de pesquisar a respeito.

Laís não cogitava fazer outro curso, mas se angustiava com a média das remunerações iniciais das áreas de seu interesse e da instabilidade dos ganhos na clínica. Com a maior exploração das áreas de atuação, ela conseguiu ampliar os locais nos quais poderia trabalhar na área de seu interesse, aumentando também as perspectivas salariais ao longo do tempo.

Paralelamente ao aprofundamento das áreas de atuação de sua graduação e do curso que estavam propensos a cursar, os estudantes atendidos foram estimulados a contar sua trajetória na graduação, ficando surpresos com tantas coisas que foram feitas e que não estavam se dando conta. A apropriação de seus percursos acadêmicos e de vida possibilitaram uma maior concretude para a "Elaboração do Plano de ação", que será detalhado no tópico a seguir.

O momento da "Elaboração do Plano de Ação"

O Plano de Ação é normalmente discutido no último encontro. Os quatro alunos pediram um intervalo de tempo de um mês entre o penúltimo e o último encontro. A elaboração de um Plano de Ação é um momento de tomada de decisão e elaboração de estratégias. Cabe ressaltar que, ao propormos o "Plano de Ação", estamos ampliando o conceito de escolha para a construção de um projeto. Entendemos que a noção de projeto profissional se mostra

mais pertinente do que a noção de escolha, por incluir uma perspectiva temporal ao reconhecer que as escolhas acontecem em diversos momentos ao longo da vida, e que o ambiente e o indivíduo se alteram continuamente. Fonçatti (2021) sintetiza que o projeto seria um conjunto de escolhas a serem feitas dentro de um período de tempo alargado, inserido num contexto de vida concreto.

É importante salientar que o "Plano de Ação" precisa fazer sentido, ser exequível e flexível ao mesmo tempo, levando-se em conta o contexto atual de vida do estudante. No caso dos alunos atendidos no NOP, pedimos apenas um plano de curto e médio prazo. Entendemos que, diante de tantas transições ocorrendo no mundo do trabalho e o momento inicial de inserção que eles se encontram, um plano de longo prazo não faz sentido.

Todos conseguiram fazer o "Plano de Ação" de curto e médio prazo. Chama a atenção que eles já começaram a executá-lo nesse um mês de intervalo entre o penúltimo e o último atendimento. Pamela distribuiu seu currículo para vários locais e estava sendo chamada para entrevistas na ocasião do último encontro (projeto de curto prazo). Ela está pleiteando fazer pós-graduação em "Direitos Humanos das Mulheres" (projeto de médio prazo). Acredita que será um jeito de conhecer pessoas da área e poder trabalhar em ONGs:

> *"Vi que a Letras faz intersecção em várias áreas e para mim, que tenho vários interesses, isso é ótimo. Na próxima semana irei fazer uma entrevista para trabalhar em comunicação de museu".*

Inês continuará a Licenciatura (projeto de curto prazo) para continuar como aluna e pode ser chamada no estágio que se inscreveu no IPT (Instituto de Pesquisas Tecnológicas) da USP (projeto de médio prazo), mas também está procurando emprego em algumas empresas privadas, além de estar pesquisando editais de concurso público em empresas estatais (projetos de curto prazo) Deu-se conta de que a Geografia é muito maior do que as salas de aula. Pretende também fazer uma pós-graduação na área intermediária entre a Geografia e a Arquitetura e viu o curso em que participará do processo seletivo na Faculdade de Arquitetura e Urbanismo (projeto de médio prazo):

> *"Vou me inscrever no processo seletivo na FAU: "Paisagem e Ambiente: Sistema da Paisagem", que foca no estudo dos Impactos ambientais e na recuperação de áreas ambientalmente degradada".*

Nesse caso, conseguiu encontrar uma área de intersecção da geografia com a arquitetura. Podemos fazer uma analogia de que Inês conseguiu integrar o "eixo ambiental" do qual tanto gosta na geografia, com seu desejo de construir casas sustentáveis, nesse caso, "nossa grande casa", "nosso planeta" .

Pedro decidiu inscrever-se no exame da OAB (projeto de curto prazo) - antes estava decidido que não iria fazer -para poder trabalhar como

"Assistente Jurídico", caso realize a transição de carreira (projeto de médio prazo). Solicitou ao orientador dilatação do prazo da entrega do TCC para continuar como aluno e poder estagiar na "Defensoria Pública", uma possível área de identificação com o Direito (projeto de curto prazo)

> *"Poder dar voz aos que, como eu, não têm dinheiro para pagar um advogado".*

Laís entrou em contato com ex-professores e supervisores sobre a possibilidade de atuar na clínica da USP para poder ter supervisão gratuita e adquirir experiência clínica (projeto de curto prazo), mas também começará, aos poucos, a clínica particular, mesmo tendo que pagar a supervisão (projeto de médio prazo) Ela se deu conta de que a clínica é um investimento de longo prazo, mas que nada a impede de poder ter outros vínculos empregatícios. Fará concursos na área da Psicologia Escolar (projeto de médio prazo). A estudante conseguiu perceber que uma trajetória se constrói ao longo de um tempo:

> *"É tão confortante saber que as coisas não precisam acontecer de forma instantânea. Dá um alívio"*

Ao longo desses quatro processos, chama a atenção a seriedade e o comprometimento desses quatro alunos. Através dos relatos destacados, notamos uma ampliação da percepção a respeito da própria trajetória e do momento vivido, o que abrandou a angústia inicial e favoreceu o planejamento dos próximos passos.

Considerações Finais

Observamos que os estudantes puderam, a seu modo, aproveitar o processo de orientação focado na crise, entendendo melhor sua crise atual, ressignificando sua trajetória acadêmica e desenvolvendo um projeto profissional exequível, flexível, com maior reflexividade e sentido. Destacamos a importância de estarmos atentos à delimitação do alcance deste modelo, para que se possa ser acionadas outras redes de apoio, tais como encaminhamentos à psicoterapia ou ao SOP (Serviço de Orientação Profissional), dentre outros, sempre que necessário.

Salientamos ainda a necessidade de realizarmos "follow-up", não no sentido de verificarmos se o Plano de Ação de fato foi executado, mas para saber sobre a satisfação dos nossos orientandos com sua trajetória profissional.

Apesar de realizarmos "Avaliação de Satisfação" na ocasião do término do atendimento, através do envio de um questionário, de preenchimento optativo e com a garantia de que o Orientador Profissional não terá acesso, identificamos a necessidade de também realizarmos pesquisas de "Avaliação de Processo". Assim, será possível ter parâmetros mais específicos sobre os benefícios, alcances e limites desse Modelo de Atendimento.

REFERÊNCIAS

Audi, D.; Fonçatti, G.; Almeida, M. C.; Lima, M. E.; Cernev, R. de A. F. (2017) Avaliação do processo de orientação profissional para universitários na estratégia clínica. Anais do XIII Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira, Campinas, SP, p.63

Audi, D.; Fonçatti, G.; Uvaldo, M. C. C. (2020). Orientação Profissional e de Carreira para universitários: Experiências do NOP-USP. In: Knabem, A., Silva, C. S. C., & Bardagi, M. P. Orientação Profissional e de Carreira: orientação, desenvolvimento e aconselhamento de carreira para estudantes universitários no Brasil [recurso eletrônico]. Curitiba: Brazil Publishing.

Bohoslavsky, R. (1983). Orientação vocacional: a estratégia clínica. São Paulo: Martins Fontes.

Fonçatti, G.; Malki, Y.; Cernev, R.A. F.; Lima, M.E.B.; Almeida, M.C.G.C. de; Audi, D.A.& Uvaldo, M. da C.C. (2018). Aconselhamento de base psicanalítica a universitários: a estratégia do diagnóstico interventivo-operativo. In: Lima, G. A. M.; Garcia, M.L. D. de; Uvaldo, M.C. U. (Orgs.). Orientação Profissional e Psicanálise: o olhar clínico. São Paulo: Vetor editora.

Lehman, Y.P. (1996). O processo de orientação profissional como um holding na adolescência. In: Catafesta, I.F. (org.). D.W. Winnicott na Universidade de São Paulo. São Paulo: Lemos.

Malki, Y., Knabem, A., Amaral, D. A., Magno, I. F., Esposito, A. P. G., Romão, C. T., Fonçatti, G. O. S., Uvaldo, M. C. C. &, Ribeiro, M. A. (2022). O atendimento para universitários: modelo e experiências do núcleo de orientação profissional da USP. In: Lassance, M. C. P.; Silveira, A. A.& Oliveira, M. Z. Investigação e práticas em orientação de carreira: cenário 2021. [recurso eletrônico]. Porto Alegre, RS : Ed. dos Autores.

Malki, Y. (2015). A crise com o curso superior na realidade brasileira contemporânea: análise das demandas trazidas ao Núcleo de Orientação Profissional da USP. Tese (Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Fonçatti, G. O. S (2021) – Bases para uma teoria do projeto na estratégia clínica em orientação profissional e de carreira: entre o futuro, a narrativa e a fantasia. Tese (doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo.

Nunes, M. F. de O., Martins, G. H., & Ambiel, R. A. M. (2020). Orientação Profissional e de Carreira no Ensino Superior: Análise da produção científica em periódicos brasileiros. In: Knabem, A., Silva, C. S. C., & Bardagi, M. P. Orientação Profissional e de Carreira: orientação, desenvolvimento e aconselhamento de carreira para estudantes universitários no Brasil [recurso eletrônico]. Curitiba: Brazil Publishing.

Simon, R. (1989). Psicologia clínica preventiva: novos fundamentos. São Paulo: EPU.

Tinto, V. (1993). Leaving college: rethinking the sauses and cures of student attrition. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Winnicott,D.W. (1982). Desenvolvimento emocional primitivo. In: Winnicott, D.W. Da pediatria à psicanálise.Rio de Janeiro, Francisco Alves. p..139-164.

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

Andréa Knabem[1], Marcelo Afonso Ribeiro[2], Maria Celeste de Almeida[3]

Introdução

Dentre os desafios e transformações demandadas ao campo da Orientação Profissional e de Carreira (OPC) na contemporaneidade, segundo Ribeiro (2018), encontram-se a necessidade de incorporação de novas epistemes, a contextualização das teorias e práticas, o entendimento e enfrentamento da flexibilização, a precarização e individualização do mundo do trabalho e carreira, a ampliação e diversificação do público, e a incorporação na prática de projetos de transformação social. O construcionismo social é uma das perspectivas epistemológicas contemporâneas que vêm, gradativamente, gerando conceitos e práticas nos mais variados campos de atuação da prática profissional da psicologia. No campo da OPC as aproximações com o Construcionismo ainda ocorrem, no entanto, de maneira incipiente.

[1] Psicóloga, mestre em Psicologia (UFSC), doutora em Psicologia (Instituto de Psicologia da USP). Docente na Universidade Federal do Paraná e Pesquisadora convidada no Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional – LABOR e no Núcleo de Aconselhamento de Carreira – NAC da USP. aknabem@usp.br; andreak@ufpr.br; aknabem@gmail.com

[2] Psicólogo, Especialista em Orientação Profissional e Livre Docente em Psicologia Social e do Trabalho. Prof. Associado do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, onde é coordenador do Serviço de Orientação Profissional (SOP) e do Laboratório de Estudos do Trabalho e Orientação Profissional (LABOR). Coordenador do GT da ANPEPP "Carreiras: Informação, orientação e aconselhamento. marcelopsi@usp.br

[3] Psicóloga, mestre em Psicologia (USP). Pesquisadora convidada no Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional – LABOR e no Núcleo de Aconselhamento de Carreira – NAC da USP. mcelestegalmeida@gmail.com

Diante da potência apresentada pelas perspectivas construcionistas, a possibilidade de entender os desafios contemporâneos, principalmente vinculados à promoção da justiça social, do trabalho decente e dos direitos humanos, a possibilidade de oferecer estratégias contextualizadas para grupos socioculturais vulnerabilizados que têm sido pouco atendidos na OPC brasileira, a dimensão de ação política da OPC, e a proposição de práticas voltadas ao mundo adulto, o interesse dessa perspectiva para a OPC passa a ser considerada. Sendo assim, um grupo de pesquisadores ligados ao Laboratório de Estudos do Trabalho e Orientação Profissional (LABOR) do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (USP), com a coordenação e supervisão do professor Marcelo Afonso Ribeiro, está desenvolvendo estudos e pesquisas com a perspectiva socioconstrucionista no campo da OPC. (Ribeiro et al, 2023; Ribeiro, Figueredo & Almeida, 2021a; Ribeiro, 2022, 2021b, 2014, 2011).

A proposta apresentada sistematiza parte inicial dos estudos e pesquisas realizados pelos autores como parte do Projeto de Pesquisa[1] "Aconselhamento de Carreira para Adultos/as na perspectiva do Construcionismo Social: Construção, experimentação e avaliação de uma estratégia", aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (CAAE 0133222.7.0000.5561 O objetivo do grupo de pesquisadores[2] consiste em compreender o campo do aconselhamento de carreira socioconstrucionista, fundamentando-o em termos epistemológicos, teóricos e técnicos, bem como propondo uma estratégia de intervenção e de avaliação de processo.

O presente texto[3] está organizado em três partes: a primeira apresenta as aproximações e proposições já existentes entre construcionismo e OPC; a segunda apresenta e discute os pressupostos teóricos, técnicos e avaliativos da intervenção socioconstrucionista em aconselhamento de carreira proposta;.e, a terceira apresenta um estudo de caso de um adulto emergente na perspectiva socioconstrucionista. O objetivo é discutir as aproximações possíveis entre Construcionismo e OPC a partir da teoria e da prática do AC com adultos/as, a fim de avaliar suas possibilidades e limites teóricos, técnicos, práticos, avaliativos e políticos.

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

Para o socioconstrucionismo, a construção do conhecimento é produto das práticas sociais em constantes interações e negociações com os grupos sociais aos quais pertencemos e participamos. O socioconstrucionismo consiste numa ciência polissêmica e não um sistema teórico, sendo definida por uma ontologia relacional, uma epistemologia intersubjetiva e a proposta de

1 Além dos autores deste texto pertence ao grupo a pesquisadora Luciana Aparecida Beliomini.
2 O grupo se autodenomina ACASO (Aconselhamento de Carreira no Construcionismo Social).
3 Uma versão ampliada desse material encontra-se aceito para publicação na revista "Nova Perspectiva Sistêmica" com o título "Aconselhamento de carreira numa perspectiva construcionista: uma proposta de diretrizes para a prática a partir de revisão integrativa de literatura". Convidamos os leitores interessados na perspectiva do Construcionismo Social e a OPC a acompanhar as demais produções dos autores. Destacamos para uma introdução a essa temática a obra de Ribeiro et al. 2023.

uma metodologia dialógica e transformativa. A aproximação com o campo da Orientação Profissional e de Carreira (OPC) e do Aconselhamento de Carreira (AC) ainda pode ser descrita como incipiente e pouco frequente, provocando questões aos/às pesquisadores/as de ambas as áreas.

A revisão de literatura deste texto 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", "Construcionismo Social", "Socioconstrucionismo" e "Orientação Vocacional", em português e inglês, para artigos, livros e capítulos de livro. Também se optou pela não delimitação do ano de publicação.

Foram identificados 18 estudos nas seguintes bases de dados:Web of Science (7), Scopus (5), Pepsic (5) e Redalyc (1). Existe variação de abordagens, predominando as terminologias *Social constructionist career counseling* (4), *Narrative career counseling* (3), e *Counseling for work and relationship* (2). Quanto a modalidade de publicação, predominaram estudos teóricos (10), seguidos de estudos de caso (5) e pesquisas de campo (3). Frente a isso, em apenas oito estudos foi possível indicar o público investigado. Os estudos encontrados indicam princípios gerais do aconselhamento, não especificando a OPC e AC. De forma geral, as pesquisas indicam haver relação entre as contribuições do construcionismo com a prática do aconselhamento, sendo ainda necessárias pesquisas de intervenção com a perspectiva construcionista para o campo do AC.

A tabela sistematiza a modalidade do estudo encontrado no levantamento realizado, se estudo de caso, teórico ou de campo, e a perspectiva construcionista indicada.

TABELA 1
Publicações sobre OPC e construcionismo: modalidade, autor do estudo e perspectiva construcionista indicada

Modalidade	Estudo	Perspectiva construcionista indicada
Estudo de caso	Constantine e Erickson (1998)	Peavy's sociodynamic counseling
	Campbell e Ungar (2004a)	Social constructionist career counseling
	Chant (2020)	Social constructionist career counseling
	Acuna (2021)	Orientação vocacional construcionista
	Ambiel (2021)	Narrative career counseling

Estudo teórico	McLeod (1999)	Narrative social constructionist approach
	Campbell e Ungar (2004b)	Social constructionist career counseling
	McIlveen e Patton (2007)	Narrative career counseling
	Savickas et al. (2009)	Life Design
	Souza e Scorsolini-Comin (2011)	Aconselhamento de carreira construcionista social
	Richardson (2012a)	Counseling for work and relationship
	Richardson (2012b)	Counseling for work and relationship
	Ribeiro (2013)	Aconselhamento de carreira socioconstrucionista
	McMahon (2018)	Narrative career counseling
	Ribeiro (2018)	Aconselhamento de carreira intercultural
Pesquisa de campo	Medina (2004)	Enfoque sistémico construccionista
	Frabetti et al. (2015)	Práticas narrativas
	Kang et al. (2017)	Social constructionist career counseling

Considerando a *caracterização do estudo indicado,* a produção encontra-se concentrada em aspectos teóricos, em detrimento à pesquisa de campo e estudos de caso que poderiam contribuir para prática ainda são poucos. As nomeações encontradas também chamam a atenção pela variedade de terminologias, sendo importante considerar a perspectiva construcionista como sendo uma ciência polissêmica.

A partir do levantamento das produções e aproximações com a literatura será possível convidar o leitor para acompanhar as diretrizes que o aconselhamento de carreira socioconstrucionista para o campo da OPC.

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

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, essa abordagem 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.

Uma proposta construcionista em AC é 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).

Dessa forma, pensar em diretrizes gerais para o Atendimento de OPC Socioconstrucionista deve considerar, segundo a proposta de Kang et al. (2017), três pontos fundamentais: "Fundamentos teóricos", as "Características do processo de intervenção (objetivos, processo, técnicas e diretrizes de atuação da/o orientador/a)"; e, "Características da relação orientador/a-orientanda/o".

Resumidamente, a partir do método de sistematização das práticas apontado por Kang et al. (2017), apresenta os pontos que nos servem como uma base dos pressupostos de uma proposta socioconstrucionista para a OPC.

TABELA 2
Proposta de diretrizes para uma prática socioconstrucionista para a OPC

Fundamentos e Características segundo Kang et al. (2017)	Diretrizes
Fundamentos teóricos	Ontologia relacional; Conhecimentos e práticas são coconstruídos nas ações cotidianas; O princípio organizador da vida humana é a construção narrativa que liga a linguagem aos processos psicológicos construindo desconstruindo e reconstruindo a identidade; A linguagem produz a realidade pela produção de significados.
Características do processo de intervenção	A intervenção como processo intercultural e dialógico sucessivo de coconstrução pelo contar histórias, produzir significados e construir, desconstruir e reconstruir identidade; A nomeação da experiência de vida com a construção da consciência crítica, de verdades possíveis e de forma polivocal e contextualizada; Possibilitar, às leituras e possibilidades de coconstrução, mudança por meio da construção de projetos de vida de trabalho; Ser capaz de gerar tanto mudanças narrativas, quanto reposicionamento social, buscando transformar pessoas e contextos de maneira conjunta a fim de ser efetiva; Produção de conhecimento situado por meio do diálogo intercultural; e, Construção de planos de ação de maneira colaborativa com a rede de contatos.
Características da relação orientador/a-orientanda/o	Focar na relação em contexto dando voz a todas/os as/os envolvidas/os (ênfase polivocal): Buscar compreender a linguagem e os significados produzidos pela/o orientanda/o nas relações por ela/e estabelecidas de maneira polivocal; Considerar a experiência da realidade como construída na relação com as/os outras/os, valorizando tanto o conhecimento da/o orientanda/o, quanto da/o orientador/a e do conhecimento produzido no diálogo realizado; Dar voz e autoridade às/aos orientandas/os compreendidas/os como produtoras/es de conhecimento e de seu próprio futuro; Buscar a relação dialógica e intercultural como facilitadora e suporte, para a articulação da/o orientanda/o com realidades e contextos;

As diretrizes apresentadas colocam a questão da avaliação do processo do atendimento a ser realizado como necessária. A partir de um levantamento, os autores indicam que a utilização de uma metodologia qualitativa não-estruturada de mudança narrativa pautada na reflexividade consiste numa possibilidade para a perspectiva construcionista no AC. O *Life Adaptability Qualitative Assessment* – Avaliação Qualitativa da Adaptabilidade de Vida – LAQuA, proposto por Di Fabio (2015)[4], possibilita que ocorra uma avaliação qualitativa do processo de intervenção em OPC por meio da avaliação da presença ou ausência de mudança na narrativa do orientando ao longo do processo de AC.

Outra questão importante consiste que as diretrizes propostas possibilitam 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.

Com o objetivo de pensar as diretrizes para uma prática construcionista em OPC introduzimos o leitor no estudo de caso de um adulto onde observamos as diretrizes e trabalhamos com o processo de avaliação proposto pelo LAQuA.

Aconselhamento de carreira de um adulto segundo o construcionismo social a partir de um estudo de caso

O atendimento ocorreu no Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da USP junto ao Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional (LABOR), no Núcleo de Aconselhamento de Carreira (NAC), no período de setembro a dezembro de 2022. Duas sessões de acompanhamento foram realizadas em 2023, como um procedimento de *follow-up* que o NAC realiza.

O adulto atendido foi João (nome fictício), 27 anos, cor branca, classe social alta, com escolaridade superior completa em Artes Visuais e Mestrado, sendo que no momento que iniciou o atendimento havia sido aprovado para o Doutorado. Trabalha na área de formação, com atividades de docência. É um jovem simpático, atencioso e muito educado, filho único de pais com formação superior e atuação profissional, e mora com os pais no interior de São Paulo. Naquele momento, trabalhava como professor de Artes em um projeto social próximo à capital. Quando chegou ao atendimento, estava em busca de outras oportunidades de trabalho. Ele participava de um processo seletivo em uma grande universidade na cidade de São Paulo.

> *João busca o aconselhamento de carreira, pois "tenho percebido uma dificuldade minha em me organizar com carreira, em especial com meus objetivos de longo prazo. Ainda não estou próximo da independência financeira. Recentemente percebi que quero realizar uma mudança de foco, dos*

4 Os autores recomendam a leitura de Di Fabio (2015) para conhecer a forma como as dimensões da adaptabilidade de carreira (Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança) são apresentadas pela autora quanto à relevância e aos indicadores a que cada dimensão pode ser relacionada.

estudos acadêmicos para uma carreira com a música e a arte. Sinto necessidade de ajuda profissional para me ajudar a separar o que é de curto e o que é de longo prazo; como adequar minha semana para focar no meu objetivo sem perder de vista minha necessidade de conseguir trabalhos agora".

A análise qualitativa com o LAQuA possibilitou que uma avaliação do processo de intervenção fosse realizada, considerando as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira do João ao longo do processo de AC. Visando ilustrar a evolução do processo de OPC de João, inicialmente serão apresentados trechos de sua narrativa sobre como ele se encontrava no início dos atendimentos, nas sessões finais e quanto ao projeto de ação. A ideia é apenas contribuir para o entendimento deste processo em uma perspectiva socioconstrucionista de um atendimento.

Como está no início das sessões?

"Só uma linha, não demarca dentro e fora. Muitos trouxeram ripinhas de madeira, e foram colocando coisas, quebraram, roubaram, e iam trazendo mais madeirinhas, e eu também pedia ajuda para amigos. Plantaram árvores, trouxeram sementes. Outros amigos foram trazendo ripas de madeira e foi formatado um retângulo, foi tendo uma forma, mas animal passava para dentro, e o bom também saía. Sou esse menino, agora rapaz, sou eu espremido dentro do cercado, será que preciso aumentar o espaço? Acesso a mais madeiras = recursos. Não consigo determinar quem sou eu. Até onde sou eu? Quem sou eu profissional? "

"Quero me conhecer, cuidar da minha vida. Tenho um sonho, casar com alguém que ame muito e também me ame, ter filhos, ter um relacionamento estável, sólido, bom. No retângulo tem muita coisa, impressão que tá tudo amassado. Gosto de música, arte, religião, sou cristão e tenho uma vida devocional. São muitas coisas."

Narrativas nas sessões finais

"Estou muito bem. Tudo indo muito bem. Hoje comecei na (empresa que foi contratado) mas só foi o credenciamento e treinamento. Apresentaram a cultura da empresa e gostei muito. Ganhei uma bolsa, caneta, bloco e outras coisinhas que gostei muito de ter ganho. Assinei meu contrato para 45 dias, renováveis para mais 45 e se der tudo certo, se eu gostar, se eles gostarem do meu trabalho, serei contratado efetivamente."

"Eu estou vivendo o novo. Um lugar novo na família e um lugar novo no trabalho..."

"Estou bem, gostando muito, está sendo relaxante. Depois de um dia todo sentado avaliando textos, me sinto bem, tranquilo, é bom fazer o que a gente gosta e acredita. Não cansa."

Narrativas – quanto ao projeto de ação

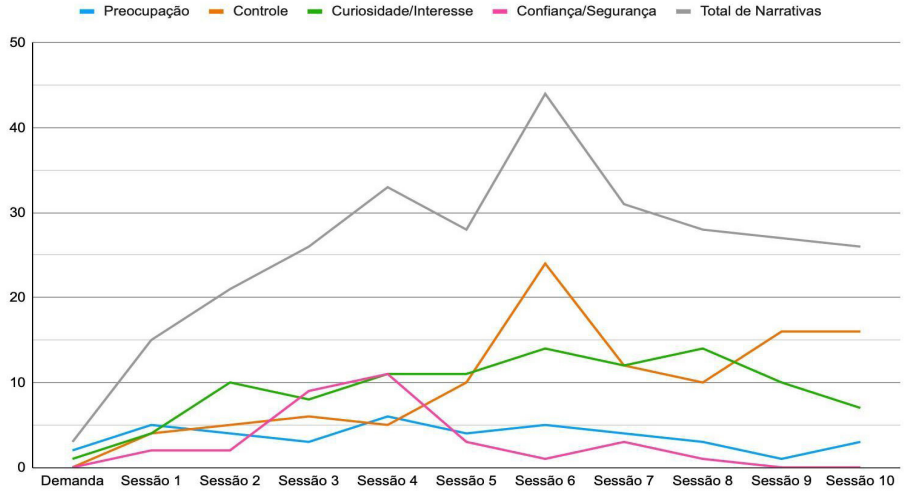
De curto para médio prazo quero ser um bom analista. Fazer tudo da melhor forma possível, colocar em prática minhas competências, e melhorar meu perfil. Fiquei feliz porque já entrei no meio da carreira. Tem ainda, não sei se analista 1 ou 3 para eu atingir. Fiquei feliz de já entrar como analista 2, quero essa promoção de analista, chegar a coordenador.

Posso falar o que quero a médio e longo prazo? (Claro) Já andei pensando... Entrei como analista 2. Vou neste ano ver material do 5. Ano e, em 2023, começar com livros do 6.ano. De médio para longo prazo quero crescer na (empresa que foi contratado). É uma empresa grande, e uma fusão de corporativo com a educação. Não é só o mundo corporativo que é muito duro, e não só a educação que é muito chato. Quero pensar no meu futuro. Quero assinar o contrato definitivo, que é uma oportunidade para o meu futuro. A empresa é muito boa, já fiz seguro de vida para os meus pais, escolhi bolsa de estudo para meus filhos, que podem ser até 2 filhos. Eu poderia escolher entre bolsa para meu doutorado ou bolsa para filhos, escolhi bolsa para meus filhos. Quero fazer carreira como professor universitário.

No médio prazo quero passar do Instituto para a Universidade. Fazer meu doutorado. Começar de novo e de outra forma.

O gráfico representa o processo e a evolução da narrativa durante o processo de atendimento. Para ser possível essa construção foi analisada e categorizada em cada sessão as falas de João segundo o LAQuA e considerado as dimensões de Preocupação, Controle, Curiosidade/Interesse e Confiança/Segurança[5].

GRAFICO 1: CASO JOÃO - EVOLUÇÃO DA NARRATIVA NO PROCESSO DE ATEN



5 Encontra-se em produção um artigo dos pesquisadores do ACASO sobre o LAQuA e a possibilidade de utilização como instrumento e avaliação dos processos de AC>

No estudo deste caso, inicialmente no contexto do projeto de pesquisa mais amplo desenvolvido pela ACASO, observamos que João apresentou mudanças narrativas e de reflexividade significativas ao longo do processo. Essas mudanças resultaram em reposicionamentos sociais necessários para a construção do projeto de carreira de João.

Considerações Finais

A revisão de literatura nacional e internacional apontou que ainda será um caminho a ser coconstruído as práticas construcionistas e a elaboração de diretrizes de atendimento em OPC que possam vir ao encontro da perspectiva de uma ciência polissêmica e uma ontologia relacional, uma epistemologia intersubjetiva e com uma metodologia dialógica e transformativa.

O Construcionismo Social é uma das perspectivas que contribuem para a contextualização das teorias e práticas do campo da OPC no entendimento e enfrentamento da flexibilização, precarização e individualização do mundo do trabalho e carreira, na ampliação e diversificação do público, e na incorporação na prática de projetos de transformação social.

Os desafios apontados por Ribeiro (2018) sinalizam que as diretrizes desse atendimento tenham base psicossocial e relacional, foco na construção, desconstrução e reconstrução narrativa e identitária, ênfase na linguagem e na produção de significados, relações, ações e potencialidades. Essa abordagem deve ser polivocal, concedendo voz a todas/os as/os envolvidas/os na relação de construção do futuro da/o orientanda/o: (a/o própria/o, a/o orientador/a, a sociedade e a comunidade de origem da/o orientanda/o).

Retomando a proposta do texto resumidamente buscou-se sistematizar parte da produção dos pesquisadores ligados ao LABOR da USP que desenvolvem estudos e pesquisas com a perspectiva socioconstrucionista no campo da OPC. Consideramos a revisão de literatura, a proposta de diretrizes para o trabalho socioconstrucionista e a apresentação breve de um caso como possibilidades do leitor se aproximar da perspectiva construcionista.

Consiste em avançarmos um passo para a construção de uma OPC crítica e diversa, com uma agenda possibilite a inclusão de todos/as; na perspectiva de uma OPC com as pessoas e não sobre elas. A limitação principal do estudo consistiu que não foram pesquisadas outras bases de dados e a não inclusão de livros, uma vez que existe ainda uma produção significativa da perspectiva construcionista teórica e prática a ser acompanhada.

REFERÊNCIAS

Acuna, J. T. (2021). Desenvolvimento de autoconhecimento e projeto de vida na Orientação Vocacional: um relato de caso. Nova Perspectiva Sistêmica, 29(68), 91-104. https://doi.org/10.38034/nps.v29i68.518

Ambiel, R. A. (2021). Taking a test is telling stories: A narrative approach to interest inventories. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 21(1), 33-46. https://doi.org/10.1007/s10775-020-09426-3

Campbell, C. & Ungar, M. (2004a). Constructing a life that works: Part 1. The Career Development Quarterly, 53(1), 16-27. https://doi.

org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00652.x
Campbell, C. & Ungar, M. (2004b). Constructing a life that works: Part 2. The Career Development Quarterly, 53(1), 28-40. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00653.x
Chant, A. (2020). Use of narratives and collage in the exploration of the self and the meaning of a career. British Journal of Guidance & Counselling, 48(1), 66-77. https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1667479
Constantine, M. G. & Erickson, C. D. (1998). Examining social constructions in vocational counselling. Counselling Psychology Quarterly, 11(2), 189-199. https://doi.org/10.1080/09515079808254054
Di Fabio, A. (2015). Life Adaptability Qualitative Assessment (LAQUA): A narrative instrument for evaluating counseling intervention effectiveness. In K. Maree, & A. Di Fabio (Eds.), Exploring new horizons in career counseling (pp. 43-61). New York, NY: Sense.
Frabetti, K. C., Thomazelli, C., Feijó, M. R., Camargo, M. L., & Cardoso, H. F. (2015). Práticas narrativas e orientação profissional. Nova Perspectiva Sistêmica, 24(53), 41-55. https://www.revistanps.com.br/nps/article/view/145
Kang, Z., Kim, H., & Trusty, J. (2017). Constructivist and social constructionist career counseling: A Delphi study. The Career Development Quarterly, 65(1), 72-87. https://doi.org/10.1002/cdq.12081
McIlveen, P, F., & Patton, W. A. (2007). Narrative career counselling. Australian Psychologist, 42(3), 226-235. https://doi.org/10.1080/00050060701405592
McLeod, J. (1999). A narrative social constructionist approach to therapeutic empathy. Counselling Psychology Quarterly, 12(4), 377-394. https://doi.org/10.1080/09515079908254107
McMahon, M. (2018). Narrative career counselling. Australian Journal of Career Development, 27(2), 57-64. https://doi.org/10.1177/1038416218785537
Medina, M. (2004). El enfoque sistémico construccionista: consideraciones sobre su aplicación en el contexto de orientación profesional. Universitas Psychologica, 3(1), 99-107. https://www.redalyc.org/pdf/647/64730110.pdf
Ribeiro, M. A. (2013). Reflexiones epistemológicas para la orientación profesional en América Latina: una propuesta desde el Construccionismo Social. Revista Mexicana de Orientación Educativa, 10(24), 2-10. Recuperado em 28 maio, 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/pdf/remo/v10n24/a02.pdf
Ribeiro, M. A. (2018). Comprensiones híbridas y diálogo intercultural: dos principios básicos para la construcción de propuestas contextualizadas en orientación y asesoramiento para la carrera. Revista Mexicana de Orientación Educativa, 15(34), 1-21. doi: 10.31206/rmdo032018
Ribeiro, M. A.; Knabem, A. ; Almeida, M. C. C. G. ; Greve, M. S. ; Figueiredo, P. M. (2023). Articulando a orientação profissional e de carreira e a psicologia organizacional e do trabalho: estudos construcionistas sobre trabalhar, construções identitárias do trabalhar e carreiras. 1. ed. Curitiba-PR: CRV. DOI: DOI: 10.24824/978652514499.3
Ribeiro, M. A.. (2022). Orientação de carreira numa perspectiva socioconstrucionista: apresentação e discussão de um modelo. Psicologia em Pesquisa (UFJF), v. 1, p. 1-26, DOI: https://doi.org/10.34019/1982-1247.2022.v16.31677
Ribeiro, M. A.; Figueredo, P. M.; Almeida, M. C. C. G. (2021a). Desafios contemporâneos da orientação profissional e de carreira (OPC): a interseccionalidade como estratégia compreensiva. Psicologia Argumento (Pucpr. Online), v. 39, p. 98-122, 2021.
Ribeiro, M. A. (2021b). Orientação de carreira numa perspectiva socioconstrucionista: apresentação e discussão de um modelo. Psicologia em Pesquisa (UFJF), v. 1, p. 1-26. DOI: https://doi.org/10.34019/1982-1247.2022.v16.31677
Ribeiro, M. A. (2014). Carreiras: um novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado. Curitiba: Juruá.
Ribeiro, M. A. (2011). O enfoque socioconstrucionista em orientação profissional. In M. A. Ribeiro, & L. L. Melo-Silva (Orgs.), Compêndio de orientação profissional e de carreira (Vol. 2, pp. 53-79). São Paulo:Vetor.
Richardson, M. S. (2012a). Counseling for work and relationship. The Counseling Psychologist, 40(2), 190-242. https://doi.org/10.1177/0011000011406452
Richardson, M. S. (2012b). The ongoing social construction of the counseling for work and relationship perspective. The Counseling Psychologist, 40(2), 279-290. https://doi.org/10.1177/0011000011430097
Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing. Journal of Vocational Behavior, 75, 239-250. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004
Souza, L. V., & Scorsolini-Comin, F. (2011). Aconselhamento de carreira: uma apreciação construcionista social. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 12(1), 49-60. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v12n1/07.pdf

ACONSELHAMENTO DE CARREIRA PARA PESSOAS TRANS E TRAVESTIS: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Maria Peu Gomes Lopes[1], Pedro Luiz Rocha Rodrigues[2], Carollina Souza Guilhermino[3], Tiago Geraldo de Azevedo[4], Marco Antônio Silva Alvarenga[5]

Introdução

O aconselhamento de carreira (AC) é um processo que visa auxiliar pessoas, em qualquer momento de suas vidas, nas tomadas de decisões, escolhas e planejamento da vida profissional (Savickas, 1993, 2015). Entre as finalidades desse processo estão fornecer informações, recursos e habilidades necessárias para tomar decisões informadas sobre suas carreiras, considerando suas consequências, e aperfeiçoamento contínuo de habilidades para realizar a atividade de interesse (Hopson & Hayes, 2014). Esta perspectiva visa não apenas fornecer respostas imediatas, mas também desenvolver a capacidade do indivíduo de gerenciar sua própria carreira ao longo do tempo, promovendo uma fluidez e capacidade de adaptação aos desafios profissionais.

[1] Graduanda em Psicologia pela Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) e membro do Laboratório de Pesquisa, Ensino e Extensão da Cognição, Cotidiano e Desenvolvimento (CODE.Lapex). Suas atividades de pesquisa e áreas de interesse envolvem aconselhamento de carreira, estudos dentro da temática gênero e sexualidade e saúde mental de populações minoritárias. ataldapeu@gmail.com

[2] Graduando em Psicologia pela Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) e membro do Laboratório de Pesquisa, Ensino e Extensão da Cognição, Cotidiano e Desenvolvimento (CODE.Lapex). Suas atividades de pesquisa e áreas de interesse envolvem, gênero e sexualidade, psicologia ambiental, adolescências, Terapia de Aceitação e Compromisso e aconselhamento de carreira. pedrolrochar@gmail.com

[3] Mestra em Psicologia do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) e membro do Laboratório de Pesquisa, Ensino e Extensão da Cognição, Cotidiano e Desenvolvimento (CODE.Lapex). Suas atividades de pesquisa e áreas de interesse envolvem aconselhamento de carreira, violência por parceiro íntimo, ciberpsicologia, psicometria e tétrade sombria da personalidade. carolguilherminoo@gmail.com

[4] Mestre em Psicologia do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) e membro do Laboratório de Pesquisa, Ensino e Extensão da Cognição, Cotidiano e Desenvolvimento (CODE.Lapex). Suas atividades de pesquisa e áreas de interesse envolvem psicometria, saúde mental, dependência digital e aconselhamento de carreira. tiagoaz777@gmail.com

[5] Doutor (2012) e Mestre em Psicologia (2006), Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e do Departamento de Psicologia, UFSJ. Coordenador do Laboratório de Pesquisa, Ensino e Extensão da Cognição, Cotidiano e Desenvolvimento (CODE. Lapex) e pesquisador na área de Psicologia Clínica, Avaliação Psicológica e Aconselhamento de Carreira. alvarenga@ufsj.edu.br

Nesse contexto, destaca-se a relevância do AC para a população transgênero, sobretudo no contexto brasileiro, no qual enfrentam desafios notáveis, incluindo preconceito, discriminação e obstáculos na busca por emprego e construção de um projeto de vida (Cohen-Scali et al., 2018; Lawson et al., 2023). O termo transgênero, ou simplesmente trans, é utilizado para englobar indivíduos cujas identidades de gênero diversas não se alinham completamente com o sexo que lhes foi atribuído no nascimento, ou seja, transcende as definições convencionais da sexualidade (Reis, 2021). Dentro dessa terminologia, incluem-se pessoas que se identificam como mulheres e homens trans, pessoas não-binárias e travestis, sendo estas últimas uma identidade latino-americana com teor político de ressignificação da sua conotação historicamente pejorativa, uma construção de gênero feminino, oposta ao sexo biológico (ONU, 2015; Reis, 2021). Segundo um levantamento realizado pela Faculdade de Medicina de Botucatu da Universidade Estadual Paulista (Spizzirri et al., 2021), aproximadamente 4 milhões de pessoas, correspondendo a 1,9% da população adulta brasileira, se identificam como trans ou não-binárias. Alarmantemente, o Brasil mantém o recorde de ser o país que mais registra homicídios de pessoas trans e travestis pelo 14º ano consecutivo, conforme dados da *Transgender Europe* (TGEU, 2022). Adicionalmente, estima-se que a expectativa de vida dessa população seja de 35 anos de idade, segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Benevides, 2022) e apresentam grande dificuldade de inserção no mercado de trabalho (Waite, 2020).

Segundo a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP, 2020) apenas 13,9% de mulheres trans e travestis possuem empregos formais e entre os homens trans, o percentual foi de 59,4%. Um estudo intitulado *Mapeamento das Pessoas Trans* (CEDEC, 2021) realizado no município de São Paulo, oferece *insights* importantes sobre o cenário relacionado a essa temática. Os dados revelaram que 58% da população trans participante estava envolvida em alguma atividade remunerada. Dentre os homens trans, 49% ocupavam posições em empregos formais com carteira de trabalho assinada, enquanto 90% das mulheres trans e travestis indicaram como sua principal ocupação serem profissionais do sexo. Dentro do contexto brasileiro, muitas mulheres trans e travestis deixam precocemente seus lares e abandonam os estudos, resultando na maioria delas direcionando suas atividades para o mercado do sexo ou outras ocupações informais, frequentemente enfrentando desafios significativos para investir em qualificações adequadas para as carreiras que originalmente aspiravam seguir e poderem ser reconhecidas dentro destas (Faye, 2021).

A inserção deste público no mercado formal do trabalho enfrenta múltiplas barreiras, incluindo desafios relacionados ao uso do nome social, hostilidade, assédio de todos os tipos, falta de conhecimento por parte dos colegas e das organizações quanto às alterações necessárias para estabelecer um ambiente de trabalho seguro. Esta realidade pode resultar em queixas, impactos na saúde, afastamentos, falta de colaboração e outras consequências adversas (Santos & Oliveira-Silva, 2021). Todas essas dificuldades contribuem para

uma menor acessibilidade a direitos básicos, como a educação, e, consequentemente, para oportunidades limitadas de crescimento por meio do emprego (Sharma et al., 2020).

O AC assume uma função de destaque diante da realidade exposta, proporcionando um ambiente seguro e inclusivo para a exploração de questões específicas relacionadas à identidade de gênero e à construção de uma carreira (Eger, 2019; Lawson et al., 2023; Maree & Maree, 2020). Para além da busca por uma compreensão mais precisa e realista de suas habilidades e interesses, é essencial estabelecer metas e preferências profissionais contextualizadas. Este processo requer a consideração cuidadosa de elementos como motivações e desafios pessoais, redes de apoio, contexto social e familiar, bem como a análise do cenário atual do mercado de trabalho (Santos & Oliveira-Silva, 2021).

Dada a complexidade das experiências vivenciadas pela população trans, o AC pode desempenhar diversas funções cruciais, tais como: facilitar a exploração de identidade e interesses profissionais; auxiliar na superação de desafios e discriminação no local de trabalho, promovendo resiliência e o desenvolvimento de habilidades para lidar com situações adversas; oferecer apoio na transição profissional e social, facilitando o planejamento e a execução de mudanças de carreira, incluindo alterações de nome, apresentação de gênero e outros aspectos relevantes; trabalhar no aprimoramento de habilidades de comunicação assertiva, permitindo que indivíduos trans expressem suas identidades e necessidades de maneira eficaz no ambiente de trabalho; fornecer orientação sobre políticas e práticas empresariais inclusivas, assegurando o respeito aos direitos e necessidades específicas da população trans; e fortalecer a autoconfiança e a autoestima, elementos essenciais para o sucesso profissional, especialmente em contextos onde enfrentar preconceitos e estigmatização é uma realidade (Lyons et al., 2020). Integrando esses aspectos, o aconselhamento de carreira emerge como um componente fundamental na promoção da autonomia e empoderamento da população trans no cenário profissional (Lawson et al., 2023; Maree & Maree, 2020).

A promoção de objetivos no AC pode ocorrer por meio de intervenções narrativas, geralmente estruturadas de maneira sistematizada (Rossier et al., 2021; Whiston & Rose, 2015). A narrativa fornece uma lente poderosa através da qual os indivíduos podem interpretar suas experiências, posicionarem-se como participantes ativos na moldagem de suas vidas profissionais, construírem significados e tomar decisões informadas sobre suas vidas profissionais (Maree & Maree, 2020). O método narrativo exemplifica e representa a natureza do paradigma discursivo, implicando que ideias, pensamentos, imagens, crenças e valores são acessados por meio de eventos chave. Esses eventos, frequentemente centrados em perguntas direcionadas e reflexivas, capacitam os indivíduos a explorar o conteúdo armazenado em forma de representações primárias de diversas facetas de suas histórias - a memória autobiográfica episódica. Através desse método, torna-se possível adquirir conhecimento, compreender o significado de forma consciente, perceber a influência que essas experiências exercem sobre as atitudes, sentimentos e

planos atuais, e, finalmente, reconfigurá-las ou atribuir novos significados conforme o interesse pessoal (Cardoso et al., 2016; Rossier et al., 2021). Por meio deste método, os conselheiros de carreira podem obter *insights* mais profundos sobre as motivações, valores e aspirações de carreira de seus clientes, aumentando a eficácia dos serviços de apoio à carreira (Whiston & Rose, 2015).

O AC é uma ferramenta valiosa para orientar indivíduos na construção de suas trajetórias profissionais, mas ao aplicar o método narrativo a essa prática, especialmente para a população trans, surgem limitações cruciais a serem consideradas. Entre as principais barreiras, destaca-se a necessidade de superar os desafios inerentes à utilização desse método para além do aconselhamento de carreira tradicional (Del Corso & Rehfuss, 2011). Como exemplo, pode-se citar a utilização dessa abordagem narrativa, que se não conduzida com sensibilidade, pode inadvertidamente reforçar estereótipos e narrativas negativas, contribuindo para a perpetuação de preconceitos e dificultando a construção de um planejamento de carreira para um grupo que já é tão estigmatizado (Faye, 2021; Lawson et al., 2023; Lyons et al., 2020; Maree & Maree, 2020; Marshall et al., 2019).

Outra maneira de ampliar e melhorar as sessões e atendimentos de AC com pessoas trans e travestis é a utilização adequada de uma linguagem inclusiva e neutra (Cooper et al., 2020). Em interações cotidianas, as pessoas podem perpetuar estereótipos e fortalecer atitudes hostis ao comunicarem-se. A língua portuguesa pode ser bastante sexista e binária, uma vez que utiliza e prioriza mais os pronomes masculinos em relação aos femininos, como, por exemplo, ao se referir a um grupo de pessoas com mais de um gênero, é mais comum ser utilizado o pronome masculino (eles). A comunicação dos falantes da língua portuguesa foi organizada baseada no patriarcalismo, ou seja, feito de acordo com os interesses dos homens. Assim, inconscientemente, através da linguagem reafirmam-se os padrões opressivos e excludentes presentes na sociedade, principalmente em relação às mulheres e às pessoas não binárias (Fischer, 2020; Caê, 2020).

A linguagem neutra tem como objetivo uma comunicação sem enfatizar gênero no uso linguístico, promovendo a inclusão de todas as pessoas a partir do uso de novos pronomes na linguagem nos sistemas “Elu”, “Ile”, “Ilu” e “El”. Ela torna-se muito útil ao se referir a pessoas não-binárias, bebês intersexo, ao falar sobre um grupo de pessoas com diversas identidades de gênero ou quando não temos certeza sobre os pronomes adequados a serem usados para uma pessoa ou grupo. A linguagem inclusiva objetiva não impor o binarismo de gênero. Contudo, ao invés de flexionar adjetivos e pronomes, o foco é mudar as frases para que os termos não se refiram a gênero algum (Caê, 2020). A exemplo disso, utilizar o termo “ser humano” ou “humanidade” para se referir a homens e mulheres ao invés de “homem” e, desta forma, não reforçar o sexismo (Fischer, 2020). A tentativa de eliminar indicadores de gênero na linguagem reflete a valorização de respeito e empatia, valores fundamentais para a convivência social (Cooper et al., 2020; Marshall et al., 2019). Da mesma forma que as estratégias para simplificar a linguagem, que

visam garantir que todos possam compreender as informações presentes nos textos, a linguagem inclusiva também se trata de um aspecto essencial da cidadania (Fischer, 2020).

Desde o nascimento, as pessoas aprendem a se comunicar e estão imersas em uma linguagem binária (homem/mulher, ele/ela), com isso, não é fácil se acostumar, principalmente com a linguagem neutra (Caê, 2020). Neste sentido, é preciso que os conselheiros e as conselheiras de AC, no intuito de se criar um ambiente acolhedor, tenham persistência, treino e paciência com os erros. É através da linguagem que se despertam consciências e, possivelmente, transformam paradigmas. Ao alterar a forma de expressão verbal e escrita, pode-se influenciar não apenas a própria mentalidade, mas também a daqueles com quem se comunica (Fischer, 2020).

A ferramenta de intervenção proposta por Savickas e Hartung (2012), conhecida como Minha História de Carreira (MHC), utiliza do método narrativo para auxiliar os indivíduos a refletirem sobre suas histórias de vida e carreira, a fim de compreender melhor seus interesses, valores e aptidões, e a tomar decisões mais informadas sobre suas escolhas de carreira. No entanto, é importante salientar que o MHC não foi desenvolvido considerando grupos minoritários e quando aplicado em um grupo marginalizado pode não ser devidamente sensível às experiências destes (Lawson et al., 2023). A Parte I do MHC, nomeada de "Contando a sua história", convida a pessoa a refletir sobre a sua infância e adolescência, com questionamentos como "Quais são as suas lembranças mais marcantes da infância?" "O que você mais gostava de fazer quando criança?". Quando se trabalha com a população trans e travesti, essas questões podem não ser tão relevantes ou até mesmo revelar traumas não desejados e não resolvidos. Isto pode acarretar impactos negativos na saúde mental do indivíduo, visto que muitas vezes pessoas LGBTQIA+, em sua maioria pessoas trans e travestis, são expulsas de suas casas durante a infância ou viveram em ambientes familiares desestruturados (Santos et al., 2023). Deste modo, faz-se necessário discussões sobre adaptações necessárias ao MHC para orientar o trabalho de conselheiros que trabalham com esta população.

Além disso, outro impasse potencial da utilização do método narrativo de forma inadequada é que pode acabar reforçando estereótipos do grupo, como questões que podem levar as pessoas a acreditarem que existem valores, interesses e aptidões específicas que são característicos para um determinado grupo minoritário. Por exemplo, um estereótipo comum é que pessoas trans são mais propensas a ter interesses em áreas relacionadas à moda, beleza ou artes. Esse estereótipo pode levar as pessoas trans a acreditar que não são adequadas para carreiras em áreas como ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), negócios ou governo. A reprodução desses estereótipos pelo profissional que estiver fazendo o acompanhamento com pessoas trans e travestis possui um impacto negativo na tomada de decisão de carreira destas, uma vez que pode levá-las a se concentrarem em carreiras que estão alinhadas a esses estereótipos, mesmo que não tenham interesse nessa carreira. Além disso, pode contribuir para que essa população se sinta

desmotivada a perseguir carreiras que não estejam alinhadas a essas ideias preconcebidas oriundas do preconceito (Almeida & Vasconcellos, 2018).

Para minimizar os riscos de o MHC reforçar estereótipos e preconceitos sobre a comunidade trans e travesti, se faz necessário um maior preparo das conselheiras e dos conselheiros acerca de aspectos que permeiam essa população, por exemplo: saber que esse grupo possui uma ampla gama de identidades de gênero; evitar levantar suposições com base em sua aparência e comportamento; ter cuidado com suposições de possíveis áreas de atuação baseadas em estereótipos de identidade de gênero (Almeida & Vasconcellos, 2018). E por fim, é importante que os orientadores valorizem as experiências vivenciadas pelas pessoas trans e travestis, reconhecendo que estas podem ser e são majoritariamente diferentes das experiências de pessoas cisgênero. Futuramente, outros instrumentos poderiam ser desenvolvidos para atender de forma mais adaptada essa população. No entanto, considerando a escassez de teorias e técnicas mais adequadas ao público trans e travesti, o MHC com adaptações oferece uma possibilidade de prática.

Futuros trabalhos no campo do Aconselhamento de Carreira com a população trans devem abranger as necessidades específicas desse grupo. O cenário atual revela desafios significativos, desde o acesso limitado a recursos educacionais até as barreiras discriminatórias presentes no mercado de trabalho (Eger, 2021). Além do objetivo convencional de auxiliar na tomada de decisões, na seleção e no planejamento da vida profissional, é crucial que o AC para este público seja tangente à realidade brasileira, considerando os diversos desafios enfrentados por essa comunidade. Em um contexto em que a expectativa de vida para pessoas trans é de apenas 35 anos, questões relacionadas à carreira profissional ganham uma nova complexidade. Em muitas situações, as necessidades práticas podem sobrepor-se aos desejos profissionais, e é imperativo que os conselheiros estejam atentos a essa dinâmica particular.

O AC, quando adaptado para atender às necessidades específicas da população trans, é uma ferramenta essencial na promoção da inclusão e na autonomia individual. As intervenções podem extrair benefícios ao se concentrarem em abordar necessidades essenciais e pragmaticamente ajustadas ao contexto atual, fundamentando-se em estratégias que promovam. Recomendamos que as intervenções de AC incluam os seguintes tópicos de discussão:

1) Acesso a Recursos e Informações relevantes: Considerando possíveis dificuldades no acesso a informações cruciais sobre oportunidades educacionais, treinamento profissional e mesmo detalhes básicos sobre o funcionamento do mercado de trabalho, torna-se fundamental implementar estratégias que simplifiquem esse acesso. Plataformas como a Transempregos (https://www.transempregos.com.br/quemsomos) apresentam-se como recursos valiosos nesse contexto, oferecendo não apenas oportunidades de emprego, mas também informações sobre direitos, redes de apoio, criação de currículos e acesso a recursos educacionais, como programas de mentoria e

workshops para orientar e fornecer informações sobre o mercado de trabalho;

2) Desenvolvimento de Competências Socioemocionais: o desenvolvimento de competências socioemocionais, como resiliência, autoconfiança e habilidades de comunicação, são fundamentais para enfrentar desafios e construir relacionamentos profissionais e pessoais bem-sucedidos. Isso pode incluir técnicas de enfrentamento para lidar com situações desafiadoras - como entrevistas, processos seletivos e no próprio trabalho - no ambiente profissional e estratégias para construir uma autoimagem positiva e empoderadora;

3) Autonomia: a capacitação dos indivíduos, através de informações, recursos, habilidades necessárias para tomar decisões informadas sobre suas carreiras e um entendimento claro dos direitos no ambiente de trabalho é crucial para enfrentar barreiras adicionais ao acesso a oportunidades educacionais e profissionais, promovendo a autodeterminação e a capacidade de permanecer no mercado de trabalho com confiança;

4) Superando Desafios Específicos: O AC pode abordar desafios relacionados a preconceitos, discriminação e falta de acesso a recursos de maneira personalizada, desenvolvendo estratégias para superá-los e alcançar objetivos profissionais. Isso pode incluir a prática de respostas assertivas a situações discriminatórias, orientações sobre como buscar apoio emocional, prático e jurídico, além do fortalecimento da capacidade de enfrentar adversidades

5) Inclusão no Mercado de Trabalho: ao fornecer orientação sobre habilidades, treinamento e estratégias de busca de emprego, o aconselhamento de carreira pode ajudar a melhorar a inclusão no mercado de trabalho. Podem ser exploradas maneiras de identificar ambientes de trabalho inclusivos, assim como formas de lidar com entrevistas de emprego e processos de seleção de modo assertivo e confiante.

O Aconselhamento de Carreira desempenha um papel crucial ao orientar os indivíduos na definição de suas trajetórias profissionais. Ela é uma ferramenta que possui a potencialidade de contribuir para que os indivíduos conheçam mais a si mesmos e os desafios/potencialidades do mercado de trabalho. No entanto, instrumentos e técnicas utilizadas no processo de AC tradicionais precisam ser revistas quando estamos lidando com grupos minoritários. Como destacado ao longo do capítulo, o grupo trans e travesti possui diferenças do público-alvo tradicional desse tipo de intervenção. Dessa forma, é necessário o desenvolvimento de instrumentos e técnicas direcionadas a esse grupo. Enquanto esse desenvolvimento não ocorre é de suma importância que os profissionais de AC estejam sensibilizados para as complexidades enfrentadas por indivíduos trans, indo além da simples orientação profissional. O entendimento profundo das questões identitárias, o combate ao preconceito e a promoção de ambientes de trabalho inclusivos são dimensões críticas desse processo. A partir daqui, necessita-se testar esta proposta como forma de verificar os seus efeitos, uma vez que o AC para pessoas trans e travestis apresenta uma série de questões em relação à sua funcionalidade e contextualização (Faye, 2021; Lyons et al., 2020).

REFERÊNCIAS

Almeida, C. B. D., & Vasconcellos, V. A. (2018). Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. Revista Direito GV, 14, 303–333. https://doi.org/10.1590/2317-6172201814

Benevides, B. G., & Nogueira, S. N. B. (2021). Assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. Expressão Popular, ANTRA. https://antrabrasil.files.wordpress.com/2023/01/dossieantra2023.pdf

Caê, G. (2020). Manual para o uso da linguagem neutra em Língua Portuguesa. https://portal.unila.edu.br/informes/manual-de-linguagem-neutra/Manualdelinguagemneutraport.pdf

Cardoso, P., Duarte, M. E., & Sousa, A. (2016). Desenvolvimento vocacional e aconselhamento de carreira: contributos para a justiça social. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 17(2), 257–266. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso

Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC) (2021). Mapeamento das pessoas trans no município de São Paulo: Relatório de pesquisa. https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf

Cohen-Scali, V., Rossier, J., & Nota, L. (2018). New perspectives on career counseling and guidance in Europe. Springer.

Cooper, K. M., Auerbach, A. J. J., Bader, J. D., Beadles-Bohling, A. S., Brashears, J. A., Cline, E., Eddy, S. L., Elliott, D. B., ... & Brownell, S. E. (2020). Fourteen recommendations to create a more inclusive environment for LGBTQ+ individuals in academic biology. CBE—Life Sciences Education, 19(3), es6. https://doi.org/10.1187/cbe.20-04-0062

Del Corso, J., & Rehfuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. Journal of Vocational Behavior, 79(2), 334–339. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.003

Eger, E. K. (2021). Co-Constructing Organizational Identity and Culture with Those We Serve: An Ethnography of a Transgender Nonprofit Organization Communicating Family Identity and Identification. International Journal of Business Communication, 58(2), 254–281. https://doi.org/10.1177/2329488419893738

Faye, S. (2021). The transgender issue: An argument for justice. Penguin UK.

Fischer, A. (2020). Manual prático de linguagem inclusiva. Vila Madalena: Tecidas Consultoria.

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP, 2020). As barreiras para as pessoas trans. https://revistapesquisa.fapesp.br/as-barreiras-para-as-pessoas-trans/

Hopson, B., & Hayes, J. (2014). The theory and practice of vocational guidance: A selection of readings. Elsevier.

Lawson, T. O., Henderson, T. L., Smith, A. C., & Peterssen, K. (2023). Diversity, equity, and inclusion in career counseling. In A. C. Smith, & K. Pertensen (Eds.). An Innovative Approach to Career Counseling: Theory and Practical Application (pp. 65–95). Springer Publishing Company.

Lyons, H. Z., Prince, J. P., & Brenner, B. R. (2020). Career development of lesbian, gay, bisexual, and transgender individuals. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.). Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 375–404). John Wiley & Sons, Inc.

Maree, J. G., & Maree, J. G. (2020). Innovating Career Counseling by Promoting Social Justice (Advocacy) and Decent Work for All: Helping People Make Social Contributions and Heal Themselves. In J. G. Maree (Ed.) Innovating Counseling for Self-and Career Construction: Connecting Conscious Knowledge with Subconscious Insight (pp. 115–124). Springer International Publishing.

Marshall, Z., Welch, V., Minichiello, A., Swab, M., Brunger, F., & Kaposy, C. (2019). Documenting research with transgender, nonbinary, and other gender diverse (trans) individuals and communities: introducing the global trans research evidence map. Transgender Health, 4(1), 68–80. https://doi.org/10.1089/trgh.2018.0020

Organização das Nações Unidas (ONU) (2015). Políticas de Direitos Humanos de Gênero. New York.

Reis, T. (2021). Manual de comunicação LGBTI+.

Rossier, J., Cardoso, P. M., & Duarte, M. E. (2021). The Narrative Turn in Career Development Theories: An Integrative Perspective. In P. J. Robertson, T. Hooley, P. McCash (Eds.). The Oxford Handbook of Career Development (pp. 169–180). Oxford University Press.

Santos, A. C. B., de Oliveira Silva, L., Leandro, J. F., Abreu, S. R. S. T., & Rolemberg-Soares, M. V. (2023). A Vulnerabilidade LGBTQIA+ e a necessidade da criação de casas de acolhimento no Brasil. Diversitas Journal, 8(1). https://doi.org/1048017/dj.v8i1.2113

Santos, K. M. D. O., & Oliveira-Silva, L. C. (2021). Marcadas pelo mercado: Inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. Cadernos Pagu, 62, e216221. https://doi.org/10.1590/18094449202100620021

Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. Journal of cognitive Psychotherapy, 7(3), 205–215. https://doi.org/10.1891/0889-8391.7.3.205

Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), APA handbook of career intervention, Vol. 1. Foundations (pp. 129–143). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/14438-008

Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012) My career story: An autobiographical workbook for life-career success. http://www.vocopher.com/CSI/CCI_workbook.pdf

Sharma, R., Mishra, P., & Sharma, R. (2020). Transgender: health and rights. European Journal of Pharmaceutical and Medical Research, 7(4), 570–579. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62775375/transgender_health_and_rights20200402-62258

Spizzirri, G., Eufrásio, R., Lima, M. C. P., De Carvalho Nunes, H. R., Kreukels, B. P. C., Steensma, T. D., & Abdo, C. H. N. (2021). Proportion of people identified as transgender and non-binary gender in Brazil. Scientific Reports, 11(1), 2240. https://doi.org/10.1038/s41598-021-81411-4

Transgender Europe (2022). The Trans Murder Monitoring update. Trans day of remembrance 2021. https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2021/

Waite, S. (2020). Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada's federal public service. Journal of homosexuality, 68(11), 1833–1859. https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140

Whiston, S. C., & Rose, C. S. (2015). Career counseling process and outcome. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), APA handbook of Career Intervention, Vol. 1. Foundations (pp. 43–60). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/14438-003

PARTE 3
REVISÕES DE LITERATURA

IMPACTOS DA PROCRASTINAÇÃO ACADÊMICA NA UNIVERSIDADE: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Gisele Cristina Resende[1], Laimara Oliveira da Fonseca[2]

Introdução

A procrastinação é definida como a ação voluntária de adiar ou atrasar atividades, mesmo diante de potenciais prejuízos (Klingsieck, 2013; Schouwenburg, 2004). Na rotina cotidiana, é natural atrasar compromissos, como tarefas corriqueiras. Contudo, pode se tornar um comportamento crônico quando realizado consecutivamente e trazer danos para a vida pessoal, profissional, financeira e acadêmica (Soares et al., 2021).

Dominguez-Lara (2018) destaca a importância de se estudar a procrastinação de maneira específica, para que tenhamos a melhor compreensão do fenômeno. Sendo assim, no presente trabalho iremos apresentar uma revisão narrativa da literatura acerca da procrastinação no cenário educacional, classificada como Procrastinação Acadêmica (PA).

[1] Doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo e Pós-doutorado pela Universidade de Brasília. Docente na Universidade Federal do Amazonas (UFAM) e no Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPSI – UFAM). Associada à Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira (ABRAOPC) e integrante do GT ANPEPP – Carreiras: informação, orientação e aconselhamento. giseleresende@ufam.edu.br

[2] Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM), mestranda em Psicologia na linha de Processos Psicológicos e Saúde (PPGPSI -UFAM), atualmente pesquisa sobre procrastinação acadêmica, projeto de vida, sofrimento e regulação emocional em universitários. laimara.fonseca@ufam.edu.br

Este comportamento se refere a tendência ao atraso de atividades acadêmicas importantes, como exercícios avaliativos, leituras ou a preparação para exames (Schouwenburg, 2004; Solomon & Rothblum, 1984). Dominguez-Lara et al., (2014) dividem a PA em dois aspectos: o adiamento das atividades, como a principal característica da não pontualidade com as atividades, e a falha no processo de autorregulação acadêmica, como a dificuldade de se orientar diante dos objetivos e planejamento.

O comportamento procrastinador tem sido observado em mais de 80% dos estudantes (Steel, 2007). Para Solomon e Rothblum (1984) a PA, além de demostrar dificuldades com a organização e gerenciamento de tempo, pode ser o resultado de uma interação complexa de componentes cognitivos, comportamentais e afetivos.

A investigação deste construto tem sido associada a diversos fatores, como o medo do fracasso, aversão à tarefa, dificuldade de lidar com regras, assertividade e tomada de decisão (Afzal & Jami, 2018), personalidade e perfeccionismo (Soares et al., 2021) e, principalmente, ao aumento dos índices ansiedade, depressão e estresse (Altamirano-Chérrez et al., 2021; Klingsieck, 2013; Orco-León et al., 2022).

Para além dos fatores pessoais, a PA pode estar relacionada a fatores contextuais e institucionais, tais como a qualidade e estilo do ensino (Ramírez-Gil et al., 2022), questões financeiras, rotina de trabalho e estudos (Umerenkova & Flores, 2017a). As consequências no âmbito acadêmico podem estar acompanhadas de problemas escolares (Furlan et al., 2014), perda de motivação com a carreira (Sánchez, 2010), evasão escolar, reprovações e prolongamento da permanência na universidade (Gómez et al., 2016; Umerenkova & Flores; 2017b).

Ocorre em diferentes nacionalidades. No contexto brasileiro, Silva et al. (2021) observou que a baixa motivação para leitura prediz o comportamento de PA entre universitários. Um estudo com estudantes mexicanos demonstrou que homens tendem a procrastinar mais que mulheres (Ramírez-Gil et al, 2022). O estudo de Rodríguez e Clariana (2017) apontou que níveis mais altos de PA ocorre entre estudantes espanhóis mais jovens, até os 25 anos de idade.

A revisão sistemática de Pereira e Ramos (2022) destaca a necessidade da ampliação do estudo deste fenômeno, bem como a criação de medidas de intervenção. Diante disto, o objetivo deste trabalho foi entender PA em universitários e sua repercussão para a formação profissional, desempenho acadêmico e construção de carreira.

Método

Foi realizada a revisão narrativa (Rother, 2007) de literatura com a busca através da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), foi adotado o termo booleano AND aos seguintes termos indexados: “Procrastinação acadêmica AND Universitários”. Foram incluídos: (a) estudos empíricos, (b) revisados por pares, (c) com texto completo disponível, (d) contendo informações sobre PA

em estudantes de graduação de universidades públicas ou privadas, (e) publicados nos últimos sete anos, (f) em português, inglês e espanhol. Os critérios de exclusão utilizados foram: (a) estudos teóricos ou de revisão de literatura, (b) estudos de evidência de validade de instrumentos psicométricos.

O levantamento bibliográfico foi realizado em maio de 2023. Foram encontradas 22 publicações indexadas nas bases de dados LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), Index Psicologia e IBECS (Índice Bibliográfico Español em Ciencias de la Salud). A seleção ocorreu a partir da leitura crítica dos resumos. Considerando os critérios de inclusão e exclusão, 13 estudos foram selecionados para esta revisão.

Por meio da análise temática de Braun e Clarke (2006), ocorreu a análise e interpretação de padrões (temas) diante dos estudos selecionados, foi possível identificar as seguintes categorias temáticas: (i) aspectos de personalidade, (ii) aspectos contextuais e ambientais, (iii) sofrimento e regulação emocional.

Resultados

Analisando o panorama geral dos estudos selecionados, um estudo está indexado na base IBECS (Gómez-Romero et al; 2020) e os demais estão na base LILACS. Em relação ao recorte temporal, se observou que os anos de 2022 e 2017 se sobressaíram com quatro publicações cada. Em relação a carreira, destaca-se os estudantes de psicologia (n=6), sendo este o único público pesquisado em quatro estudos. O delineamento quantitativo foi utilizado em todos os estudos, dentre este houve um estudo experimental testando uma intervenção no formato on-line (Muñoz-Olano & Hurtado-Parrado, 2017).

O idioma predominante foi o espanhol (n = 9) seguido do português (n = 3) e inglês (n = 1). De acordo com Bruit (2000), a América Latina compreende o espaço territorial entre o México e Chile. Dessa forma, se verifica que os países latino-americanos (Brasil, Equador, Peru e Colômbia) se sobressaíram (n = 11), dentre eles, se destacam o Brasil e Peru, com 3 estudos realizados em cada país. Compuseram a análise também dois estudos espanhóis.

Para análise, foi realizada a identificação de temas comuns entre os artigos. Foi observado que os estudos presentavam a investigação da PA relacionada a aspectos pessoais ou contextuais, sendo assim, foi possível elencar três principais temas: (i) PA e aspectos de personalidade; (ii) PA, aspectos contextuais e ambientais; e (iii) PA, sofrimento e regulação emocional, conforme Tabela 1.

TABELA 1
Artigos Recuperados

Autores (ano)	Título	País	Amostra	Categorização
(Dominguez-Lara, 2018)	Procrastinación en universitarios: evidencia preliminar del efecto de contextualización en asignaturas específicas	Peru	717 e 142	
(Dominguez-Lara et al., 2019)	Diferencias de género en la influencia de la personalidad sobre la procrastinación académica en estudiantes universitarios peruanos	Peru	986	

(Fior et al., 2022)	Autoeficácia e procrastinação acadêmica em estudantes do ensino superior: um estudo correlacional	Brasil	1.635	(i) Aspectos de Personalidade
(Muñoz-Olano & Hurtado-Parrado, 2017)	Effects of goal clarification on impulsivity and academic procrastination of college students	Colômbia	48	
(Soares et al, 2021)	Procrastinar academicamente é coisa de perfeccionista? Correlatos valorativos e da personalidade	Brasil	348	
(Araujo et al., 2022)	Adicción a redes sociales y procrastinación académica en universitarios de la selva peruana	Peru	304	
(Ramírez-Gil et al., 2022)	Motivação para leitura e variáveis sociodemográficas como preditoras da procrastinação acadêmica	México	448	
(Silva et al., 2020)	Motivação para leitura e variáveis sociodemográficas como preditoras da procrastinação acadêmica	Brasil	429	(ii) Aspectos Contextuais e Ambientais
(Rodríguez & Clariana; 2017)	Procrastinación en Estudiantes Universitarios: su Relación con la Edad y el Curso Académico	Espanha	105	
(Umerenkova & Flores; 2017a)	Gestión del tiempo y procrastinación en la educación superior	Colômbia	494	
(Altamiriano-Chérrez et al., 2021)	Procrastinación académica y su relación con la ansiedade	Equador	50	
(Gómez-Romero et al., 2020)	Procrastinación académica y riesgo de conducta suicida en jóvenes universitarios: el papel de la regulación emocional	Espanha	350	(iii) Sofrimento e Regulação Emocional
(Orco - León et al., 2022)	Asociación entre procrastinación y estrés académico en estudiantes peruanos de segundo año de medicina	Peru	91	

O primeiro, (i) aspectos de personalidade (n = 4), retrata estudos associando a PA e a autoeficácia (Fior et al., 2022), ao perfeccionismo, valores humanos e os cinco grandes fatores de personalidade (Dominguez-Lara, 2018; Dominguez-Lara et al., 2019; Soares et al., 2021), impulsividade e estabelecimento de metas (Muñoz-Olano & Hurtado-Parrado, 2017).

Os achados demostram que estudantes com baixa autoeficácia tendem a procrastinar mais em tarefas acadêmicas recorrentes (Fior et al., 2022), diferente de estudantes com baixa impulsividade e que organizam seus objetivos e metas, pois estes tendem a procrastinar menos (Muñoz-Olano & Hurtado-Parrado, 2017). Foi observado que o perfeccionismo adaptativo e desadaptativo, assim como o fator de personalidade conscienciosidade predizem a PA (Soares et al, 2021). Resultado semelhante encontrado por Dominguez-Lara et al. (2019), que observou que os fatores de conscienciosidade e neuroticismo se relacionam positivamente com o fator de postergação de atividades da PA em estudantes mulheres. Os aspectos de PA podem ser mais bem medidos quando atrelados a disciplinas específicas (Dominguez-Lara, 2018).

Os (ii) aspectos contextuais e ambientais (n = 5), se sobressaíram aos demais e relatam sobre uso de internet e aulas remotas durante a pandemia de COVID-19 (Ramírez-Gil et al.; 2022), uso em excesso de redes sociais (Araujo et al., 2022), motivação para leitura e variáveis sociodemográficas (Silva et

al., 2020), gestão de tempo (Umerenkova & Flores, 2017a), idade e curso acadêmico escolhido (Rodríguez & Clariana, 2017).

Os resultados demostram diferenças entre gênero, de forma que homens tiveram mais dificuldade de autorregulação diante do uso de internet, estresse e atividades acadêmicas durante a pandemia (Ramírez-Gil et al., 2022). Estudantes menores de 25 anos tendem a procrastinar mais, independente do curso (Rodríguez & Clariana, 2017). O uso das redes sociais não demostrou relação significativa com o atraso das tarefas (Araujo et al., 2022). Alunos de universidades públicas tendem a procrastinar mais, assim como aqueles com menores índices de motivação controlada para leitura (Silva et al., 2020), assim como aqueles com dificuldades para eleger prioridades, para gerir o tempo, ou dividem suas rotinas entre estudar e trabalhar (Umerenkova & Flores, 2017a).

O terceiro aspecto, (iii) sofrimento e regulação emocional (*n = 3)*, apresenta a relação com estresse acadêmico (Orco-León et al., 2022), ansiedade (Altamirano-Chérrez et al., 2021), regulação emocional e risco de suicídio (Gómez-Romero et al., 2020). Os resultados demostram relação positiva entre estresse e PA, e maior prevalência de PA entre os estudantes homens (Orco-León et al., 2022). Também foi observada relação positiva com a ansiedade e comportamento suicida, e correlação negativa entre regulação emocional e PA (Altamirano-Chérrez et al., 2021; Gómez-Romero et al., 2020).

Discussão

O presente artigo teve como objetivo entender a procrastinação em universitários e sua repercussão para a formação profissional, desempenho acadêmico e construção de carreira. Na literatura, a explicação da PA se divide entre aspectos pessoais, contextuais e institucionais (Dominguez-Lara et al., 2014), e esta compreensão guiou a definição de temas centrais para a análise dos estudos selecionados nesta revisão.

Entre os aspectos de personalidade, se observou que Soares et al. (2021) e Dominguez-Lara et al. (2019), adotaram a teoria dos cinco grandes fatores, diferente de Muñoz-Olano e Hurtado-Parrado (2017) que pesquisaram a impulsividade e a organização de metas como construtos individuais. Apesar da divisão teórica, os autores relataram resultados semelhantes. Observou-se que, os fatores de neuroticismo e conscienciosidade demostram uma relação negativa e predizem a PA.

Na literatura, estes fatores representam a baixa impulsividade, aspectos de organização, responsabilidade e cautela, e a instabilidade emocional, respectivamente (Dominguez-Lara et al.,2019; Soares et al., 2021;). A impulsividade e não estabelecimento adequado de metas se relaciona com a PA (Muñoz-Olano & Hurtado-Parrado, 2017).

Estes achados nos permitem compreender que os estudantes que conseguirem ter melhor controle sobre impulsos, uma rotina de organização e clareza sobre seus objetivos e metas, tendem a procrastinar com menor frequência (Soares et al., 2021). Muñoz-Olano e Hurtado-Parrado (2017) sugerem

a intervenção SMART (estabelecimento de metas específicas, mensuráveis, acordadas, realistas e baseadas no tempo) para o auxílio destes aspectos.

As características de perfeccionismo adaptativo e desadaptativo, e autoeficácia, avaliadas por Soares et al. (2021) e Fior et al. (2022) possuem semelhanças conceituais, uma vez que ambos os aspectos estão relacionados com ao processo de autopercepção. De acordo com Soares et al. (2021) perfeccionismo desadaptativo prediz negativamente a PA, isto ocorre quando o estudante estabelece padrões individuais elevados e irreais que os paralisa diante da execução da tarefa. Uma vez que investir no fortalecimento da capacidade de autopercepção para executar atividades acadêmicas, poderia reduzir a ocorrência de PA (Fior et al., 2022). Estes achados corroboram com Steel (2007), que sugere intervenções focadas na autorregulação de processos cognitivos, metacognitivos e motivacionais em benefício da aprendizagem.

Os aspectos ambientais e contextuais levantaram a discussão de problemáticas sociais, como gênero, idade e condição financeira em face das variáveis motivacionais e sociodemográficas. Foi observado que homens tendem a procrastinar mais que mulheres (Ramírez-Gil et al., 2022), resultado corroborado por outros estudos (Dominguez-Lara et al., 2019; Fior et al., 2022; Orco-León et al., 2022). Assim como estudantes mais jovens, abaixo de 25 anos apresentam mais propensão a PA (Fior et al., 2022; Rodríguez & Clariana, 2017).

De acordo com Fior et al. (2019) a diferenças entre gênero podem ser explicadas pela autopercepção, uma vez que mulheres tendem a possuir maior senso de autoeficácia, e ainda, possuem diferentes aspectos de personalidade que favorecem autorregulação das atividades acadêmicas (Dominguez-Lara et al., 2019). Em relação a idade, estimasse que a PA aumente progressivamente na adolescência e reduza na vida adulta, considerando aspectos de amadurecimento social e neurobiológico (Rodríguez & Clariana, 2017)

Em relação às variáveis sociodemográficas e financeiras, Umerenkova e Flores (2017a) destacam a necessidade de se avaliar as particularidades dos jovens latino-americanos que em sua maioria necessitam arcar com os custos da educação superior e dividir o seu tempo entre estudar e trabalhar. Corroborando com este aspecto, a revisão de Pereira e Ramos (2022) constatou que a América Latina é atualmente o maior campo de estudos e publicações relacionadas a PA, explicando que este fenômeno pode ser mais recorrente nestes países. Da mesma forma, 11 dos 13 artigos analisados nesta revisão são oriundos de países latino-americanos.

Silva et al. (2022) também destaca o contexto social ao evidenciar que estudantes brasileiros de universidades públicas apresentem menor motivação para leitura e maiores índices de PA, este fator foi atribuído à pressão financeira para pagar mensalidades, de forma que os estudantes de instituições públicas possuírem tal cobrança, tenderiam a se preocupar menos com a pontualidade.

O último e terceiro aspecto, relacionado ao sofrimento e regulação emocional, trouxe a compreensão que quando a PA ocorre de forma prolongada, pode corroborar com desenvolvimento de quadros clínicos psicopatológicos,

resultado observado em outros estudos (Altamirano-Chérrez et al., 2021; Klingsieck, 2013; Orco-León et al., 2022; Pereira & Ramos; 2022). Araujo et al. (2022) consideram a PA como um problema de saúde pública, se estima que a relação entre ela e os aspectos emocionais seja mediada pela baixa autoregulação acadêmica e regulação emocional, que podem ser consideradas variáveis de risco para quadros clínicos e conduta suicida (Gómez-Romero et al., 2020).

A partir dos resultados, se pode concluir que a PA possui componentes pessoais (por exemplo, personalidade e autoeficácia), emocionais (por exemplo, ansiedade e estresse) e contextuais (por exemplo, gestão de tempo e questões sociais). Estes componentes favorecem a ocorrência da PA trazendo também potenciais prejuízos, dentre eles, se destacam desenvolvimentos de quadros clínicos e baixo rendimento acadêmico, que por sua vez pode levar a abandono ou reprovações, e principalmente, a perda do interesse pelo curso e carreira escolhida (Furlan et al., 2014; Gómez et al., 2016; Sánchez, 2010; Umerenkova & Flores, 2017b).

Umerenkova e Flores(2017a) destaca que algumas habilidades cognitivas e comportamentais podem ser ensinadas para auxiliar os alunos diante das dificuldades estudantis. Neste processo, se avalia que estratégias focadas em autoregulação da aprendizagem, regulação de aspectos emocionais, estratégias de planejamento de vida, metas e carreira possibilitem mais autoeficácia e diminuam PA (Dominguez-Lara et al.,2019; Fior et al., 2022; Furlan et al., 2014; Umerenkova & Flores; 2017a).

Considerações Finais

A PA em estudantes universitários é considerada um fenômeno que envolve aspectos pessoais, contextuais e institucionais. Estes aspectos trazem prejuízos significativos à trajetória de estudantes no ensino superior, bem como pode repercutir em suas carreiras profissionais.

As limitações desta revisão narrativa estão relacionadas à inclusão em maior número de estudos latino-americanos, embora tenha havido a inclusão de um artigo espanhol. Além disso, foram incluídos apenas artigos disponíveis em três idiomas e com método quantitativo. Sabe-se que há pesquisas em diferentes países da Europa, Ásia e América do Norte, o que poderia ampliar a compreensão da PA para poder diferenciá-la em diferentes contextos socioculturais. Sugere-se que em revisões futuras a busca seja ampliada em relação ao marco temporal, idiomas, fontes de dados e metodologia.

Tais procedimentos podem favorecer a compreensão da PA e criação de intervenções que favoreçam a permanência no ensino superior, a construção de projetos de carreiras, com estabelecimentos de metas de futuro, voltadas para a etapa de formação profissional até a inserção no mercado de trabalho. Estratégias de intervenção voltadas para aspectos sociais, emocionais e comportamentais se mostram como um caminho para auxiliar os estudantes nesta etapa da formação acadêmica até a conclusão do ensino superior.

REFERÊNCIAS

Afzal, S., & Jami, H. (2018). Prevalence of academic procrastination and reasons for academic procrastination in university students. Journal of Behavioural Sciences, 28(1). http://pu.edu.pk/images/journal/doap/PDF-FILES/04_v28_1_18.pdf

Altamirano-Chérrez, C.E.; Rodríguez-Pérez (2021), M.L. Procrastinación académica y su relación con la ansiedad. Rev. Eugenio Espejo, , 15, 16–28. https://doi.org/10.37135/ee.04.12.03

Araujo, H. J. A., Román, N. Q., Ríos, K. M. S., Andrade, J. J. P, Fernández, J. C., & Cjuno, J. (2022). Adicción a redes sociales y procrastinación académica en universitarios de la selva peruana. Revista Eugenio Espejo, 16(3), 4-14. https://doi.org/10.37135/ee.04.15.02

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Bruit, H. H. (2000). A invenção da América Latina. Artigo completo de evento científico. Anais Eletrônicos do V Encontro da ANPHLAC. http://antigo.anphlac.org/sites/default/files/hector_bruit.pdf

Dominguez-Lara, S. A (2018). Procrastinación en universitarios: evidencia preliminar del efecto de contextualización en asignaturas específicas. Avaliação Psicológica, 17(1), 12-19. http://dx.doi.org/10.15689/ap.2017.1701.02.13028

Dominguez-Lara, S. A., Villegas, G. G., & Centeno, S. B. L. (2014). Procrastinación académica: validación de una escala en una muestra de estudiantes de una universidad privada. Liberabit, 20(2), 293-304. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200010&lng=es&tlng=es.

Dominguez-Lara, S., Prada-Chapoñan, R., & Moreta-Herrera, R. (2019). Diferenças de gênero na inluência da personalidade sobre a procrastinação acadêmica em estudantes universitários peruanos. Acta Colombiana de psicología, 22(2), 125-147. https://doi.org/10.14718/acp.2019.22.2.7

Fior, C. A., Sampaio, R. K. N., Reis, C. A. C., & Polydoro, S. A. J. (2022). Autoeficácia e procrastinação acadêmica em estudantes do ensino superior: um estudo correlacional. PSICO, 53(1). https://doi.org/10.15448/1980-8623.2022.1.38943

Furlan, L. A., Ferrero, M. J., & Gallart, G. (2014). Ansiedad ante los exámenes, procrastinación y síntomas mentales en estudiantes de la Universidad Nacional de Córdoba. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 6(3), 31-39.

Gómez, C. A., Ortiz, N. F., & Perdomo, L. M. (2016). Procrastinación y factores relacionados para su análisis en la educación superior. I+ D Revista de Investigaciones, 7 (1), 32-39. http://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/63/55

Gómez-Romero, M. J., Tomás-Sábado, J., Montes-Hidalgo, J., Brando-Garrido, C., Cladellas, R., & Limonero, J. T. (2020). Procrastinación académica y riesgo de conducta suicida en jóvenes universitarios: el papel de la regulación emocional. Ansiedad y estrés, 26(2-3), 112-119. https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.06.002

Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination: When good things don't come to those who wait. European psychology, 18(1), 24-34. http://dx.doi.org/10.1027/1016-9040/a000138

Muñoz-Olano, J. F., & Hurtado-Parrado, C. (2017). Effects of goal clarification on impulsivity and academic procrastination of college students. Revista Latinoamericana de Psicología, 49(3), 173-181. https://doi.org/10.1016/j.rlp.2017.03.001

Pereira, L. D. C., & Ramos, F. P. (2021). Procrastinação acadêmica em estudantes universitários: uma revisão sistemática da literatura. Psicologia Escolar e Educacional, 25. https://doi.org/10.1590/2175-35392021223504

Ramírez-Gil, E., Reyes-Castillo, G., Rojas-Solís, J. L., & Fragoso-Luzuriaga, R. (2022). Estrés académico, procrastinación y usos del Internet en universitarios durante la pandemia por covid-19. Revista Ciencias de La Salud, 20(3). https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.11664

Rodríguez, A. & Clariana, M. (2017). Procrastinación en estudiantes universitarios: su relación con la edad y el curso académico. Revista Colombiana de Psicología, 26(1), 45-60. https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.53572

Rother, E. T.. (2007). Revisão sistemática X revisão narrativa. Acta Paulista De Enfermagem, 20(2), v–vi. https://doi.org/10.1590/S0103-21002007000200001

Orco-León, E., Huamán-Saldívar, D., Ramírez-Rodríguez, S., Torres-Torreblanca, J., Villacorta-Ampuero, A., Figueroa-Salvador, L., Mejia, C. R., & Corrales-Reyes, I. E. (2022). Asociación entre procrastinación y estrés académico en estudiantes peruanos de segundo año de medicina. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 41(0). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002022000100005&lng=es

Sánchez, A. (2010). Procrastinación académica: Un problema em la vida universitaria. Studiositas, 5(2), 87-94. https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/b3b84d4a-fbc5-4377-ab69-fe3e335f42c4/content

Schouwenburg, H. C. (2004). Procrastination in Academic Settings: General Introduction. In H. C. Schouwenburg, C. H. Lay, T. A. Pychyl, & J. R. Ferrari (Eds.), Counseling the procrastinator in academic settings (pp. 3–17). https://doi.org/10.1037/10808-001

Soares, A. K. S., Kamazaki, D. F., & Freire, S. E. D. A. (2021). Procrastinar academicamente é coisa de perfeccionista? Correlatos valorativos e da personalidade. Avances en Psicología Latinoamericana, 39(1), 1-16. 2. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.8687

Silva, P. G. N. D., Machado, M. D. O. S., Oliveira, L. B. S. D., & Fonsêca, P. N. D. (2020). Motivação para leitura e variáveis sociodemográficas como preditoras da procrastinação acadêmica. Psicología, Conocimiento y Sociedad, 10(1), 139-159. https://doi.org/10.26864/pcs.v10.n1.7

Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive behavioral correlates. Journal of Counseling Psychology, 31(4), 503-509. https://doi.org/10.1037/0022-0167.31.4.503

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. Psychological bulletin, 133(1), 65. https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65

Umerenkova, A. G., & Flores, J. G. (2017a). Gestión del tiempo y procrastinación en la educación superior. Universitas Psychologica, 16(3), 124-136. https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy16-3.gtpe

Umerenkova, A. G., & Flores, J. G. (2017b). El papel de la procrastinación académica como factor de la deserción universitaria. Revista complutense de educación, 28(1), 307. https://doi.org/10.5209/rev_rced.2017. v28.n1.4968

AGRADECIMENTOS:

À FAPEAM – Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado do Amazonas pela concessão de bolsa de mestrado para a segunda autora, e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFAM.

PARA ALÉM DE "AMAR E TRABALHAR": CONTRIBUIÇÕES DA TEORIA PSICANALÍTICA À ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Laura Comiotto Menestrina[1]

Introdução

No escopo da clínica psicanalítica, escutam-se sujeitos em sofrimento diante de variadas questões. Faz parte deste ofício a concepção de que há uma parte oculta do psiquismo, o inconsciente, que reúne e compõe tramas singulares, tecidas historicamente, além de mal-estares inomináveis e sintomas diversos aos quais se articula o desejo, que apesar de desconhecido, sempre se presentifica (Freud, 1980).

Dentre as queixas que aparecem na escuta clínica, uma das mais comuns refere-se ao trabalho. Elas emergem em diferentes fases da vida, seja no momento de escolher um curso para iniciar após a conclusão do ensino básico, no momento de ingressar efetivamente no mundo do trabalho, no momento de planejar a carreira inscrita em um projeto de vida mais amplo, nas ocasiões em que os desafios laborais se apresentam, quando, por diversas razões, o sujeito entende ser necessário recalcular a rota e enveredar por outros caminhos e, por fim, quando está prestes a deixar o mundo do trabalho que, por tantos anos, constituiu-se como um expressivo vínculo do sujeito com a comunidade. É nessa perspectiva que a Orientação Profissional e de Carreira (OPC) pode contribuir, oferecendo uma escuta atenta e intervenções

[1] Psicóloga graduada pela Universidade da Região de Joinville - Univille. Formação em Orientação Profissional e de Carreira pelo Instituto do Ser. Atua com atendimento clínico sob o enfoque da Psicanálise e Orientação Profissional e de Carreira. lauracmenestrina@gmail.com

alinhadas ao sentido que o trabalho tem para cada sujeito. Entretanto, este ainda parece ser um campo atravessado por produções teóricas embasadas em conceitos distantes e até divergentes da psicanálise.

Ainda que o trabalho possa ser compreendido e analisado através da psicanálise a partir de inúmeros aspectos teóricos, comumente as produções científicas nesta área costumam referir-se unicamente à célebre frase de Freud, de que a capacidade de amar e trabalhar seria sinal de boa saúde psíquica (Lidz, 1983). Entendendo que a utilização desenfreada desta citação é insuficiente para abarcar a complexidade da temática, bem como para subsidiar intervenções possíveis no âmbito da OPC, o presente estudo se propôs a investigar a produção científica na forma de artigos a respeito da temática da OPC à luz da teoria psicanalítica, bem como analisar quais os pressupostos teóricos da psicanálise que vem sendo entendidos como relevantes para pensar a OPC.

A psicanálise difere fundamentalmente das demais teorias psicológicas pela concepção inovadora da existência do inconsciente, desvelado por Freud. Ao contrário de outras correntes de pensamento, que pressupõem ser possível ao ser humano acessar plenamente sua consciência e a ela controlar, a psicanálise entende que "o eu não é mais senhor em sua própria casa" (Freud, 1990a, p. 295) e que há sempre uma dimensão desconhecida a habitá-lo, interpondo-se por meio de lapsos, chistes e atos falhos.

Segundo a teoria psicanalítica, o ser humano não nasce um sujeito, mas constitui-se gradativamente. O bebê vem ao mundo numa condição de profundo desamparo, sendo totalmente dependente de um outro que se ocupe dos seus primeiros cuidados e que diga quem ele é, até que ele próprio tenha condições de reconhecer-se enquanto tal (Freud, 1990b). Seguindo o curso do desenvolvimento numa perspectiva psicanalítica, a criança vivencia a emergência do Complexo de Édipo, que a instaura a lei da castração e reafirma as identificações estabelecidas em momentos ulteriores, e atravessa os estágios do desenvolvimento psicossexual, a saber: as fases oral, anal, fálica, latência e genital.

Na adolescência, o sujeito se vê diante de inúmeras reconfigurações. De acordo com Costa et al (2017), este momento promove embates do ego com as exigências do mundo externo e, além disso, ocorre a reelaboração do recalque e da castração, a partir do conflito de alienação e separação em relação aos pais, o que culmina na abertura a outros tipos de identificação e relação fora do núcleo familiar. Por conta das transformações da puberdade, há também uma reconfiguração da imagem corporal. Tudo isso contribui para importantes mudanças identitárias vivenciadas pelos adolescentes, que nesse momento, também estão às voltas com a escolha de uma profissão que os iniciará no mundo adulto e por meio da qual poderão expressar quem são.

O mundo do trabalho, em que se inscreve a futura profissão escolhida pelos jovens, vem sofrendo inúmeras modificações nas últimas décadas e tem sido objeto de análise a partir de diversos enfoques, como a psicologia, a psicopatologia, a sociologia, a antropologia, a economia e a ética (Barreto e Aiello-Vaisberg, 2007). Ainda que a psicanálise não tenha se dedicado ao

estudo pormenorizado da esfera do trabalho ou da OPC no momento de sua fundação, entende-se que os conceitos formulados por Freud podem contribuir para a reflexão acerca destas temáticas. A respeito do trabalho, sua frase mais célebre diz respeito à capacidade de amar e trabalhar como um indicativo de boa saúde mental. Entretanto, o autor faz outras reflexões sobre o tema ao longo de sua obra.

De acordo com Freud (2011), o trabalho permite ao homem sublimar componentes libidinais narcísicos, agressivos e/ou eróticos de sua personalidade, fazendo uso de suas inclinações ou impulsos de forma criativa e útil à sociedade. Além disso, o trabalho constitui-se em uma forma de ligar o indivíduo firmemente ao princípio de realidade, por meio do pacto com a cultura, o que evita que pense ser capaz de fruição ilimitada, mas que possibilita a ele certa satisfação (Brandão Neto e Ornellas, 2020; Costa et al, 2017; Teixeira e Hashimoto, 2005). O teórico fundador da psicanálise também defende que o exercício profissional traz satisfação quando livremente escolhido, mas ressalta que a maioria das pessoas trabalha apenas forçada pela necessidade e que o trabalho apartado do desejo do sujeito pode ser causador de sofrimento (Freud, 2011).

Cabe então uma contextualização histórica. Com a industrialização, passou-se a ter a possibilidade de escolha profissional e de trabalhos, pois, antes disso, a ocupação era concernente ao nível social da família e transmitida geracionalmente. A partir desta transformação, surgiu a OPC enquanto modalidade de intervenção na perspectiva do trabalho e da carreira, tendo várias fases desde o seu surgimento, no início do século XX, ora dedicando-se a conteúdos informativos, ora à psicometria, até a perspectiva clínica ganhar força a partir dos trabalhos do argentino Rodolfo Bohoslavsky (Andrade et al, 2016). De acordo com Sparta (2003), os psicólogos brasileiros foram intensamente influenciados pelas teorias psicodinâmicas das décadas de 1950 e 1960, que se debruçavam mais sobre o momento da escolha do que o processo em específico, além de beberem da fonte da psicanálise. Mas foram os trabalhos de Bohoslavsky, introduzidos no Brasil por Maria Margarida de Carvalho na década de 1970, que alcançaram maior reconhecimento e prestígio na formação de várias gerações de orientadores profissionais no país.

Tendo em vista a evolução teórica e prática nesse campo, um trabalho clínico de OPC constitui-se como uma mediação para pensar questões profissionais, refletir e integrar fatores objetivos e subjetivos para a elaboração de um projeto de vida (Andrade et al, 2016; Ramos e Lima, 1996). Para isso, é necessário investigar a si mesmo, confrontar-se com medos, ansiedades e limites, elaborar lutos, refletir sobre influências recebidas da família, dos pares e da mídia, bem como analisar ambivalências e sentimentos de culpa (Torres, 1998). Além disso, de acordo com Andrade et al (2016) e Barreto e Aiello-Vaisberg (2007), num contexto de OPC, abordam-se fantasias sobre mundo do trabalho e promove-se a busca por informações sistemáticas, com vistas a desfazer distorções e idealizações e favorecer a autonomia e a maturidade para outras escolhas, para além do âmbito meramente profissional.

A seguir, serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo, que se propõe a investigar a produção científica concernente à OPC e à psicanálise.

Método

Esta é uma pesquisa de cunho qualitativo, pois denota preocupação do pesquisador com o contexto em que um fenômeno ocorre. A pesquisa qualitativa tem seu enfoque sobre o caráter subjetivo do objeto de estudo, ao invés de debruçar-se sobre variáveis numéricas, as informações coletadas são descritivas, dá-se maior importância ao processo do que aos resultados e a análise tende a ser indutiva (Bogdan e Biklen, 1994).

Trata-se de um estudo exploratório, pois, segundo Anna (2018), este tipo de pesquisa envolve o levantamento bibliográfico e a identificação de estudos publicados em determinada área do conhecimento, a fim de promover maior familiaridade entre pesquisador e temática investigada. Quanto à revisão de literatura, esta corresponde ao levantamento do estado da arte do tema focalizado ou, em outros termos, como se encontra no meio científico o conhecimento acerca da temática estudada (Kude, 1997).

A partir da formulação das questões de pesquisa e do delineamento desta como uma revisão de literatura, optou-se por pesquisar trabalhos nas bases de dados Pepsic, Scielo, Lilacs e Periódicos da CAPES, a partir dos seguintes descritores: "orientação profissional e psicanálise" e "escolha profissional e psicanálise".

Foram encontrados 77 resultados com os termos "orientação profissional e psicanálise" e 24, com os descritores "escolha profissional e psicanálise". Para a seleção, foram considerados apenas trabalhos gratuitos, completos e em língua portuguesa; e arquivos encontrados em mais de um banco de dados foram considerados apenas uma vez. Do total de trabalhos, 9 artigos e 1 tese se adequavam aos objetivos elencados previamente. A tese, porém, foi descartada, já que o intuito desta pesquisa era verificar a produção científica publicada na forma de artigos.

A escolha dos trabalhos ocorreu após a leitura do título e das palavras-chave, que deveriam estar em consonância com os descritores buscados. Após este primeiro filtro, foi realizada a leitura dos resumos, a fim de verificar se estavam alinhados ao escopo desta investigação. Diante disso, todos os trabalhos inicialmente selecionados mantiveram-se e, então, procedeu-se sua leitura na íntegra.

Análise e discussão dos resultados

Os artigos que compuseram este trabalho, por ordem cronológica de publicação, denominam-se: O secundarista e o processo de escolha da profissão (Ramos e Lima, 1996); O processo clínico de orientação profissional (Torres, 1998); Família e escolha profissional: a questão espacial, temporal e o significado dos nomes (Teixeira e Hashimoto, 2005); Escolha profissional

e dramática do viver adolescente (Barreto e Aiello-Vaisberg, 2007); O conceito de identificação no processo de escolha profissional (Soares, 2010); Atendimento ser e fazer e escolha profissional: estudo sobre eficácia clínica (Camps et al, 2014); Adolescência, escolha profissional e identificação: uma revisão sistemática (Andrade et al, 2016); Escolha profissional na adolescência: um estudo psicanalítico (Costa et al, 2017); Segregação do desejo na "escolha" profissional e seus impasses subjetivos no trabalho docente (Brandão Neto e Ornellas, 2020).

Observou-se que os trabalhos selecionados foram produzidos entre os anos de 1996 e 2020, com maior número de publicações na última década, o que sugere um crescente interesse pela temática. Além disso, foi possível constatar, a partir das questões de pesquisa, uma predominância de trabalhos voltados a investigar conceitos psicanalíticos que subsidiam a escolha profissional, como a identificação, e questões voltadas ao momento em que a primeira escolha ocorre, a adolescência. Desta forma, é possível inferir que, ainda que a OPC compreenda uma amplitude de possibilidades de pensar a relação homem e trabalho, vinculando-se à primeira escolha profissional, re-escolha, orientação de carreira e para a aposentadoria, os trabalhos encontrados dizem respeito apenas ao período da adolescência. Falar de escolha profissional é, segundo os resultados desta pesquisa, falar em adolescência, ainda que a carreira seja composta de diferentes escolhas, em diferentes momentos da vida.

A partir dos achados, então, foram elencados alguns eixos temáticos com fins didáticos, apresentados a seguir e intitulados: Escolha Profissional: um processo em desenvolvimento e influências desde a infância, Adolescência e os conflitos da escolha profissional e Notas para pensar intervenções em OPC.

Escolha Profissional: um processo em desenvolvimento e influências desde a infância

A partir dos trabalhos selecionados, verifica-se que as várias escolhas com que um sujeito se depara em sua vida, numa perspectiva psicanalítica, apoiam-se em mecanismos inconscientes. Dessa maneira, não é possível conceber que sejam plenamente objetivas, pois seres habitados pelo inconsciente não fazem apenas escolhas racionais, pautadas no domínio da vontade ou plenamente acessíveis ao escrutínio posterior. As escolhas, inclusive as profissionais, portanto, começam a ser construídas no tempo de estruturação do psiquismo, uma vez que optar envolve a utilização de um modo de funcionamento baseado nas primeiras experiências de vida, a partir das relações estabelecidas com os objetos amorosos primordiais, e que são modelos para o trato com novos objetos. Dito de outro modo, um novo objeto eleito se conecta a opções feitas anteriormente e a escolha de um objeto é sempre uma re-escolha (Costa et al, 2017; Torres, 1998).

Frente a essas reflexões, é inevitável abordar relevância da família para a constituição psíquica e a posterior realização de escolhas. Nos artigos encontrados, a família tem lugar de destaque, uma vez que se constitui como

o primeiro espaço de referência do ser humano e ponto de ancoragem de suas identificações primordiais (Andrade et al, 2016; Teixeira e Hashimoto, 2005). De acordo com Soares et al (2010), o conceito de identificação repousa no fato de que, uma vez que o eu não existe *a priori*, o sujeito se constitui assimilando de forma inconsciente traços ou atributos de pessoas significativas com quem mantém laços afetivos, comumente os pais.

Como expressa Alberti (2010, p. 10), "não há escolha que prescinda de indicativos" e estes são transmitidos a partir da linguagem verbal ou mesmo do silêncio, pelas pessoas com quem o sujeito se identifica. Assim, a criança, ao ouvir os adultos ao seu redor falando sobre trabalho, captura seu sentido em comentários, ações e desempenho e vai paulatinamente conferindo-lhe significado (Costa et al, 2017). Desta forma, as escolhas e vivências profissionais das figuras de referência influenciam na construção de conceitos sobre o mundo do trabalho e podem direcionar preferências e opções (Andrade et al, 2016; Teixeira e Hashimoto, 2005). Na adolescência, esse processo se atualiza, apontando para uma forma de funcionamento psíquico e culminando na maneira singular como cada sujeito elabora dimensões ambivalentes e diversas identificações congregadas ao longo de sua vida (Costa et al, 2017).

Sendo o sujeito constituído pelo e no desejo de um outro que o antecede, o lugar que vem a ocupar na dinâmica familiar, o fato de ser primogênito, filho do meio ou caçula, por exemplo, além do significado de seu nome, contribuem na transmissão de expectativas que podem auxiliar ou dificultar o processo decisório (Teixeira e Hashimoto, 2005). Diante desse cenário, Andrade et al (2016) apontam que os projetos de carreira não são concepções individuais, dadas as heranças inconscientes transmitidas nos núcleos familiares. Ademais, os jovens também podem ser herdeiros de recalcamentos e renúncias que passam por meio dos discursos, fantasias e da própria história ou até estar excluído da herança familiar (Soares et al, 2010; Teixeira e Hashimoto, 2005).

Adolescência e os conflitos da escolha profissional

Chegada a adolescência, as escolhas vão muito mais na direção da separação e da elaboração simbólica da castração do que da aproximação e, por essa razão, demandam coragem. Escolher é, dessa maneira, começar a dar passos na direção do desejado e temido mundo adulto, para o qual os adolescentes sentem-se despreparados. Ainda, demanda uma capacidade de decisão que até o momento os jovens não exercitaram com suficiente frequência e seriedade (Bohoslavsky, 1987; Costa et al, 2017).

É importante levar em conta que, de forma semelhante aos adolescentes, também a família vivencia uma crise. Os pais, que perdem progressivamente a juventude, retomam a própria adolescência e escolha profissional, revivendo inconscientemente alguns conflitos (Ramos e Lima, 1996). Além disso, oscilam entre o desejo de que os filhos se tornem independentes e a intenção de manter sua situação atual, uma vez que a perda do filho enquanto criança tende a promover certa separação entre ele e seus pais (Teixeira e Hashimoto, 2005). Isso, pois, a adolescência é momento de progressivo desligamento das

figuras parentais, rumo ao estabelecimento de novos laços, alheios à família de origem. Nesse contexto, a profissão, o grupo de pares e até novas referências trazidas pela mídia podem vir a ocupar esse lugar (Costa et al, 2017). A desidealização dos pais, na melhor das hipóteses, permitirá ao sujeito o sustento de novos caminhos, mas este processo não ocorre sem boa dose de ambivalência, já que a importância da família como referência permanece, assim como o seu suporte é imprescindível (Soares et al, 2010).

Considerados tais aspectos, de acordo com Costa et al (2017), a adolescência é uma passagem necessária que não pode ser feita sem algum sofrimento; afinal, a operação subjetiva de aquisição do estatuto de adulto ocorre às custas de elaborado trabalho psíquico. É fato que a visão da adolescência como período de crise, conflitos, angústias e dúvidas, embora ainda seja muito presente na literatura (Barreto e Aiello-Vaisberg, 2007; Soares et al, 2010), não pode ser generalizada. Ao contrário, tem sido questionada por outras perspectivas teóricas na atualidade, diante de evidências de pesquisa mais positivas sobre essa fase da vida em diferentes contextos. Mas não se pode negar que a travessia rumo ao mundo adulto pode ser acompanhada de alguma turbulência, já que envolve deparar-se com o desconhecido (Teixeira e Hashimoto, 2005, p. 64). E, nesse contexto, é comum que os adolescentes se sintam inseguros quanto ao que o futuro lhes reserva, ao mesmo tempo em que nutrem expectativas e sonhos quanto ao porvir (Andrade et al, 2016; Camps et al, 2014).

Aliadas às conhecidas mudanças físicas da puberdade, que demandam ajustes ao novo corpo adulto, as descobertas da adolescência constituem a reorganização da identidade, da qual dependerá a formação da identidade ocupacional (Ramos e Lima, 1996; Soares et al, 2010). Nesse momento, os adolescentes se veem diante de novos interesses e desejos, novos modos de pensar, alteram a visão de si e de suas perspectivas para o futuro e buscam pela emancipação. É também o tempo da definição da sexualidade, por meio da retomada da situação edípica, o que permitirá aos jovens ocupar um lugar na partilha dos sexos (Andrade et al, 2016; Teixeira e Hashimoto, 2005). Assim, para escolher, faz-se necessário que pensar sobre quem se é não cause tanta angústia, ainda que se reconheça a impossibilidade de sabê-lo em definitivo (Alberti, 2010).

Esse processo é permeado por inúmeros lutos, dentre eles o luto frente a perda da condição infantil, que se reflete na ambivalência frente ao desejo e temor pelas responsabilidades do futuro (Aberastury e Knobel, 1992). Em outras palavras, o conflito dos adolescentes é o de adquirir os privilégios da vida adulta e manter os privilégios da vida infantil, pois a infância, para eles, se constitui num tempo de "liberdade e felicidade irrestritas" para onde os adultos gostariam de retornar e em que eles próprios desejam permanecer (Costa et al, 2017, p. 107). Sendo assim, tornar-se adulto corresponde a desvincular-se de uma identidade já estabelecida, demandando novas construções e apropriações (Andrade et al, 2016; Soares et al, 2010; Teixeira e Hashimoto, 2005).

Há ainda outros lutos nessa fase, como a perda dos pais da infância, do corpo infantil, das escolhas profissionais pueris e dos antigos projetos (Aberastury e Knobel, 1992; Bohoslavsky, 1987). Segundo Costa et al (2017), há uma metamorfose do brincar infantil no trabalhar da vida adulta e, se antes era possível transitar facilmente entre várias atividades profissionais, agora a escolha torna-se mais complexa. Se na infância era possível "ficar o dia todo na rua com os amigos", as exigências da vida adulta impõem despedidas (Barreto e Aiello-Vaisberg, 2007, p. 112). Isso porque escolher coloca o sujeito diante da imperatividade dos limites; ao optar por algo, deixa-se de lado todas as outras possibilidades.

A fim de sustentar uma escolha com tantas implicações, o que se verifica é a tentativa de integrar opostos e desinvestir aspectos da infância a fim de elaborar lutos e dar lugar à nova condição (Andrade et al, 2016; Barreto e Aiello-Vaisberg, 2007; Teixeira e Hashimoto, 2005). Como abordam Brandão Neto e Ornellas (2020), só é possível saber o que fomos ou o que fizemos *a posteriori* e, por isso, toda opção se constitui na dimensão de uma aposta. Frente a esses desafios, os adolescentes reagem lançando mão de mecanismos de defesa, negando a passagem do tempo, conflitos e incertezas, apegando-se a idealizações e fantasias, bem como desqualificando influências e a dependência dos pais (Camps et al, 2014; Ramos e Lima, 1996; Teixeira e Hashimoto, 2005).

Em vista dos aspectos elencados, os artigos selecionados apontam para a escolha como um ato complexo e contextual. Como indica Soares (2002), a decisão profissional baseia-se em fatores políticos, econômicos, sociais, educacionais, familiares e psicológicos. Nessa amplitude de fatores, cabem, por exemplo, questões de avanço tecnológico, acesso à cultura, experiências interpessoais, situação profissional e mercadológica vigente, realidade material e integração de desejos às possibilidades do mercado (Barreto e Aiello-Vaisberg, 2007; Costa et al, 2017). Além disso, observa-se que os avanços e transformações vertiginosas no mundo do trabalho geram impasses, sofrimentos e expectativas nos adolescentes, uma vez que, quando o mundo muda, a forma e as possibilidades de escolha também mudam (Costa et al, 2017).

Notas para pensar intervenções em OPC

Tendo em vista esse cenário de multideterminações que impactam a escolha profissional, faz-se necessário conceber propostas de orientação que levem em conta os pressupostos elencados, à luz da psicanálise. Entende-se que realizar um processo de OPC no percurso de uma análise pode ser mais frutífero, já que esta modalidade de trabalho compreende a escolha inserida na forma de funcionamento do sujeito e nos modos como este aprendeu a escolher na vida. Entretanto, isso não é comum, nem costuma ser viável, já que a análise tende a ser um processo longo e profundo e a escolha da profissão, mais sucinta e localizada temporalmente (Torres, 1998).

Assim, uma OPC que se baseie na perspectiva psicanalítica, deve pressupor a existência do inconsciente, entendendo que existem comportamentos,

atitudes, contradições, escolhas e projetos que escapam ao domínio da consciência e da noção de que é impossível ao ser humano conhecer tudo sobre si mesmo. Um trabalho que aposte na associação livre e extrapole atividades meramente adaptativas, permitirá que o sujeito se aproprie do que diz, se dê conta do estrangeiro que o habita, surpreenda-se com seus gestos, lapsos e contradições e, talvez assim, deixe de ser objeto do desejo do outro e seja capaz de escolher com menos culpabilidade (Camps et al, 2014; Costa et al, 2017; Ramos e Lima, 1996; Soares et al, 2010; Torres, 1998). A esse respeito, Brandão Neto e Ornellas (2020, p. 415) defendem a importância da implicação, de que "queixa levada ao analista pelo paciente na condição de resposta (Eu sofro disso!) precisa adquirir o estatuto de uma questão para o sujeito (Por que sofro disso?), instigando o sujeito a decifrá-la".

Uma perspectiva psicanalítica de OPC deve levar em conta também a possibilidade de uma ausência de resposta objetiva, ao final do processo, uma vez que resistências e mecanismos de defesa se presentificam na dinâmica do inconsciente e, apesar de todo trabalho realizado, é possível que nem todos os sujeitos tenham condições de alcançar elaborações no nível pretendido naquele momento (Torres, 1998). Ainda, a uma OPC de cunho psicanalítico é indispensável a dimensão ética, contextualizada, que remeta às possibilidades de existência de cada sujeito, singularmente, pois não há como pensá-lo abstraído de suas condições de existência (Camps et al, 2014). Há necessidade de considerar práticas sintonizadas com as questões sociais que atravessam os orientandos, de modo que a OPC e a clínica, ainda muito vinculadas às classes mais favorecidas economicamente, possam expandir seus horizontes de atuação.

Considerações finais

O trabalho é, no entendimento da psicanálise, uma maneira de deslocar impulsos libidinais do sujeito para uma atividade potencialmente criadora, socialmente aceita e vinculada ao princípio de realidade. Quando escolhido livremente, pode apontar para a sublimação e a reparação de questões singulares, contribuindo na edificação da identidade ocupacional, parte importante da identidade pessoal.

Com base em trabalhos que uniam a dimensão da escolha profissional à perspectiva psicanalítica, foi possível reafirmar que as várias escolhas da vida do sujeito ancoram-se no funcionamento inconsciente e na estruturação do psiquismo, que data de suas primeiras experiências e identificações, majoritariamente com a família, que comumente tem expectativas sobre seu futuro. A escolha profissional, em específico, realiza-se no momento da adolescência, tradicionalmente permeado por conflitos, pela separação das figuras parentais, pelo desenvolvimento de novos laços, pela elaboração de lutos rumo à vida adulta e pela reestruturação da identidade nesse novo momento de vida. Assim, ao pensar a adolescência como um fenômeno histórico e com diversas possibilidades de travessia, relembrar que as primeiras identificações orientaram e orientarão escolhas em vários campos da vida, bem

como refletir sobre como é possível manejar a herança familiar que antecede o sujeito, verifica-se o quanto a escolha da profissão é uma tarefa complexa, multideterminada e singular.

A partir dos artigos selecionados, foi possível constatar que uma proposta de OPC baseada em pressupostos psicanalíticos deve envolver o reconhecimento dos aspectos psíquicos, familiares e contextuais que se misturam na execução desta difícil tarefa de escolher, bem como partir da existência do inconsciente e da aposta na implicação do sujeito com seu processo, por meio da associação livre. Entende-se que um trabalho de descoberta de si, de suas possibilidades e potencialidades profissionais, atravessado teoricamente pela psicanálise, pressupõe o resgate da história pessoal e familiar de cada sujeito, a escuta de suas dificuldades e das determinações a que está submetido, articulada ao passado que o constitui e às respostas que pode vir a elaborar para seu futuro.

À guisa de conclusão, cabe considerar que as discussões e reflexões apresentadas não provocam o esgotamento do tema. Antes, apontam para carências existentes no campo da OPC e da clínica psicanalítica, bem como abrem espaço para novos delineamentos e intervenções. Como sugestões para futuras investigações, propõe-se conhecer as contribuições teóricas da psicanálise para pensar o desenvolvimento do percurso em uma carreira, a orientação para o encerramento do vínculo formal com o trabalho e projetos de vida no pós-carreira, demandas típicas da aposentadoria.

REFERÊNCIAS

Aberastury, A. & Knobel, M. (1992). Adolescência normal. Porto Alegre: Editora Artes Médicas.

Alberti, S. (2010). O adolescente e o outro. Rio de Janeiro: Zahar.

Andrade, M. M., Maranhão, T.L.G, Barbosa, J.S, Batista, H.M.T, Santana, A.O. (2016). Adolescência, escolha profissional e identificação: uma revisão sistemática. Revista Multidisciplinar e de Psicologia, 10(30.Supl.3), 178-204.

Anna, J. S. (2018). Mapeamento sistemático na base de dados em ciência da informação: periódicos científicos em discussão. Brazilian Journal of Information Studies: research trends, 12(1), 68-79.

Barreto, M. A., & Aiello-Vaisberg, T. (2007). Escolha profissional e dramática do viver adolescente. Psicologia & Sociedade, 19(1), 107-114.

Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). Qualitative research for education: an introduction to theory and methods (2nd ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Bohoslavsky, R. (1987). Orientação vocacional: a estratégia clínica (7th ed.). São Paulo, SP: Martins Fontes.

Brandão Neto, B. R., & Ornellas, M. de L. S. (2020). Segregação do desejo na "escolha" profissional e seus impasses subjetivos no trabalho docente. Estilos Da Clínica, 25(3), 407-422.

Camps, C. I. C. M., Barcelos, T. F, Vaisberg, T. M. J. A (2014). Atendimento ser e fazer e escolha profissional: estudo sobre eficácia clínica. Boletim de Psicologia, 64(140), 21-32.

Costa, J. R., Medeiros, C. P, Ribeiro, C. T. (2017). Escolha profissional na adolescência: um estudo psicanalítico. Revista Subjetividade, 17(3), 104-116.

Freud, S. (1980). Artigos sobre a metapsicologia. O inconsciente. In Freud, S. (Ed.), Obras completas (Vol. 14, p. 25). Rio de Janeiro, RJ: Imago. (Original work published 1915)

Freud, S. (1990a). Conferências introdutórias sobre psicanálise. In Freud, S. (Ed.), Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud (Vol. 16, pp. 287-539). Rio de Janeiro, RJ: Imago. (Original work published 1917)

Freud, S. (2011). O mal-estar na civilização. São Paulo, SP: Companhia das Letras. (Original work published 1930)

Freud, S. (1990b). Projeto para uma psicologia científica. In Freud, S. (Ed.), Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud (Vol. 1, pp. 385-529). Rio de Janeiro, RJ: Imago. (Original work published 1895)

Kude, V. M. M. (1997). Como se faz um projeto de pesquisa qualitativa em psicologia. Psico, 28(1), 9-34.

Lidz, T. (1983). A pessoa: seu desenvolvimento durante o ciclo vital. Porto Alegre, RS: Artes Médicas.

Ramos, A. G., & Lima, E. S. (1996). O secundarista e o processo de escolha da profissão. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, 77, 191-219.

Soares, D. H. P. (2002). A escolha profissional: do jovem ao adulto. São Paulo, SP: Summus.

Soares, D. H. P., et al. (2010). O conceito de identificação no processo de escolha profissional. Aletheia, 32, 134-146.

Sparta, Mônica. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 4(1-2), 1-11.

Teixeira, M. A. R., & Hashimoto, F. (2005). Família e escolha profissional: a questão espacial, temporal e o significado dos nomes. Pulsional Revista de Psicanálise, 18(182), 63-73.

Torres, M. L. C. (1998). O processo clínico de OP. Revista ABOP, 2(2), 29-37.

FATORES INFLUENCIADORES E INTERESSES PARA ESCOLHA DA ESPECIALIDADE MÉDICA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA

Renato Rodrigues Silva[1], Maísa Roberta Pereira Ramos Lopes[2]

Introdução

A orientação profissional e de carreira (OPC) é uma área da psicologia em que o orientador auxilia o orientando quanto à elaboração do seu projeto de vida profissional e ocupacional, englobando processos como o autoconhecimento, conhecimento do mundo do trabalho e de modelos de elaboração de projetos (Ribeiro, 2011). Desde seu precursor Frank Parsons, busca-se harmonizar aptidões, habilidades e interesses com as exigências do mundo do trabalho (Ambiel et al., 2017; Ribeiro & Uvaldo 2007).

[1] Engenheiro agronômo (ESALQ-USP, 2005), tem mestrado em estatística e experimentação agrônomica (ESALQ-USP, 2008), doutorado em genética e melhoramento de plantas e pós doutorado em plant breeding (University of Wisconsin-Madison (2013). Atualmente é professor adjunto do IME-UFGA e estudante do curso de graduação em psicologia na Unialfa, no estado de Goiás. renato.rrsilva@gmail.com

[2] Psicóloga, orientadora profissional e de carreira. Especialista em Avaliação Psicológica e Neuropsicologia. Docente nos temas: orientação profissional e de carreira, avaliação psicológica da personalidade e elaboração de documentos psicológicos. Como psicóloga clínica atende adolescentes e adultos. Atua como professora e orientadora de estágio no curso de Psicologia da Unialfa. maisaroberta@yahoo.com.br.

Dentre as várias contribuições que essa área pode proporcionar, destacam-se os trabalhos realizados com estudantes universitários. A partir do ingresso na graduação até a consolidação da profissão, há uma trajetória em que o oferecimento de um suporte específico sobre projetos futuros pode ser essencial na formação desses discentes (Pinto & Castanho, 2012). Como exemplo, podem ser citados os trabalhos de Dias (2009), Calejon (1996), Portilho (1995) e outros.

No contexto da medicina, destacam-se o estudo de Querido et. al. (2016), que realizaram uma revisão sistemática para estudar a dinâmica da escolha de carreira no sistema educacional de medicina da Europa Ocidental. Adicionalmente, Levaillant et al. (2020), exploraram os fatores influenciadores de escolha da especialidade médica em diversos países, tanto ocidentais quanto não ocidentais. Esses autores concluíram que os fatores mais importantes foram o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, estilo de vida, interesse pela disciplina da especialidade.

Embora existam várias publicações na literatura internacional, há pouca produção científica do Brasil sobre esse assunto. Dessa forma, o presente trabalho objetiva realizar uma revisão sistemática dos fatores influenciadores para escolha da especialidade médica por estudantes de medicina no contexto nacional. Além disso, uma questão secundária abordada nesta pesquisa foi a identificação de referências que tenham utilizado alguma escala de interesse construída ou adaptada.

Material e Método

A pesquisa foi feita no dia 6 de setembro de 2023 no portal regional da Biblioteca Virtual da Saúde (BVS) (BIREME/OPAS/OMS, 2023).

No portal da BVS, a consulta foi feita por título, resumo e assunto. As palavras-chaves utilizadas foram: escolha, medicina, médica, fatores, especialização, especialidades, carreira, interesse, escala, construção e adaptação. As referências consideradas foram compostas por artigos científicos publicados em periódicos nacionais e internacionais, além de dissertações e/ou teses.

Os critérios de inclusão foram estudos baseados em uma amostra de estudantes matriculados em uma instituição de ensino superior (IES) brasileira, a partir do primeiro até o décimo segundo semestre do curso de graduação em medicina. Por sua vez, os critérios de exclusão foram estudos que analisaram amostras de estudantes de medicina e/ou médicos recém-formados em uma IES estrangeira, médicos recém formados ou com larga experiência, graduandos do curso de medicina misturados com de outros cursos.

Ainda, foram excluídos estudos que descreviam os fatores de escolha de estudantes do ensino médio que pretendiam cursar medicina, ou estudos que analisaram os fatores de uma especialidade médica específica, ou apenas um fator influenciador específico na escolha da especialidade médica.

Para fazer a triagem dos estudos, utilizou-se o protocolo "Preferred Reporting Itens for Systematic Reviews and Meta-Analyses", denotado por PRISMA, (Page et al., 2021). A extração dos dados consistiu em coletar

informações tais como nome dos autores, ano de publicação, número de respondentes, delineamento da pesquisa e se no artigo foi utilizado alguma escala psicométrica de interesse.

Para os artigos em que se desejava responder a questão de pesquisa: Quais os fatores influenciadores da escolha da especialidade médica?, foram coletados os fatores influenciadores, a mediana dos escores da escala Likert e/ou a porcentagem de respondentes em cada escore da escala Likert. Para os artigos em que não foi calculada a mediana dos escores, esta foi calculada com base nos níveis das escalas e da frequência de respondentes em cada nível (Morettin & Bussab, 2004). Para referências que calcularam a mediana dos escores por ciclo ou períodos escolares, optou-se por considerar os resultados do último ciclo para análise. A classificação a priori dos fatores influenciadores foi feita agrupando-os em 9 constructos previamente definidos (Levaillant et al., 2020): profissionais modelos, família e amigos, afinidade, compromisso social, prestígio e motivos financeiros, estilo de vida, tempo de residência e escopo da prática. Para referências que usaram mais de um fator para representar o constructo definido a priori, calculou-se a mediana das medianas dos escores. O gráfico radar, utilizando os escores padronizados através da normalização min-max, foi gerado com o auxílio do software estatístico R (R Core Team, 2023) com o propósito de comparar os escores dos fatores entre as referências.

Resultados e Discussão

Um total de 509 registros de referências foram selecionadas a partir da consulta executada no portal BVS. Dentre esses 509 registros, 499 foram excluídas após a leitura do título e/ou resumo. As razões para exclusão incluíram estudos realizados em IES estrangeiras, ou focados exclusivamente em apenas um fator influenciador ou especialidade específica. Das 10 referências lidas integralmente, uma foi excluída por se tratar de um comentário sobre outra referência incluída na revisão. Duas foram descartadas por abordarem médicos já formados, enquanto uma foi eliminada por apresentar apenas os principais fatores influenciadores, resultando em seis referências mantidas na revisão. A Tabela 1 mostra que dentro dessas seis, cinco concentram-se na identificação dos fatores que influenciam a escolha da especialidade médica. Apenas o estudo de Caires et al. (2017) aborda a adaptação de uma escala de interesse para fazer essa escolha. É notável que todos os estudos possuem um número de respondentes superior a 100, indicando amostras suficientemente amplas.

TABELA 1
Características selecionadas dos estudos que foram incluídos na revisão

Estudos *	Periódico	Número de respondentes
Corsi et.Correia, L. de S. et. al. (2015)	Plos One	1223
Corsi et. al. (2014)	Revista Brasileira de Educação Médica	456
Cruz et. al. (2010)	Revista de Medicina	325

Estudos *	Periódico	Número de respondentes
Corsi et.Correia, L. de S. et. al. (2015)	Plos One	1223
Corsi et. al. (2014)	Revista Brasileira de Educação Médica	456
Cruz et. al. (2010)	Revista de Medicina	325
Martins et. al. (2019)	Revista Brasileira de Educação Médica	288
Mendonça (2018)	a	179
Caires et. al. (2017)	Revista Brasileira de Educação Médica	120

* Todos os estudos inclusos utilizaram um delineamento de pesquisa transversal quantitativo.
[a] dissertação de mestrado

Resultados das Tabela 2 revelaram que os fatores influenciadores de escolha de especialidade médica variaram muito entre as referências, tanto em quantidade quanto nas definições dos constructos. Além disso, os instrumentos variaram quanto à escala de Likert usada. Os estudos conduzidos por Corsi et al. (2014), Martins et al. (2019) utilizaram uma escala Likert de 5 pontos, com os escore variando de 1 a 5, enquanto que nos estudos de Cruz et al. (2010) e Correia et. al. (2015) e Mendonça (2018), os escores variam de 0 a 4, proporcionando uma interpretação diferente para as medianas. Assim sendo, embora todos os estudos tenham o mesmo delineamento de pesquisa, eles foram conduzidos com questionários construídos com itens, escalas e constructos diferentes. Essa particularidade nos estudos analisados representou um desafio importante, tornando impraticável a realização de metanálise para estimar a variabilidades e o efeito global das estimativas.

TABELA 2.
Agrupamento dos fatores influenciadores em constructos previamente definidos

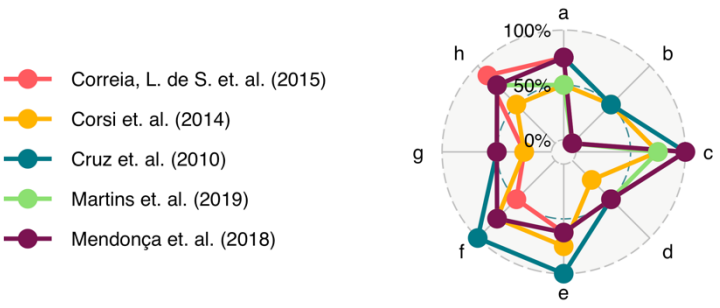
Estudo	Fatores Influenciadores
Correia, L. de S. et al. (2015)	Capacidade percebidac, Maneira de Trabalharh, Autonomia*, Variedade de problemas médicosh, Estágio*, Modelos Profissionais a, Razões Financeirase, Experiência Acadêmica*, Tempo Livref, Comprometimento Sociald, Prestígio da especialidadee, Tempo de Residênciag, Oportunidade de Pesquisa *, Influência Familiarb
Corsi et al. (2014)	Tempo para lazerf Horas de Trabalhof, Recompensa Financeirae, Conteúdo intelectual da especialidadec, Conselho de Amigosb, Interação com outros médicosh, Conselho de parentesb, Admiração a um mentora, Departamento renomado*, Conselhos de outros médicosa, Conselhos de professora, Compreender paciente como um todoh, Flexbililidade da especialidadeh, Foco em Saúde Públicad, Interesse em pesquisa*, Duração da residênciagg, Distribuição por sexo da especialidade*
Cruz et al. (2010)	Estilo de Vida Médicof,e, Afinidade com a Especialidadec, Preferências relacionadas ao tipo de cuidadoh, Exposição na graduação*, Relação com o professora, Influência Familiarb, Tendência / Compromisso Sociald, Urgência quanto a rendimento / residência curtag
Martins et al. (2019)	Contato com o pacienteh, Horas de Trabalhof, Tempo para dedicar à família ou lazerf, Pressão do dia a dia na residênciaf, Pressão do dia a dia no exercício da especialidadef, Estilo de Vida da Especialidadef, Local de Atuação Profissional*, Estilo de vida durante a residênciaf, Retorno Financeiro a longo prazoe , Conhecimento mais amplo ou específicoh, Grau de complexidade da especialidadec, Relação ao longo prazo com o pacienteh, Facilidade de oportunidade de empregoe, Admiração por um docentea, Interação com médico de outras especialidadesh, Retorno Financeiro Precocee, Possibilidade de clínica e cirurgiah, Influência de professoresa, Duração da residênciag, Foco em emergênciah, Dificuldade para entrar na residência*, Foco em saúde públicad, Interesse em pesquisa*, Admiração por um mentora, Influência de outros médicosa, Especialidade com maior status prestígio sociale, Influência de parentesb, Influência dos amigosb, Distribuição por Sexo da Especialidade*

Estudo	Fatores Influenciadores
Mendonça (2018)	Aptidãoc, Forma de trabalho da especialidade escolhidah, Rodízio satisfatório nessa especialidade*, Potencial autonomia*, Prática com um cotidiano variávelf, Motivos financeiros - remuneração e mercadoe, Influência de um exemplo que admirea, Experiência ou trabalhos acadêmicos nessa especialidade*, Proteção de tempo pessoal e vida familiarf, Compromisso socialld, Tempo de residênciag, Prestígio da especialidadee, Oportunidade de pesquisa na especialização*, Influência familiarb

a profissionais modelos, b família e amigos , c afinidade, d compromisso social, e prestígio e motivos financeiros, f estilo de vida, g tempo de residência, h escopo da prática, * não classificado.

Na Figura 1, o gráfico de radar mostra as medianas de escores padronizadas com o método min-max. Nota-se que os fatores influenciadores com maiores escores foram afinidade, estilo de vida e prestígio / motivos financeiros e com menores escores foram influência de amigos e família. Pode-se conjecturar que a importância do estilo de vida para escolha profissional podem estar relacionada com o fenômeno da feminização da medicina. Ou seja, com a tendência de crescimento do número de mulheres registradas como médicas no mercado de trabalho (Scheffer & Cassette, 2013). Tendo em vista que essas profissionais cumprem dupla jornada de trabalho, precisando conciliar o trabalho com os afazeres domésticos (Vieira & Sacardo, 2022). É importante ressaltar que apenas está sendo levantanda uma hipótese; estudos empíricos adicionais devem ser realizados para confirmar ou refutar essa conjectura.

FIGURA 1
Gráfico de radar dos fatores influenciadores agrupados pelos constructos previamente definidos



a = profissionais modelos, b= família e amigos, c= afinidade, d= compromisso social, e= prestígio e motivos financeiros , f= estilo de vida, g= tempo de residência, h= escopo da prática.

Nesse estudo, objetivou-se fazer uma revisão de literatura sistemática sobre fatores influenciadores da escolha da especialidade médica e referências que estudaram os interesses profissionais relativos à essa escolha. Entre várias possíveis definições de interesse profissional, pode-se citar que interesse é uma ponte que conecta um indivíduo a um determinado papel social que este vai exercer, servindo como guia de planejamento de vida (Savickas, 1995; Ambiel et al. 2012).

Como já foi mencionado, não foi encontrada qualquer referência sobre estudos empíricos de aplicações de escalas e/ou inventários de interesse profissionais relacionados à escolha de especialidade médica. O estudo de Caires et al. (2017) apenas propõe do desenvolvimento da adaptação cultural de um instrumento psicológico que mensura interesses profissionais

para estudantes de medicina, mas resultados empíricos da aplicação desse instrumento ainda não foram publicados. Destaca-se a ausência de estudos com escalas e/ou inventários de interesse nessa referência, pois a avaliação dos interesses profissionais contribui no planejamento e aplicação de intervenções que objetivem o desenvolvimento dos futuros profissionais ao longo de sua trajetória, e esse fato não seria diferente com os graduandos do curso de medicina (Savickas, 2013; Lamas 2017). Também não foi encontrado nenhum estudo que fizeram associações entre interesses profissionais, afinidade e personalidade dos participantes. Foi verificado que o constructo afinidade foi citado como um dos mais influenciadores na escolha da especialidade médica, pois pode-se relacioná-lo como o conceito de autoeficácia, que segundo Bandura (1977), refere-se o quanto um sujeito acredita que pode fazer uma determinada tarefa bem-sucedida (Lamas, 2017). Esse conceito é intimamente ligado ao constructo de interesse profissional na perspectiva da teoria sócio-cognitiva do desenvolvimento de carreira (Lamas, 2017).

Mesmo assim, essa revisão de literatura permite algumas inferências a respeito dos valores dos estudantes de medicina. Como exemplo, foi verificado que um dos fatores mais influenciadores foram constructos relacionados a motivos financeiros e estilo de vida e um dos menos influenciadores foram compromisso social, isso pode ser indícios daquilo que seja valoroso para os futuros profissionais médicos. A investigação sobre os valores e interesses profissionais é importante para os discentes de medicina que estão em processo de formação, pois pode-se interpretar interesses profissionais como um instrumento para atingir aquilo que o estudante tem como propósito de vida,

Considerações Finais

Como considerações finais, pode-se dizer que os principais achados dessa revisão de literatura foi identificar os fatores mais influenciadores da escolha especialidade médica que foram constructos relacionados à afinidade, estilo de vida, motivos financeiros e prestígio. Adicionalmente, pode-se citar a ausência de estudos empíricos com aplicação de inventários e/ou escalas de interesses profissionais aqui no Brasil. Essa ausência de estudos mostra uma oportunidade para profissionais de OPC para orientar estudantes de medicina e desenvolver estudos empíricos com essa temática.

REFERÊNCIAS

Ambiel, R. A. M., Noronha, A. P. P., & Nunes, M. F. O. (2012). Interesses profissionais e personalidade: um aporte para a integração dos construtos. Avaliação Psicológica, 11(2), 191-201. Recuperado em 07 de outubro de 2023, http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167704712012000200005&=pt&tlng=pt

Ambiel, R. A. M., Campos, M. I. de ., & Campos, P. P. T. V. Z. (2017). Análise da Produção Científica Brasileira em Orientação Profissional: Um Convite a Novos Rumos. Psico-usf, 22(1), 133–145. https://doi.org/10.1590/1413-82712017220112.

Alves, M. F .M., Leite, J. B. R., & Filgueira, N. A. (2021). Factors associated with the choice of a second speciality among internal medicine residency

graduates. Revista Brasileira De Educação Médica, 45(4), e.209. https://doi.org/10.1590/1981-5271v45.4-20210300.ING.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84(2), 191-215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191.

BIREME/OPAS/OMS. (2023, Setembro) Portal do Modelo da BVS. http:// bvsmodelo.bvsalud.org.

Calejon, L. M. C. (1996). Manejo de crises e dificuldades adaptativas em universitários. Tese de doutorado não-publicada, Instituto de Psicologia Escolar e Desenvolvimento Humano, Universidade de São Paulo.

Caires, I. da S., Goldberger, B.U., Colares, M. de F.A., Grant, J., Gale, R., & Troncon, L.E. de A. (2017). Tradução, Adaptação, Validação e Avaliação para Uso no Brasil de um Instrumento Britânico de Auxílio à Escolha da Especialidade Médica, Revista Brasileira De Educação Médica, 41(3), 379-389. https://doi.org/10.1590/1981-52712015v41n3BR20160055.

Correia, L. de S. L, Mendonça V. R. R., Garcia G .B .C., Brandão E. C., Barral-Netto, M. (2015) Medical Specialty Choice and Related Factors of Brazilian Medical Students and Recent Doctors. PloS one 10(7): e0133585. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0133585.

Corsi, P. R., Fernandes, E. L., Intelizano, P. M., Montagini, C.C.B., Baracat, F.I. & Ribeiro, M.C.S. de A. (2014). Fatores que influenciam o aluno na escolha da especialidade médica, Revista Brasileira De Educação Médica, 38(2), 213-220. https://doi.org./10.1590.S0100-5502201.4000200008.

Cruz, J.A.S. da, Sandy, N.S., Vannucchi, T. R., Gouveia, Éder M., Passerotti, C.C., Bruschini, H. & Srougi, M. (2010). Fatores determinantes para a escolha da especialidade médica no Brasil. Revista De Medicina, 89(1), 32-42. https://doi.org./10.11606/issn.1679-9836.v89i1p32-42.

Dias, M. S. L. (2009). Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de universitários. Tese de doutorado não-publicada, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Lamas, K. C. A. (2017). Conceito e relevância dos interesses profissionais no desenvolvimento de carreira: estudo teórico. Temas em Psicologia, 25(2), 703-717. https://dx.doi.org/10.9788/TP2017.2-16P.

Levaillant, M., Levaillant, L., Lerolle, N., Vallet, B., & Hamel-Broza, J. F. (2020). Factors influencing medical students' choice of specialization: A gender based systematic review. EClinicalMedicine, 28, 100589. https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2020.100589.

Martins, J.B., Rodriguez, F.P., Coelho, I.C.M.M., & Silva, E. de M. e.. (2019). Fatores que Influenciam a Escolha da Especialização Médica pelos Estudantes de Medicina em uma Instituição de Ensino de Curitiba (PR). Revista Brasileira De Educação Médica, 43(2), 152-158. https://doi.org/10.1590/1981-52712015v43n2RB20180158.

Mendonça, F. L. de. (2018). O estudante de medicina da Unifenas-BH, a especialização médica e o mercado de trabalho. Dissertação de Mestrado. Universidade José do Rosário Vellano. http://tede2.unifenas.br:8080/jspui/handle/jspui/196.

Morettin, P.A., & Bussab, W. de O. (2004). Estatística Básica. São Paulo. Saraiva. Page, M.J.et. al. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. Systematic Reviews 10, (89). https://doi.org/10.1186/s13643-021-01626-4.

Pinto, T.M.G., & Castanho, M.I.S.. (2012). Sentidos da escolha e da orientação profissional: um estudo com universitários. Estudos De Psicologia (campinas), 29 (3), 395-413. https://doi.org./10.1590/S0103-166X2012000300010.

PRISMA. (2021). Transparent Reporting of Systematic Reviews and Meta-Analyses [Internet].[citado 15 de junho de 2022]. Available at: Pinto, T. M. G., & Castanho, M. I. S. (2012). Sentidos da escolha e da orientação profissional: um estudo com universitários. Estudos De Psicologia (campinas), 29(3), 395–413. https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000300010.

Portilho, E. M. L. (1995). A psicopedagogia na universidade: possibilidades de reflexão e atuação-proposta de institucionalização Dissertação de mestrado não-publicada, Programa de Pós-Graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

Querido, S. J., Vergouw, D., Wigersma, L., Batenburg, R.S., Marlies, E. J. R., Olle, T. J. Ten C. (2016) Dynamics of career choice among students in undergraduate medical courses. A BEME systematic review: BEME Guide No. 33, Medical Teacher, 38:1, 18-29, DOI: 10.3109/0142159X.2015.1074990.

R Core Team (2023). R: A language and environment for statistical computing. (Versão 4.3.0) [Software] R Foudantion for Statistical Computing, Vienna, Austria. https://www.R- project.org/.

Ribeiro, M. A., & Uvaldo, M. C. C. (2007). Frank Parsons: Trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 8(1), 19-31. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo. php?pid=S1679-33902007000100003&script=s- ci_arttext.

Ribeiro, M. A. (2011). Orientação profissional: uma proposta de guia terminológico. In Compêndio de orientação profissional e de carreira, volume 1: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos. São Paulo, SP: Vetor.

Savickas, M. L. (1995). Examining the Personal Meaning of Inventoried Interests During Career Counseling. Journal of Career Assessment, 3(2) 188-201.

Savickas, M. L. (2013). Ten Ideas that Changed Career Development. In M. L. Savickas (Ed.), Ten Ideas that Changed Career Development (pp. 1-3). Broken Arrow, OK: National Career Development Association.

Scheffer, M.C., & Cassette, A.J.F. (2013). A feminização da medicina no Brasil. Revista Bioética, 21(2), 268-277.

Vieira, V, C., & Sacardo, D. P. (2022, Outubro, 25-27). A inserção de mulheres no contexto das especialidades médicas: uma abordagem qualitativa. [Sessão de pôsteres] XXX Congresso de Iniciação Científica - Unicamp, Campinas, SP, Brasil. https://www.prp.unicamp.br/pibic/congressos/xxxcongresso/

CARACTERÍSTICA DO MÉTODO DE TRABALHO CRUNCH E RELAÇÕES COM O BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL – UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

João Vítor Cruz Schweickardt[1], Isabela de Mattos Vieira Ferracini[2], Manoela Ziebell de Oliveira[3]

Introdução

De acordo com estudos recentes em psicologia, os avanços tecnológicos têm alterado significativamente as relações de trabalho, promovendo o surgimento de novas formas de colaboração e comunicação, além de flexibilizações dos limites espaço-temporais do trabalho, impactando a dinâmica tradicional de escritórios e horários fixos (Pereira, Machado, & Oliveira, 2021). Como consequência, nos últimos anos, o desemprego tem sido mostrado como uma grande problemática a nível global. De acordo com a OIT, somente na América

[1] Psicólogo (2024) pela PUCRS. Colaborador do Grupo de Estudos sobre Desenvolvimento de Carreira (GEDC). jvcruz18@gmail.com

[2] Psicóloga (CRP 07/34288) com certificação em Gestão de Pessoas na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Fez mestrado com bolsa CAPES no Grupo de Estudos e Desenvolvimento de Carreira na mesma universidade. Possui pós-graduação em Terapias Comportamentais Contextuais. Atualmente atua na psicologia clínica na abordagem da cognitiva comportamental com adultos e idosos e como Consultora de carreira. isabela.ferracini@acad.pucrs.br

[3] Psicóloga (2008), Mestre (2010) e Doutora (2014) em Psicologia pela UFRGS. Professora dos cursos de graduação e pós-graduação em Psicologia da PUCRS. Coordenadora do Grupo de Estudos sobre Desenvolvimento de Carreira (GEDC) e Vice-presidente da ABRAOPC no biênio 2022-2023. manoela.ziebell@gmail.com

Latina, mais de 41 milhões de pessoas estavam desempregadas em 2020, o que significa, aproximadamente, 13% da PEA (População Economicamente Ativa). Este é um número alarmante, pois evidencia as fragilidades econômicas que os países sofrem. Além de trazer à tona diversas consequências que tocam toda a sociedade, afetando o giro da economia, o aumento das desigualdades sociais, problemas psicológicos, dentre outros (Guitarrara, 2021).

Diferentemente do que se observa em muitos setores, o da tecnologia, de maneira geral, e da indústria criativa, especificamente, tem se mantido aquecido mesmo em momentos de crise econômica. Somente nos seis primeiros meses de 2021, as empresas do ramo movimentaram R$ 221 bilhões em fusões e aquisições. No Brasil, atualmente, o segmento de tecnologia já representa 4,5% do PIB (Lam & Albuquerque, 2022). As condições de trabalho variam em diversos segmentos, sendo possível alinhar com os propósitos pessoais de cada indivíduo, passando a impressão de ser uma área mais flexível. Esse crescimento pode ser atribuído ao fato de que muitas empresas do setor dispensaram suas estruturas físicas (salas, escritórios, etc.) e os custos delas decorrentes, mantendo a organização de trabalho remoto adotada na pandemia de COVID-19, em função da necessidade de manter o distanciamento social que ainda era necessário (ABES, 2022). Para que fosse possível a continuidade dos negócios, essas empresas seguiram apostando na introdução de novos produtos, aumento da produtividade e redução de custos. Segundo a Associação Brasileira das Empresas de Software (ABES), O Brasil segue como referência no setor de tecnologia entre os países considerados emergentes, apresentando maior maturidade em investimentos em TI ao priorizar valores dedicados ao desenvolvimento de software e incremento da oferta de serviços (ABES, 2023).

Trabalhar na indústria criativa é frequentemente visto como uma oportunidade promissora de atuar em uma área que está em constante desenvolvimento. Entretanto, é importante reconhecer que essa perspectiva nem sempre revela os malefícios associados a essa área de atuação. Nas empresas do segmento, há uma constante cobrança por produtividade e por desempenho, práticas comumente mencionadas por trabalhadores de áreas distintas. Estas cobranças levam as lideranças a tomar decisões estratégicas que impactam diretamente na forma em que os trabalhadores lidam com suas tarefas, desde a maneira em que eles as encaram às estratégias implementadas pelas organizações para a resolvê-las (Arraz, 2022).

No âmbito do Modelo de Recursos e Demandas do Trabalho (JDR), perspectiva teórica adotada no presente estudo, a premissa fundamental é que o trabalho requer o dispêndio de energia pelos trabalhadores, direcionada para satisfazer um conjunto de demandas laborais, utilizando os recursos pessoais e organizacionais disponíveis (Schaufeli & Taris, 2016). As demandas laborais abrangem todas as responsabilidades e solicitações impostas ao profissional no contexto de sua atividade laboral. Em outras palavras, englobam atividades, interações e circunstâncias que demandam esforço físico, cognitivo ou emocional, acarretando consequências fisiológicas e psíquicas. Exemplos são os projetos a serem concluídos, jornadas de trabalho, gestão de

tarefas, dentre outras situações (Schaufeli, 2017; Vazquez et al., 2019).

Os recursos no trabalho, por sua vez, são definidos como todos os elementos disponíveis para o profissional desempenhar suas funções no trabalho. Esses recursos podem ser de natureza organizacional, quando fornecidos pela empresa para auxiliar nas atividades, como feedbacks construtivos oferecidos pela liderança, programas de treinamento, equipes qualificadas, líderes inspiradores. Além disso, podem ser recursos pessoais, adquiridos na formação acadêmica, estudos ou vida social (Schaufeli, 2017; Vazquez & Schaufeli, 2019).

A metodologia de trabalho *crunch-time* é uma estratégia para gerenciar as demandas de trabalho a partir de recursos reduzidos, comumente utilizada por empresas relacionadas ao ramo da indústria criativa e que trabalham por projetos. *Crunch-time* é um termo norte-americano utilizado para se referir às extensas horas de trabalho dedicadas pela equipe de desenvolvimento para a conclusão dos trabalhos dentro dos prazos de lançamentos, geralmente estipulados pelos departamentos de marketing e comercial (Hadan, 2019). Esse período tende a ser denominado *crunch time*, *crunch mode*, *crunch hours* ou simplesmente *crunch*.

Ao analisar esse fenômeno, os autores suecos Etholm, Lidström & Steghöfer (2017) identificaram quatro tipos distintos de *crunch*, utilizados em diferentes momentos e por diferentes empresas com propósitos próprios. O *Crunch* Contínuo é realizado durante todo o processo do projeto e normalmente adotado quando a data de entrega do projeto é muito curta. O *Crunch* Final tende a ser empregado nos estágios finais do projeto, quando são feitos os últimos ajustes. Os Mini *Crunches* fazem referência a pequenos períodos de *crunch* realizados ao longo da execução do projeto, normalmente por decisão dos trabalhadores e em seu tempo fora do emprego. Finalmente, o *Crunch* Delirante se dá quando os líderes de projeto não acreditam estar fazendo *crunch*, porém ainda exigem que seus colaboradores trabalhem horas extras para conseguir concluir as entregas.

Como descrito, o método *crunch*, que envolve os trabalhadores dedicando mais horas aos projetos do que o acordado, geralmente sem receber remuneração adicional por isso, surge como uma resposta às crescentes exigências de trabalho e prazos exíguos (Beuajot & Andersen, 2007; Burton & Phipps, 2007; Fox & Nickols, 1983; Gaszo, 2007; Kay, 1998). Nesse contexto, os indivíduos precisam se esforçar ao máximo para cumprir as demandas no prazo estipulado, investindo grandes quantidades de energia e concentração. Como resultado, esse método pode gerar um desequilíbrio entre as demandas impostas e os recursos disponíveis para o trabalhador.

Embora o uso do *crunch* seja comum em diversas áreas de trabalho, há uma escassez de investigações científicas sobre seus efeitos, o que dificulta a compreensão adequada e a adoção de abordagens eficazes para lidar com esse fenômeno nas organizações. Com o objetivo de contribuir para os debates e preencher essa lacuna de conhecimento, o presente estudo teve como propósito definir o conceito de *crunch-time* e descrever o perfil das pessoas que o utilizam em seu trabalho. Os objetivos específicos foram: (1) identificar

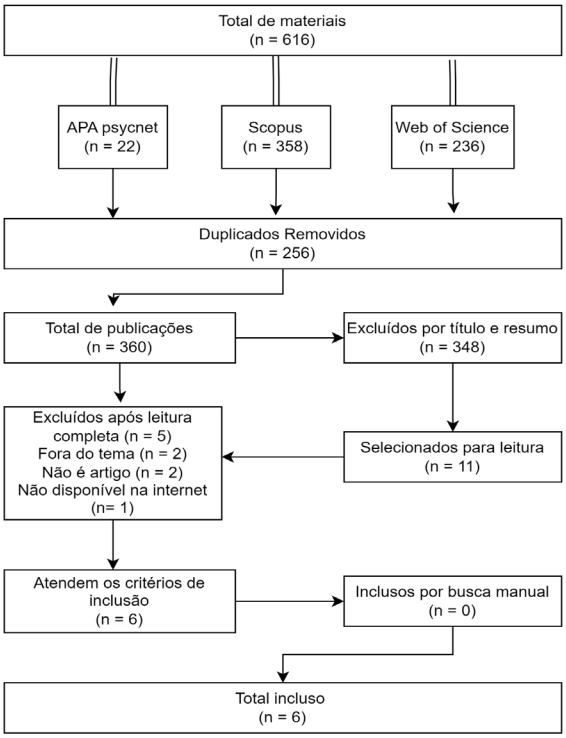
os aspectos positivos do uso do método *crunch* no trabalho; (2) identificar os aspectos negativos do uso do método *crunch* no trabalho; e (3) identificar os impactos do uso do método *crunch* no conflito entre família e trabalho. Para atingir esses objetivos, foi realizada uma revisão sistemática da literatura científica atual sobre o tema. Com os resultados obtidos, espera-se fornecer insights valiosos para a compreensão dos efeitos do *crunch* no ambiente de trabalho e oferecer subsídios para o desenvolvimento de estratégias adequadas de gerenciamento.

Método

Esta revisão seguiu o protocolo Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) (Moher et al., 2009). Os dados foram obtidos inicialmente por meio de pesquisas em três bases de dados: Scopus, APA Psycnet e Web of Science por dois pesquisadores, de forma independente. A busca por materiais foi feita no dia 05 de abril e a avaliação dos critérios se deu entre 11 e 26 de abril de 2023. Foram utilizados os seguintes descritores: (*crunch* OR "*crunch* time" OR "time *crunch*" OR "*crunch-mode*" OR "*crunch* mode" OR "*crunch hours*" OR *crunching* OR "metodologia *crunch*" OR "método *crunch*") aplicados às palavras-chave, títulos ou resumos.

Após a conclusão das buscas nas bases de dados, os resultados foram importados para o software Rayyan, a fim de agilizar a triagem inicial de resumos e títulos, usando um processo de semiautomação (Ouzzani et al., 2016). Além de reduzir o tempo gasto na elaboração da avaliação de inclusão ou exclusão para as buscas em bases de dados, ajuda a reduzir incidentes de possíveis lacunas e disparidades na seleção (Olofsson et al., 2017; Ouzzani et al., 2016).

Para que passassem a compor a amostra, os artigos precisavam atender os seguintes critérios de inclusão: (a) estar escrito em português, inglês e espanhol; (b) ser empírico; (c) estar disponível integralmente na internet. Foram excluídos da análise: (a) artigos repetidos; (b) artigos que não estivessem disponíveis integralmente na internet; (c) livros, teses e dissertações; (d) materiais que não contribuíssem para responder aos objetivos do estudo. Dois pesquisadores independentes avaliaram títulos e resumos inicialmente. Em casos de dúvidas após a triagem, um terceiro pesquisador avaliava e auxiliava na decisão. Todos os artigos selecionados por meio do processo descrito no fluxograma abaixo foram lidos na íntegra.



Resultados e discussão

Foram encontrados 616 materiais na busca inicial. Dentre estes: 22 na APA Psycnet; 358 na Scopus; 236 na Web of Science. Ao final, seis estudos empíricos e revisados por pares atenderam os critérios de inclusão estabelecidos e, portanto, lidos na íntegra por dois pesquisadores, que identificaram as informações relevantes para responder aos objetivos da presente pesquisa, e os organizaram em uma ficha de análise desenvolvida para o presente estudo. A Tabela 1, abaixo, apresenta dados básicos dos materiais (autores e ano), bem como a definição de *crunch* adotada em cada um. Após, são apresentados e discutidos os resultados que respondem aos objetivos específicos desta pesquisa.

TABELA 1
Dados básicos dos materiais e definição de crunch adotada

Artigo	Autores e ano	Definição de Crunch
The cruel optimism of "good crunch": How game industry discourses perpetuate unsustainable labor practices	Cote & Harris, 2021	Períodos de horas extras intensas e prolongadas.
Gendered Time-Crunch and Work Factors in Denmark	Deding & Lausten, 2011	"tempo escasso" destinado para família e trabalho.
Crunch time: The Reasons and Effects of Unpaid Overtime in the Games Industry	Edholm, & Lidstrom, 2017 Steghofer, JP; Burden, H; IEEE	Períodos de cargas extremas de trabalho.

Artigo	Autores e ano	Definição de Crunch
Tackling the crunch mode: the rise os an enterprise union in South Korea's game industry	Chung & Kwon, 2020	Trabalhar por várias horas, passando da meia noite, por diversas semanas antes do lançamento de um jogo novo, recebendo pequenas compensações por excesso de trabalho e insegurança crônica no trabalho
'Weekends became something other people did': Understanding and intervening in the habitus of video game crunch	Cote & Harris, 2020	Trabalho que comumente força desenvolvedores, artistas, programadores, e outros que trabalham com projetos de software a trabalharem por longos períodos, não remunerados.
Time-crunch: Impact of time spent in paid and unpaid work, and its division in families	Beaujot & Andersen, 2007	O crunch-time tem correlação moderada com "sentir-se constantemente sob estresse."

Como se define crunch?

A tabela permite observar que as definições fornecidas nos materiais analisados descrevem diferentes aspectos do *crunch-time*. Contudo, todas estão relacionadas a períodos de trabalho intenso e prolongado, muitas vezes envolvendo horas extras e cargas extremas de trabalho. O *crunch-time* parece ser definido, portanto, como um fenômeno em que os profissionais são obrigados a trabalhar por longas horas, incluindo finais de semana, sem tempo adequado para descanso ou equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Uma síntese das definições apresentadas sugere que o *crunch-time* é caracterizado por: períodos de horas extras intensas e prolongadas; tempo escasso para atividades pessoais e familiares; cargas extremas de trabalho; trabalhar por várias horas, incluindo horas da madrugada, por semanas consecutivas antes do lançamento de um projeto ou produto; baixos pagamentos adicionais ou ausência de remuneração pelas horas extras e insegurança crônica no trabalho.

Essa síntese mostra que o *crunch-time* é geralmente associado a condições de trabalho intensas e desgastantes. Estas podem levar a problemas de saúde física e mental, falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e insatisfação no trabalho, como será abordado mais detalhadamente na categoria Bad *crunch* – impactos negativos do uso do método.

Como são as práticas de crunch?

Bad crunch – impactos negativos do uso do método

Os estudos sobre o *crunch* definem o método majoritariamente como um evento negativo com prejuízos à saúde mental e física dos participantes. Mais especificamente informam que o *crunch* pode levar à fadiga extrema, diminuir a saúde mental do trabalhador, criar tensão nas famílias e contribuir para uma cultura generalizada de horas extras (Chung & Kwon, 2020; Edholm et al., 2017; Cote & Harris, 2021; Beaujot &Andersen, 2007). Alguns materiais analisados apresentam os relatos de trabalhadores que reforçam a ideia de que o *crunch* traz prejuízos para o cotidiano, sugerindo que quanto mais horas as pessoas trabalham, maior intensidade de *crunch-time* e suas consequências negativas. A excessiva demanda e energia dedicada a resolvê-la podem, segundo alguns autores, levar os sujeitos a "odiarem o que fazem" devido ao estresse que experienciam enquanto estão em *crunch*. Como

resultado, podem ser observadas a sobrecarga, a percepção de pressão, sentimentos de frustração e exaustão, que levam a mais deslizes e declínio do rendimento no trabalho (Edholm et al., 2017).

Os materiais também apontam consequências negativas do uso do método para as equipes, que podem sentir-se exaustas (Deding, & Lausten, 2011). Outros acrescentam que um dos efeitos da adoção generalizada do *crunch* na indústria criativa e de tecnologia é a elevação das taxas de esgotamento de indivíduos e equipes e a consequente dificuldade de atrair e reter no setor profissionais com maiores níveis de senioridade e responsabilidade, qualificados para o exercício de gestão de projetos e pessoas (Cote & Harris, 2021).

Ainda, as publicações informaram sobre as consequências para o equilíbrio trabalho-não-trabalho, visto que a prática de *crunch* afeta diretamente os horários do trabalhador e, por conseguinte, suas relações e práticas de autocuidado fora do ambiente de trabalho (Cote & Harris, 2020; Edholm, et al., 2017). No que tange aos relacionamentos, as alterações de humor provocadas pelo trabalho excessivo podem prejudicar as interações sociais (Tran, 2022). Já no que tange ao autocuidado, há referências à negligência com relação ao próprio corpo a fim de ganhar algumas horas extras no trabalho todos os dias (Edholm et al., 2017). Mais especificamente, há profissionais que adotam horários de trabalho irregulares e longas jornadas de trabalho, que elevam o tensionamento de relações, bem como os níveis de estresse, levando ao declínio nos níveis de bem-estar mental (Beaujot & Andersen, 2007).

A existência da ética anti-corporativa (conjunto de princípios que questionam ou desafiam as práticas e estruturas) dentro da indústria criativa (Dubuisson-Quellier, 2020) tem contribuído para a proliferação do *crunch* como um hábito em diversas organizações, por exemplo, as que atuam no ramo do desenvolvimento de jogos (Cote & Harris, 2020). Esse cenário pode ser compreendido à luz do Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (RDT), que enfatiza a importância das demandas do trabalho e dos recursos disponíveis para enfrenta-las (Hu et al. , 2016). Os desenvolvedores, inseridos em um contexto corporativo capitalista, enfrentam demandas intensas de prazos e entrega de projetos, muitas vezes enfrentando pressões externas de relações públicas e lançamentos em várias regiões.

Essa situação gera uma dissonância cognitiva entre a visão que os desenvolvedores têm de si e sua função real, o que pode resultar em desconexão com o trabalho e a autossabotagem. Esse contexto impõe obstáculos à realização de intervenções que poderiam reduzir a necessidade do *crunch* e melhorar a qualidade de vida dos profissionais (Shaufeli, 2017). Além disso, a falta de recursos adequados, como comunicação eficiente entre departamentos e a contratação de força de trabalho compatível com as necessidades dos diferentes estágios do projeto, contribuem para a perpetuação dessa cultura de horas extras (Cote & Harris, 2020).

O modelo JD-R também destaca a importância dos recursos disponíveis para enfrentar as demandas do trabalho. No contexto da indústria de jogos, a falta de compartilhamento eficiente de *kits* de desenvolvimento e a transição para novas tecnologias podem sobrecarregar a equipe de desenvolvimento,

exigindo mais tempo ou energia do que inicialmente previsto (Hu et al., 2016). Essa falta de recursos adequados afeta negativamente a produção de novos jogos e contribui para a pressão dos desenvolvedores.

Em síntese, a análise dos materiais indica que compreender o fenômeno do *crunch* requer uma análise abrangente que considere as demandas do trabalho, os recursos disponíveis e a dissonância cognitiva gerada pela realidade do trabalho realizado. A implementação de intervenções que promovam o equilíbrio entre demandas e recursos, como uma gestão eficiente, comunicação adequada e contratação adequada, pode ser fundamental para mitigar os efeitos negativos do *crunch* e melhorar a qualidade de vida dos profissionais envolvidos (Vazquez & Schaufeli, 2019).

Good Crunch – Impactos positivos do uso do método

Os materiais analisados apresentaram também perspectivas em que o *crunch* pode ser considerado benéfico. Em contraste com o *bad crunch*, alguns estudos apresentam que o *crunch* pode ser visto como "bom" quando é autodirigido e cuidadosamente gerenciado, especialmente quando permite que se entreguem resultados positivos (Cote & Harris, 2021). Nesse sentido, o bom *crunch* seria característico de tarefas ou projetos adequadamente programados ou gerenciados, nos quais todos se mantêm focados em fazer uma entrega tão boa quanto possível até o fim do projeto. O resultado descrito é o sentimento de "juntos, como uma equipe, nós estamos fazendo o melhor que podemos" (Edholm et al., 2017).

Alguns artigos descreveram o *crunch* autoimposto emergindo da paixão dos desenvolvedores como positivo, trazendo exemplos específicos de momentos em que as horas extras praticadas pelos desenvolvedores melhoraram o resultado obtido pela equipe (Beaujot & Andersen, 2007; Cote, & Harris, 2021). Em outros estudos, o uso flexível do *crunch*, com uma organização pessoal adequada de acordo com os projetos, apresentou uma redução considerável dos níveis de estresse e pressão percebida. O "*Mini crunch*", por exemplo, teve impactos positivos no produto, pois os trabalhadores têm períodos curtos de trabalho intensivo, seguidos por períodos de descanso, o que diminui a pressão sobre eles (Edholm et al., 2017).

Outro ponto positivo está relacionado ao cumprimento do cronograma do projeto, pois permite que os estúdios e organizações alcancem o lançamento do projeto dentro do prazo estipulado. Os *Mini Crunches*, quando utilizados durante o projeto, para evitar o *crunch* final, são considerados os mais benéficos nesse sentido, enquanto o *crunch* final é o mais prejudicial (Edholm et al., 2017). Para os trabalhadores, o senso de pertencimento ao grupo e a colaboração em torno de um objetivo são, portanto, considerados os principais fatores positivos nesse contexto (Edholm et al., 2017).

O uso do modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (RDT) permite analisar os diferentes aspectos do *crunch* e seus efeitos nos trabalhadores. Embora o *crunch* possa entrar em conflito com esse modelo, há perspectivas em que ele pode ser considerado benéfico. Estudos realizados por Bakker e Demerouti (2007) destacam que o trabalho caracterizado por autonomia e

desafio compatível com os recursos do trabalhador, pode proporcionar energia e motivação. Complementarmente, Xanthopoulou et al., (2009) defendem que o trabalho pode levar a resultados positivos quando os trabalhadores possuem recursos pessoais, como habilidades e autonomia, para lidar com as demandas intensas. Essa combinação de demandas desafiadoras e recursos adequados pode, segundo os autores, resultar em um senso de realização e crescimento profissional. Ainda, Hakanen et al., (2006) demonstraram que a presença de recursos organizacionais, como apoio da liderança e clareza nas expectativas, pode desempenhar um papel crucial na forma como os trabalhadores percebem e lidam com o seu trabalho. Nesse sentido, é possível pensar que quando os recursos organizacionais são suficientes, o *crunch* pode ser percebido como um desafio controlável e até mesmo como uma oportunidade de aprendizado e crescimento profissional.

Crunch x Conflito família-trabalho

Apesar de escassas, as publicações sobre *crunch* que mencionam seus efeitos sobre o conflito família-trabalho são relevantes e indicam uma linha de estudo promissora. Segundo Deding e Lausten (2007), as evidências sugerem que a divisão tradicional de tarefas domésticas, predominantemente atribuída às mulheres, resulta em maior ocorrência de *time-crunch* para elas em comparação com os homens. Além disso, homens e mulheres tendem a ser estressados por diferentes fatores.

Algumas evidências sugerem que os homens são mais afetados pelo trabalho remunerado e que as mulheres são mais afetadas por fatores relacionados à família (Beaujot & Andersen, 2007). O fato de haver diferenças de gênero sugere que a divisão do trabalho familiar pode ser um fator adicional que contribui para o estresse. A dupla jornada para as mulheres decorre da maior participação no trabalho remunerado, além de continuarem assumindo a maior parte das responsabilidades domésticas (Beaujot & Andersen, 2007).

No que se refere ao conflito família-trabalho, tipicamente as pessoas tendem a experimentar maior satisfação e estabilidade tanto na esfera familiar quanto no trabalho quando possuem menos horas de trabalho. (Tran, Q. H. N., 2022) No entanto, Beaujot e Andersen (2007) constataram que, diferentemente dos demais, trabalhadores que se autodefinem como *workaholics* apresentam níveis mais altos de satisfação no trabalho, felicidade com finanças e autoestima quando trabalham por mais horas.

Conforme Tran (2022), situações que excedem a capacidade ou recursos de um indivíduo são potenciais geradores de estresse. Nesse sentido, o estresse decorrente de uma carga de trabalho intensa, pode ter efeitos negativos, como menor satisfação no trabalho, desempenho reduzido e dificuldade de concentração. Essa sobrecarga está positivamente relacionada ao conflito trabalho-família, e vice-versa, além de afetar o comprometimento organizacional.

Considerações finais

Esta revisão sistemática foi realizada com o intuito de compreender como a literatura define o *crunch* e caracteriza os profissionais que adotam esse método de trabalho, além de identificar os aspectos apontados como positivos e negativos da adoção do *crunch* e seus impactos para o conflito entre família e trabalho. Com base nos materiais analisados, foi possível observar que, apesar de ser praticado nas organizações e investigado em estudos científicos ao longo dos anos – com evidências consistentes sobre os motivos que levam as organizações a seguirem com a utilização do *crunch*, ainda não existe uma compreensão definitiva sobre o fenômeno.

No que diz respeito aos aspectos positivos, observou-se que o método pode levar a maior produtividade, cumprimento de prazos e alcance de metas. No entanto, também foram encontrados aspectos negativos, como o aumento do estresse, esgotamento e conflito entre família e trabalho, especialmente para mulheres. Especificamente sobre esse ponto, evidenciou-se que longas horas de trabalho e pressão para cumprir prazos podem gerar demandas concorrentes, resultando em maiores níveis de estresse para os profissionais.

Tendo em vista que o *crunch* vem se manifestando cada vez mais nas estruturas laborais e pode ser influenciado tanto por atributos pessoais quanto pelas circunstâncias presentes nos ambientes de trabalho, torna-se imprescindível que as organizações e líderes estejam vigilantes em relação à implementação desse modelo de trabalho. Medidas como o estabelecimento de limites claros de trabalho, maior assertividade no planejamento dos projetos, a promoção de políticas de apoio à família e conscientização sobre os riscos do esgotamento podem contribuir para mitigar os impactos negativos do *crunch*.

Apesar das contribuições apresentadas, é importante destacar que este estudo de revisão sistemática apresenta algumas limitações que devem ser consideradas ao interpretar os resultados. Primeiramente, pode haver um viés de seleção na inclusão dos estudos, uma vez que a seleção de materiais nos idiomas português, inglês e espanhol, bem como das bases de dados consultadas, além da restrição dos materiais a artigos científicos revisados por pares, podem influenciar a composição da amostra, resultando em uma representatividade não abrangente dos estudos sobre *crunch*. Além disso, é importante observar que alguns dos estudos incluídos apresentam limitações metodológicas, o que pode comprometer a confiabilidade dos resultados obtidos nesta revisão.

Por fim, é necessário ressaltar que a falta de consenso e a escassez de estudos sobre o tema indicam a necessidade de mais pesquisas sobre o *crunch*. Futuras investigações podem contribuir com o debate sobre o tema ao explorar com mais detalhes os diferentes contextos em que o método é utilizado, bem como os fatores individuais e organizacionais que influenciam sua adoção, e seus efeitos psicossociais.

REFERÊNCIAS

Associação Brasileira das Empresas de Software. (2022). Mercado Brasileiro de Software: Panorama e Tendências. https://abes.com.br/abes-apresenta-tendencias-para-o-mercado-brasileiro-de-software-em-2022/

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328.

Associação Brasileira das Empresas de Software. (2023). ABES e IDC apresentam números e tendências para o mercado brasileiro de software em 2023. https://abes.com.br/abes-e-idc-apresentam-numeros-e-tendencias-para-o-mercado-brasileiro-de-software-em-2023/

Cote, A. C., & Harris, B. C. (2020). "Weekends became something other people did": Understanding and intervening in the habitus of video game crunch. Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies, 27(1), 135485652091386.

Cote, A. C., & Harris, B. C. (2021). The cruel optimism of "good crunch": How game industry discourses perpetuate unsustainable labor practices. New Media & Society, 25(3), 146144482110142.

Deding, M., & Lausten, M. (2011). Gendered Time-Crunch and Work Factors in Denmark. Social Indicators Research, 101(2), 249–253. https://doi.org/10.1007/s11205-010-9659-1

Dubuisson-Quellier, S. (2020). Anti-corporate activism and market change: the role of contentious valuations. Social Movement Studies. 20, 1-18. 10.1080/14742837.2020.1731448.

Edholm, H., et al. (2017). Crunch Time: The Reasons and Effects of Unpaid Overtime in the Games Industry. 2017 IEEE/ACM 39th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice Track (ICSE-SEIP).

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. Journal of School Psychology, 43(6), 495–513. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001

Hu, Q., Schaufeli, W.B. and Taris, T.W. (2016), Extending the job demands-resources model with guanxi exchange. Journal of Managerial Psychology, 31 (1), 127-140. https://doi.org/10.1108/JMP-04-2013-0102

Lam, L. & Albuquerque, K. (2022). Promissor e contraditório: entenda o atual cenário do mercado de TI. Olhar Digital. https://olhardigital.com.br/2022/04/25/tira-duvidas/promissor-e-contraditorio-entenda-o-atual-cenario-do-mercado-de-ti/

Schaufeli, W. B. (2017). The job demands-resources model: a 'how to'guide to increase work engagement and prevent burnout. Organizational Dynamics, 46, 120-132.

Tran, Q. H. N. (2022). Exploring Relationships Among Overload Stress, Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Person–Organisation Fit and Organizational Commitment in Public Organizations. Public Organization Review. Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s11115-021-00589-3

Vazquez, A. C. S.; Schaufeli, W. B. (2019). Contribuições da Psicologia Positiva para a área organizacional e do trabalho. In: Reppold, C. T., & Almeida, L. S. (Eds.), Psicologia Positiva: educação, saúde e trabalho (pp. 105-135). Porto: Cerpsi.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. Journal of Vocational Behavior, 74(3), 235–244. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003

PARTE 4
ENSAIOS

O SUJEITO DO DESEMPENHO EM BUSCA DA PERFORMANCE: ETHOS E PRÁTICA DOS ORIENTADORES DE CARREIRA NO CONTEXTO NEOLIBERAL

Kelen Christina Leite[1], Roberta Cristiane Sanches Casare[2]

Introdução

A narrativa do empreendedorismo é amplamente difundida por diversos atores sociais incluindo 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.

[1] Bacharel, mestre e doutora em Ciências Sociais pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) mestre com estágio doutoral em Economia Civile pela Università Degli Studi di Milano-Bicocca. Docente da UFSCar. Visiting Professor na Università Sapienza de Roma de 03/08/2018 até 31/07/2019 e docente do Programa de Pós-Graduação em Estudos da Condição Humana (PPGECH/UFSCar). kelen@ufscar.br

[2] Bacharel em Psicologia pela Universidade Federal de São Carlos (2000), mestranda em Estudos da Condição Humana pela Universidade Federal de São Carlos (2022), Pós-graduação Lato Sensu em Orientação Profissional e de Carreira pelo Instituto Sedes Sapientiae. Atuação em Recursos Humanos em empresas nacionais e multinacionais nos segmentos de Tecnologia, Indústria e Consultoria, implantando diversos projetos de Cultura, Clima, Treinamento, Desempenho e Liderança. Responsável pelo atendimento de adolescentes e adultos em projetos de Transição de carreira, Outplacement e Pós-Carreira. robertacasare@estudante.ufscar.br

A individualização neoliberal e a lógica da flexibilização afetam diretamente a socialização dos indivíduos, que à mercê da fragilização dos direitos e enfraquecimento do suporte do Estado, tornam-se vulneráveis ainda no auge de sua vida ativa. A insegurança social gerada por esse contexto dissolve os laços sociais e altera as estruturas psíquicas dos indivíduos. O mal-estar dessa individualização, que ocorre de maneira insistente na vida dos sujeitos, cria o apego às narrativas ou ideologias que lhes dá minimamente alguma segurança, sejam elas religiosas, políticas ou "científicas". Dessa forma, a narrativa do empreendedor de si mesmo sustenta a ideia da responsabilização dos trabalhadores não apenas no que concerne ao processo produtivo, mas também a uma eventual condição de desemprego que possa acontecer nos momentos de crise (Barbosa, 2011).

Como destaca Antunes (2018), temos cada vez mais um grupo minoritário no topo dos assalariados, mas a instabilidade pode levá-los a cair diante de qualquer oscilação do mercado, criando uma massa de empreendedores. Essa população é chamada pelo autorde "uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário-de-si-mesmo".

O medo social e generalizado do desemprego e os riscos do negócio transferidos para o trabalhador, acabam por gerar mais comprometimento e maior disponibilidade, produzindo os "sujeitos empreendedores" e criando relações de competição entre trabalhadores, o que acirra ainda mais a insegurança.

O funcionamento empresarial impacta todas as esferas da existência, iniciando na infância, passando pela instituição escolar, pelas relações familiares, sociais e afetivas, fundando uma nova ética. Nesse novo *ethos*, encontra-se a valorização do indivíduo competente e competitivo, que está em busca da melhoria contínua, que trabalha a si mesmo com o objetivo de tornar-se cada vez mais eficaz. A constante vigília, a formação para toda a vida (*lifelong training*) e empregabilidade, são conceitos cada vez mais difundidos pela sociedade empresarial (Dardot & Laval, 2016).

Assim, a narrativa de que a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso depende apenas do desempenho de cada um, ou seja, da sua própria performance, dissemina o imaginário da competência e do indivíduo empreendedor de si mesmo, que é totalmente responsável pela sua empregabilidade.

No empresariamento da vida, para que o sujeito possa ser competitivo, ele transforma a si mesmo em capital humano, gerenciando sua rotina como uma empresa e passa a investir em si para acumular aptidões, capacidades e competências, transformando-se empresário de si mesmo (Ambrozio, 2012).

Uma das principais consequências da racionalização neoliberal é a valorização do "eu". Deste modo, o empreendedor de si só existe em razão das tecnologias psicológicas que transformam e instrumentalizam o sujeito a partir de um conjunto de ações que diagnosticam, analisam e investem no indivíduo (Rosa & Puzio, 2013).

O poder das psico-ciências dentro do sistema econômico, organizacional e empresarial é notório e os seus conceitos e linguagens de análise vão cada vez mais conferindo domínio nas subjetividades humanas.

De acordo com Rose (1998):

> *O desenvolvimento, no século XX, das ciências psicológicas abriu novas dimensões para nosso pensamento. Simultaneamente, ele tornou possível novas técnicas de estruturar nossa realidade, para produzir os fenômenos e os efeitos que podem agora ser imaginados. A tradução da psique humana à esfera do conhecimento e ao âmbito da tecnologia, torna possível governar a subjetividade de acordo com normas e critérios que baseiam sua autoridade num conhecimento esotérico, mas objetivo (p.41).*

A crença irrefletida no esforço individual, como a única condição para obtenção do sucesso nos negócios, cria uma massa de trabalhadores precarizados, ressentidos e emocionalmente doentes. A descentralização do poder para o indivíduo faz com que a luta se dê menos por grupos ou classes, e mais por meio de uma luta interna individual e solitária onde a ideologia do empreendedorismo, desarticula a organização social, dando lugar ao investimento em si.

A política neoliberal não intervém pela coerção ou pela força, mas sim pelas modificações das próprias escolhas, desejos e condutas dos indivíduos indiretamente. Assim, as tecnologias da subjetividade vão ganhando fôlego e espaço, disseminando as "técnicas do eu" que capacitam pela linguagem, com critérios e técnicas que vão agir sobre "os corpos, almas, pensamentos e condutas a fim de obter felicidade, sabedoria, riqueza e realização"(Rose, 1988, p.42).

O investimento na gestão das emoções torna-se uma servidão voluntária aos dispositivos de poder emocional das empresas. Para que o investimento em si traga algum retorno, Andrade (2011) ressalta que o sujeito do desempenho precisa adaptar o seu cuidado de si às demandas do mercado.

Os conhecimentos psi, advindos da psicologia, psiquiatria, psicanálise e psicoterapia, desempenharam um papel fundamental na construção da subjetividade e na forma como conduzimos nossas vidas. Eles influenciaram as estratégias que adotamos para enfrentar os conflitos da existência e, além disso, também a linguagem que utilizamos para narrar e interpretar nossos modos de nos relacionarmos. Nossa compreensão do mundo e de nós mesmos está profundamente permeada pelo conhecimento psico-científico. (Bedoya-Hernández & Castrillón-Aldana, 2018).

Diante desse contexto, o orientador de carreira, como profissional oriundo das psico-ciências, tem sido, muitas vezes, um agente reprodutor do discurso do empreendedor de si, pelo qual 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 ao invés de promover sua conscientização diante dessa realidade, o aprisiona ainda mais em busca do desempenho e da performance.

Objetivos

a) Compreender como as "psico-ciências" se tornaram ferramentas da

subjetividade neoliberal e impulsionam o sujeito do desempenho na sustentação do neoliberalismo

b) Questionar o *ethos* dos profissionais das psico-ciências, incluindo os Orientadores de Carreira, evidenciando a importância de uma visão crítica como contraponto a individualização da performance dos sujeitos.

Método

A pesquisa em questão procurou fazer uma revisão bibliográfica e crítica do processo de construção do sujeito neoliberal, bem como da narrativa hegemônica do empreendedorismo como solução única ao desemprego estrutural. Analisou como a precarização do trabalho e a flexibilização tem conduzido os indivíduos a buscarem a alta performance utilizando-se, cada vez mais, das tecnologias das psico-ciências, incluindo os serviços de Orientação de Carreira. Além disso, buscou descrever como a Teoria da Psicologia para Trabalhar (TPT) é um constructo teórico que amplia a práxis dos Orientadores de Carreira, pois considera a multiplicidade de fatores que compõem as trajetórias de cada sujeito.

Resultados

Há uma mudança clara da percepção do trabalhador nos tempos atuais. A grande massa de trabalhadores que atuava na era industrial se percebia, de modo geral, como explorada, havendo ali alguma consciência de classe: "ao estar desempregado [o trabalhador] entende que as causas de seu sofrimento são partes da produção e de escolhas de outro, mas o trabalhador do novo capitalismo se vê como fracassado, como alguém que não fez o suficiente" (Mocellim, 2021, p 101).

Esse novo momento no mundo do trabalho, instaura uma nova ética, ou um novo ethos que mistura as aspirações individuais e projetos pessoais com os objetivos da empresa e isso só se faz possível se cada indivíduo se tornar uma pequena empresa. A empresa como uma entidade composta de pequenas empresas de si mesmo.

Conforme apontam Dardot e Laval (2016):

> *A empresa de si mesmo é uma "entidade psicológica e social, e mesmo espiritual", ativa em todos os domínios e presente em todas as relações. É sobretudo a resposta a uma nova regra do jogo que muda radicalmente o contrato de trabalho, a ponto de aboli-lo como relação salarial. A responsabilidade do indivíduo pela valorização de seu trabalho no mercado tornou-se um princípio absoluto (p. 329).*

Os objetos das ciências psi foram primeiro objetos de governo, antes de serem objetos de estudo, impactando nas formas de subjetivação, sendo considerados objetos políticos. A criação de um modelo a partir de um conjunto de instrumentos, práticas e instituições legitimado socialmente aconteceu a partir da criação de uma linguagem psi que para nomear a vida, nomeia

a própria subjetividade (Bedoya-Hernández & Castrillón-Aldana, 2018). As psico-ciências têm sido uma das principais ferramentas na busca pela otimização dos processos mentais com foco no aumento da produtividade. Como descreve Han (2014) "a disciplina corporal cede à otimização mental. Assim, o neuro-aprimoramento difere fundamentalmente das técnicas disciplinares psiquiátricas". Para Han (2014) "essa virada para a psique e, com ela, para a psicopolítica, está relacionada à forma de produção do capitalismo atual, uma vez que este é determinado por formas de produção imateriais e incorpóreas" onde o corpo deixa de ser a principal força produtiva do sujeito (p.41-42).

A exploração da psique em detrimento dos corpos introduz a era do esgotamento. Para Han (2014), a depressão e o *burnout* são produtos dessa nova era.As psicopatologias da atividade como o déficit de atenção, hiperatividade e as psicopatologias do esgotamento como a depressão e o *burnout* são a representações de um novo mal-estar de uma sociedade que não mais recalca ou proíbe, mas que impulsiona fazer cada vez mais.

A crescente demanda por profissionais de saúde mental e de bem-estar, incluindo os serviços de orientação de carreira, deve-se à buscaincessante do sujeito do desempenho, por ferramentas e práticas de aprimoramento (*enhancement*), fortalecido por uma cultura terapêutica crescente. As psico-ciências desempenham um papel crucial na disseminação das abordagens e terapêuticas que prometem maximizar a performance e o desempenho do sujeito, mas que, paradoxalmente, tendem a reforçar a responsabilização do indivíduo por seu fracasso, ao invés de promover sua emancipação diante desse cenário desafiador.

Discussão

O Orientador de Carreira se depara com fatores subjetivos e contextuais em seus atendimentos e por isso necessita de um constructo teórico que não se limite à análise individual, sem considerar a conjuntura social em sua práxis orientativa.

Nesse sentido, a Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT), proposta por Blustein (2016), é um quadro teórico inclusivo e considera todos que trabalham, sejam empregados ou autônomos, empreendedores ou trabalhadores precarizados, além daqueles que desejam trabalhar, como os desempregados ou desalentados.

O principal objetivo da TPT é compreender as experiências de trabalhar das pessoas marginalizadas do mercado, seja por questões de preconceito ou por serem forçadas a fazer transições involuntárias em sua trajetória de trabalhar. A TPT evidencia os fatores contextuais, sem negar a importância dos fatores subjetivos e reconhece que há formas de exclusão latentes como racismo, sexismo e classicismo, que dificultam o acesso de alguns grupos a oportunidades de trabalho decente (Pires et al, 2020).

O conceito de trabalho decente é central para a TPT ele foi definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999 como sendo todo "trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade,

segurança e dignidade humanas" (OIT, 2015, p.27). Segundo Pires et al (2020) embora esse conceito remete ao trabalho formal, ele deve abarcar todo o tipo de trabalho para a TPT.

A TPT pressupõe quatro preditores para o trabalho decente, sendo eles preditores contextuais, como restrições econômicas e experiências de marginalização e preditores individuais, como capacidade de volição e adaptabilidade de carreira. A relação entre a dimensão individual e a contextual permite compreender a construção das carreiras, do trabalhar e das identidades profissionais e podemos dizer que o trabalho decente é a relação entre essas duas instâncias. (Pires et al, 2020).

Considerações Finais

A narrativa hegemônica do empreendedorismo, como solução ao desemprego estrutural e da precarização do trabalho tem conduzido os indivíduos a buscarem a alta performance para sobreviverem a um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

A crescente oferta das tecnologias das psico-ciências impulsionam o sujeito do desempenho que busca ferramentas e práticas para aumentar sua performance. Uma análise mais ampliada do contexto econômico, cultural e sociopolítico proposto pela TPT, proporciona ao Orientador de Carreira uma maior conscientização dos fatores que impactam a construção das trajetórias de trabalho.

Os preditores contextuais fornecem dados relevantes para que o Orientador possa atuar de maneira mais sistêmica, evitando individualizar e culpabilizar seus clientes, diante dos desafios sociais impostos, estimulando a emancipação e consciência crítica.

A análise das trajetórias de trabalho a partir desse constructo mostra-se mais completa frente aos modelos teóricos tradicionais, além de conscientizar sobre os limites e potencialidades do orientando, com foco em um trabalho mais profilático e emancipatório.

REFERÊNCIAS

Aldo, A. (2012). Governamentalidade neoliberal: disciplina, biopolítica e empresariamento da vida Kínesis - Revista de Estudos dos Pós-Graduandos em Filosofia. v.4 n.8, p. 40-60.

Andrade, D. P. (2011). Paixões, sentimentos morais e emoções. Uma história do poder emocional sobre o homem econômico. 2011. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo, SP: Boitempo, 2018.

Barbosa, A. M. E S. (2011). O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. Revista de Sociologia e Política, v. 19, n. 38,

p. 121–140.
Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. Frontiers in Psychology, 7(407), 1-10.
Dardot, P.; LAVAL, C. (2016). A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo, SP: Editora Boitempo.
Bedoya-Hernandez M, Castrillon-Aldana A. (2018). Psicociencias y gobierno de la subjetividad. Latreia. E31(1), p. 18-28.
Han, Byung-Chul. (2017). Sociedade do cansaço. Petrópolis, RJ: Vozes.
Mocellim, A. D. (2021). Psicopolítica e mal-estar da contemporaneidade. Civitas: Revista De Ciências Sociais, 21(1), p. 94–107.
Organização Internacional do Trabalho – OIT – (2015). Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra, Suíça: Organização Internacional do Trabalho.
Pires, F. M.; Ribeiro, M. A; Andrade, A. L. de. (2020). Teoria da Psicologia do Trabalhar: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. Rev. bras. orientac. prof, Campinas, v. 21, n. 2, p. 203-214.
Rosa, P. O., & Puzio, M. (2013). Governamentalizando o empreendedorismo de si: como as "psicociências" fomentam a produção do homo œconomicus. Sociologias Plurais, 1(2), p. 216-229.
Rose, N. (1988). Governando a alma: a formação do eu privado. In: T. T. Silva (Org.), Liberdades reguladas. Petrópolis, RJ: Vozes.

DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NO SÉCULO XXI

Sebastião Aleixo de Souza Filho[1]

Da estruturação do Capitalismo no Século XX à sua nova face no Século XXI

Ao surgir, o Século XX já traz em si os resultados das Revoluções Francesa e Industrial. Esses movimentos, ao proporcionaram, respectivamente, a ascensão da burguesia ao poder e a criação de novas máquinas, forjam o Capitalismo como a nova e mais poderosa forma de produção de bens, colocando, de um lado, os agora proletários, donos apenas de sua força de trabalho e, de outro, os capitalistas, donos do capital e das máquinas.

Conforme preconiza Marx (2008), essa nova forma trouxe consigo uma nova maneira de se encarar o campo do trabalho, pois, se, antes, a produção baseava-se no trabalho artesanal, com o Capitalismo as exigências da produção introduzem uma aplicação cada dia mais ampla da divisão do trabalho e do maquinismo. Com isso, o produto é cada vez menos obra individual e o instrumento de trabalho, colossal, necessita, para se pôr em movimento, uma coletividade de operários.

[1] Graduando em Psicologia pelo UNIBH. Graduado em Letras (UFMG), Especialista em Gestão Empresarial (SenacBH), Especialista em Gestão de Pessoas (PUCMinas), MBA em Finanças (IbmecBH), e Mestre em Administração (PUCMinas). E-mail: tiao.aguia@hotmail.com

Apresentava-se, assim, uma importante dissociação: tratado como mais um dos "recursos" da empresa, o trabalhador vai perdendo sua identidade e o trabalho vai perdendo seu significado para ele. Essa forma de pensar a pessoa em seu ambiente de trabalho tem seu maior impacto na Administração Científica, quando Taylor e Fayol, seguidos depois por Ford, introduzem condições restritivas ao melhor envolvimento pessoal dos trabalhadores nas tarefas que lhes competiam.

Mesmo que, com o passar do tempo, diversos pensadores, como Elton Mayo e Abraham Maslow, tenham buscado, pelo menos, minimizar os impactos negativos de tal visão, a dicotomia entre Capital e Trabalho é a marca registrada do Capitalismo. Sobretudo após a II Guerra Mundial, quando os EUA se tornam uma grande potência mundial (devido principalmente às dívidas das nações europeias em seu favor, pela participação no Plano Marshall de reconstrução dos países destruídos pela Guerra), o Capitalismo abrange quase a totalidade do planeta (exceto pela URSS e seus aliados). Esse poderio econômico dos EUA potencializou diversos aspectos do Capitalismo, sobressaindo-se (a) modificações nos sistemas de gestão das organizações, que se tornaram mais complexos e sofisticados; (b) presença de oligopólios[1] e, até, monopólios[2], aumentando as vantagens competitivas dessas empresas; (c) a crescente informatização dos processos produtivos, com a criação de novos produtos e serviços; e (d) a globalização, com empresas se tornando transnacionais, ampliando seu leque produtivo, de abrangência e de lucratividade.

Se, inicialmente, esse processo foi mais paulatino, com as empresas ainda aderidas à chamada *path dependence*, depois, sobretudo a partir da década de 1990, ele se tornou acelerado. Do lado político, a extinção da URSS e a ascensão da China como nova potência, traz nova polarização, marcada, agora, pela busca do domínio econômico sob o viés único do Capitalismo. Do lado da produção, sucessos passados não aumentam necessariamente a probabilidade de vitórias futuras, muito menos as garantem, enquanto meios testados com exaustão no passado precisam ser constantemente inspecionados e revistos, pois podem se mostrar inúteis ou claramente contraproducentes com a mudança de circunstâncias (ou seja, a *path* dependence já não predomina mais). Por fim, do lado social, com o advento da Internet, cria-se um ambiente novo e de fato sem precedentes para as atividades da vida individual, levantando uma série de desafios inéditos, das quais se destaca a passagem da fase "sólida" da modernidade para a "líquida" – ou seja, para uma condição em que as organizações sociais (estruturas que limitam as escolhas individuais, instituições que asseguram a repetição de rotinas, padrões de comportamento aceitável) não podem mais manter sua forma por muito tempo (nem se espera que o façam), pois se decompõem e se dissolvem mais rápido que o tempo que leva para moldá-las e, uma vez reorganizadas, para que se estabeleçam (BAUMAN, 2007, p. 3).

1 Oligopólio: O oligopólio ocorre quando determinado setor da economia conta com um pequeno número de empresas oferecendo certo produto ou serviço. Pode existir tanto de forma natural como de forma estruturada. (Reis, 2018)
2Monopólio: é a exploração sem concorrente de um negócio ou indústria, em virtude de um privilégio. (Significados.com.br, 2023)

Com isso, novos desafios (e novas oportunidades) surgem para o trabalhador do século XXI, como se mostra na próxima seção.

Desafios para os trabalhadores do Século XXI

Desde a chegada do século XXI, vêm ocorrendo grandes transformações no mundo do trabalho, principalmente no que diz respeito à Indústria 4.0 ou, como pode ser chamada, a Quarta Revolução Industrial, que engloba as revoluções tecnológicas, marcada pela digitalização, robotização, tecnologias da informação, da comunicação e da inteligência artificial.

Ao abordarem as mudanças pelas quais o mundo passou nas últimas décadas, tanto Venkatesh (1998, apud Venkatesh, 1999) quanto Jamil e Neves (2000) e Coad (2008) são uníssonos em suas visões em relação à preponderância da Internet, como propulsora de transformações na economia global, por ter se tornado um dos principais meios de criação, transporte, difusão e armazenamento de informações para todos os objetivos. É perceptível que ela (a internet) vem servindo como um eficaz componente para o ambiente de negócios, que predomina nos sistemas econômicos atuais (Jamil e Neves, 2000), ajudando a incrementar mudanças organizacionais, com empresas enxutas e flexíveis, ou seja, como visto na seção anterior, a *path dependence* já não tem mais valor, pois o que uma empresa fez no passado já não define mais o que ela pode fazer no futuro (Coad, 2008).

Essas mudanças, obviamente, reverberam na forma de inserção do sujeito no mundo e, consequentemente, do trabalhador no mundo do trabalho, pois, ainda segundo Bauman (2007), os laços inter-humanos que, antes, teciam uma rede de segurança digna de um amplo e contínuo investimento de tempo e esforço e valiam o sacrifício de interesses individuais imediatos (ou do que poderia ser visto como sendo do interesse de um indivíduo), se tornam cada vez mais frágeis e reconhecidamente temporários.

Dito de outra forma: os jovens de agora não se modulam por um direcionamento de longo prazo, notadamente em suas relações profissionais, preferindo a busca contínua por novas formas de trabalho em detrimento à visão das gerações passadas, que, de forma geral, começavam e terminavam suas carreiras profissionais em uma mesma empresa.

Esse novo paradigma traz diversos novos desafios aos trabalhadores do Século XXI, que têm de se ver às voltas com seus objetivos pessoais e a inconstância do mundo do trabalho pois, na medida em que a competitividade do mercado vai aumentando, novas exigências surgem e quem não se adapta a essas mudanças corre o risco de ficar cada vez mais distante do perfil profissional de que as empresas precisam.

Se a *path dependence* já não é mais o caminho para as organizações, a estabilidade também saiu – ou, pelo menos, está saindo – do vocabulário dos trabalhadores, uma vez que muitos empregos têm sido extintos, com a mão de obra humana sendo substituída por máquinas.

Os empregos que ainda existem requerem que os trabalhadores estejam sempre atualizados, investindo em educação continuada, para

desenvolvimento de novas habilidades técnicas (*hard skills)* e incorporação de habilidades socioemocionais (*soft skills)*. Só assim para que os trabalhadores façam frente às novas demandas. Alia-se a isso, como afirmam Filgueiras e Cavalcante (2020) os fatos de que: a) o trabalho assalariado está em declínio; b) as novas características do mercado de trabalho impedem a proteção do trabalho por meio de legislações já existentes.

Em outras palavras: exige-se mais do trabalhador, sem que ele tenha certeza de obter um emprego longevo e com a segurança de seus direitos trabalhistas cada vez mais escassa.

Se ainda resta um fio de esperança para quem pôde estudar, o que pensar de quem não teve condições de continuar/terminar seus estudos? Nesse caso, o Capitalismo informacional, com sua visão financista, leva a massa dos trabalhadores para a terceirização, para a informalidade, para a precarização mesmo de suas condições de trabalho. É a chamada uberização do trabalho!

Como enfatizam Filgueiras e Cavalcante (2020),

> *O que chamamos de novo adeus à classe trabalhadora (...) apresenta uma característica nova: concede uma ênfase forte ao que seria um declínio estrutural do trabalho assalariado e à impossibilidade de reconstruir padrões de regulação do emprego por meio do direito do trabalho. Uma mudança notável nesse novo adeus é que, diferentemente do primeiro, a noção de fim do trabalho em geral, como afirma Gorz, é menos explícita. Trabalho sempre haverá, mas a noção de emprego não caberia mais para tipificar essas atividades. Enfatiza-se, nesse sentido, que não apenas o trabalho industrial, mas todo o trabalho assalariado estaria em declínio diante do surgimento de "novas" formas de organização. O que está em questão é a impossibilidade de recuperar ou construir padrões de regulação com base nas noções de empregador e empregado (Filgueiras e Cavalcante, 2020).*

Outro desafio que é necessário mencionar diz respeito à questão da inclusão de grupos minoritários e de pessoas marginalizadas no mercado de trabalho. É preciso pensar a inclusão das mulheres (muitas, embora já inseridas, usufruem de condições piores em relação àquelas concedidas aos homens), das pessoas pretas, das pessoas originárias, da comunidade LGBTQIA+ (atualmente, de forma mais proeminente, das pessoas transsexuais, a quem parece reservada apenas a prostituição), dos usuários de álcool e outras drogas (que são alijados do mercado de trabalho, sem que haja uma consideração quanto à sua capacidade laboral, ainda que adictos), das pessoas praticantes de religiões de matriz africana e das pessoas com deficiência.

Além do aspecto econômico, de dar oportunidade a esses grupos de pessoas de participar do mercado de trabalho, a diversidade e a inclusão têm relevância social, de se fazer justiça social a essas pessoas, que não podem ser mantidas marginalizadas. É espelhar, nas organizações, a forma de ser da sociedade: multicultural, multirracial, diversa. Plural!

Como afirma Teixeira (2021),

> *nos dias de hoje, as pautas de diversidade e inclusão de minorias vêm sendo cada vez mais incluídas nos debates públicos. (...) Por esses motivos, as empresas que, atualmente, não se posicionam contra o preconceito e não vêm se adaptando à diversidade, têm ficado bastante prejudicadas. (...). Entretanto, além do apoio da sociedade, existem mais vantagens para as empresas que adotam a diversidade no ambiente de trabalho. Essas organizações tendem a um maior desempenho por reunirem pessoas com vivências distintas. A partir disso, conseguem expandir seus campos de visão, suas ideias de inovação e suas criatividades. Além disso, essas empresas tendem a saber lidar melhor com diferentes tipos de público, pois contam com essa diferença dentro de seu próprio organograma (Teixeira, 2021)*

Como se não bastassem esses desafios econômicos, políticos, sociais, o trabalhador se vê às voltas com suas próprias questões, com sua subjetividade sempre em jogo no mundo do trabalho, outro desafio se apresenta ao trabalhador moderno: como conservar sua saúde mental nesses novos tempos? E, se necessário, como restabelecê-la, sem danos maiores, sejam pessoais e/ou laborais?

Ainda em relação à subjetividade, mais um desafio desponta: as relações interpessoais no ambiente de trabalho, que podem gerar adoecimento mental, quando, de forma desrespeitosa (declarada ou velada), ocorrem práticas de racismo, discriminações diversas e assédios moral e/ou sexual.

Com tantos desafios ora presentes no ambiente laboral, como usufruir das oportunidades que o novo quadro traz consigo? Uma resposta possível se encontra na próxima seção, na qual se discutirá os desafios e oportunidades para a orientação profissional no Século XXI.

Todas as transformações trazidas pela *internetização* e consequente globalização da economia conduziram os trabalhadores do Século XXI a uma situação em que eles se encontravam "sozinhos no escuro, qual bicho-do-mato! Sem teogonia; sem parede nua para se encostar [ou] sem cavalo preto que fuja a galope!" (Andrade, 2023).

Em outras palavras, o trabalhador do novo século ficou à deriva... As crenças antigas já não têm mais valor... Ele já não consegue se esconder da dura realidade, que exige dele cada vez mais: mais competência técnica; mais competência socioemocional... Para se manter no mundo do trabalho, "você marcha, José!", mas fica a questão: "José, para onde?

Se, de acordo com Sparta (2003), a Orientação Profissional nasceu como uma prática cujos objetivos estavam diretamente ligados ao aumento da eficiência industrial, tendo como objetivo detectar, na indústria florescente, trabalhadores inaptos para a realização de determinadas tarefas e, assim, evitar acidentes de trabalho.

Se, ainda de acordo com a autora, com base nas ideias de Rogers, a partir dos anos 1950, surge a primeira Teoria do Desenvolvimento Vocacional, segundo a qual a escolha profissional não é um acontecimento específico que ocorre num momento determinado da vida, mas é um processo evolutivo

que ocorre entre os últimos anos da infância e os primeiros anos da idade adulta.

Hoje a situação não é mais a mesma, pois os objetivos da Orientação Profissional no Século XXI não se vinculam, mais, somente aos desígnios das empresas, nem seu Norte foca apenas na questão vocacional.

Hoje a Orientação Profissional vislumbra o trabalhador em suas dimensões biológicas, psicológicas e sociais, dando, portanto, a devida importância ao indivíduo e à sua subjetividade, em estreita relação com o novo mundo laboral, permeado por tantas inconstâncias e incertezas.

E é nesse ambiente de incertezas que surge a Orientação Profissional como um caminho para se buscar um direcionamento. É nesse ambiente de adversidades que a Orientação Profissional pode se desenvolver ainda mais, superando seus próprios desafios, para poder usufruir das novas oportunidades que um campo de trabalho mais amplo proporciona a todos que trabalham nesse campo.

Como salienta Sparta (2003),

> *é preciso, acima de tudo, que os profissionais da Orientação Profissional não esqueçam que a escolha de uma profissão, bem como a dúvida e a indecisão, faz parte do desenvolvimento normal dos indivíduos e que o papel do orientador profissional é o de servir como instrumento para este desenvolvimento.*

Nesse sentido, é importante levar-se em consideração as ponderações de Melo-Silva (2023), ao afirmar que

> *Para compreender as temáticas de carreira, independente do cenário, teorias foram desenvolvidas, consolidando-se uma posição convergente de que o desenvolvimento da carreira se dá ao longo da vida (Super, 1963), tal qual o desenvolvimento humano. O desenvolvimento é influenciado por uma multiplicidade de fatores, em um processo progressivo de interações entre a pessoa e o ambiente, o que tem sido considerado em muitas intervenções em orientação profissional, pontuais ou processuais, independentemente dos arcabouços teóricos.*

Logo, a atuação do psicólogo é imprescindível! De maneira ética, ativa e acolhedora, esse profissional pode atuar em favor do trabalhador e de sua saúde mental em seu ambiente de trabalho, notadamente no campo da Orientação Profissional, seja no ambiente clínico ou organizacional.

No âmbito clínico, o psicólogo pode ajudar o trabalhador a melhorar sua qualidade de vida no ambiente de trabalho; a planejar e executar seu desenvolvimento de carreira; a ampliar seu autoconhecimento, melhorando sua autoestima e, por consequência, sua capacidade de lidar com os desafios e de se preparar para as possíveis oportunidades que o novo Século pode trazer.

No âmbito organizacional, além de selecionar colaboradores, o psicólogo pode contribuir na melhor atribuição e acompanhamento das carreiras

organizacionais, alinhando o melhor relacionamento entre a empresa e os funcionários. Outra importante atribuição dos psicólogos é a entrevista de avaliação psicológica, conhecendo a realidade de cada um, cuidando da saúde mental e participando do dia a dia nos diversos setores da empresa. Com isso, contribuem para promover a saúde mental dos trabalhadores, aumentar sua motivação e minimizar possíveis conflitos, alinhando melhor o trabalho das equipes.

De forma mais direta e pontual, além da primeira inserção no mercado, feita, em geral, com jovens em fase final do ensino médio, o psicólogo pode ajudar outros profissionais na escolha de uma segunda graduação, na busca de um novo mercado de trabalho ou de novas opções de vida pós-aposentadoria.

Como se vê, também para o psicólogo, o mundo pós-moderno traz grandes desafios! E muitas oportunidades!

Passando para os finalmentes...

Buscou-se, no presente estudo, em um primeiro momento, mostrar a evolução do mundo do trabalho a partir da consolidação do Capitalismo como principal forma de produção de bens no início do Século XX até a forma como o mercado de trabalho está organizado atualmente, já no caminhar do Século XXI. Depois, apresentou-se os desafios que, hoje, se revelam aos trabalhadores, dificultando e, até, impedindo o acesso deles ao mercado de trabalho. Por fim, analisou-se como esse novo *status quo* impacta na atuação profissional dos orientadores profissionais, no que concerne às suas possibilidades de atuação, evidenciando os desafios inerentes a essa nova situação, que devem ser entendidos e enfrentados, para que esses profissionais consigam obter bom êxito em suas atividades.

REFERÊNCIAS

Bauman, Z. (2007). Tempos líquidos (C. A. Medeiros, Trad.). Zahar.

Belli, H. C., Pizzinatto, N. K., Giuliani, A. C., Cunha, C. F. d., & Zaccaria, R. B. (2014). A escola ativista do marketing: Origens, contribuições e contemporaneidade. Revista de Administração da UNIMEP, 12(2), Artigo http://dx.doi.org/10.15600/1679-5350/rau.v12n2p207-224.

Bezerra, J. (s.d.). Viagem do homem à lua. Toda matéria. https://www.todamateria.com.br/viagem-do-homem-a-lua/

Bock, A. M. B. (s.d.). A evolução da ciência Psicológica. In Análise e intervenção em psicologia social. Texto disponibilizado aos alunos da UC "Análise e intervenção em Psicologia Social" – UNIBH: 2020.

Brandão, H. P., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Desenvolvimento e validação de uma escala de estratégias de aprendizagem no trabalho. Psicologia: Reflexão e Crítica, 24(3), 448–457. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18821107005

Brasil, L. (s.d.). Diversidade e inclusão: O que é e como promover na sua empresa? Job Convo - Blog.

Chaves, M. (s.d.). Por que a diversidade no ambiente do trabalho é essencial para qualquer organização? Layer Up. https://layerup.com.br/diversidade-no-ambiente-de-trabalho/

Coad, A. (2008). The Growth of Firms: A Survey of Theories and Empirical Evidence (Vol. 3). Northampton (EUA): Edward Elgar Publishing

Dias, M. (s.d.). Turnover: O que é, como calcular e qual o impacto na empresa. Gupy - Blog. https://www.gupy.io/blog/turnover#:~:text=No%20contexto%20de%20Recursos%20Humanos,de%20tempo%20(geralmente%20anual).

Diniz, J. (2018, 18 de abril). A importância da autoconfiança na carreira. https://www.uninabuco.edu.br. https://www.uninabuco.edu.br/noticias/

importancia-da-autoconfianca-na-carreira
Dowbor, L. (2017). A era do capital improdutivo: Por que oito famílias têm mais riqueza do que a metade da população do mundo? Autonomia Literária.
Downsizing: Entenda o conceito, vantagens e desvantagens de aplicar na empresa. (s.d.).Solides. https://blog.solides.com.br/downsizing/?utm_term=&utm_campaign=&utm_source=adwords&utm_medium=g&hsa_acc=5023217460&hsa_cam=12550667912&hsa_grp=129846598923&hsa_ad=680205822951&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-1466823538259&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=CjwKCAiA0syqBhBxEiwAeNx9N3w0t9A1hcje6DraLoj3USk8AEV9YebRZCXMuI7zAmc-FQ0qs3_Q9hoC_-IQAvD_BwE
Ferreira, A. A., Reis, A. C. F., & Pereira, M. I. (2006). Gestão Empresarial: De Taylor aos nossos dias: Evolução e tendências da moderna administração de empresa. Thomson Learning.
Filgueiras, V., & Cavalcante, S. (2020). O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora. Revista Princípios, (159).
Freitas, E. (s.d.). O fim da união soviética. Mundo Educação. https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/o-fim-uniao-sovietica.htm
Half, R. (2023, 6 de fevereiro). 14 habilidades mais valorizadas no mercado de trabalho. Robert Half Talent Solutions. https://www.roberthalf.com.br/blog/carreira/14-habilidades-mais-valorizadas-no-mercado-de-trabalho-rc
Jamil, G. L., & Neves, J. T. R. (2000). Era da informação: Considerações sobre o desenvolvimento das tecnologias da informação. Perspect. cienc. inf., 5(1), 41–53. https://periodicos.ufmg.br/index.php/pci/article/view/23309/18844
José. (s.d.). Letras.mus.br. https://www.letras.mus.br/carlos-drummond-de-andrade/353799
J. R. Prado. (2003). Iniciação à administração: Preceitos básicos (6a ed.). Global.
Kaled, G. (2020). O regime de teletrabalho E O direito À desconexão. In Percurso -anais do IX conbradec. http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/download/4298/371372576
Lucy Leal Melo-Silva, Marcelo Afonso Ribeiro, Fernanda Aguillera & Pedro Alves Zanoto. (2023). Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: Implicações para a construção de carreira. Pedro & João Editores.
Mais da metade dos profissionais pratica ou tolera assédio no ambiente de trabalho, aponta pesquisa. (2020, 16 de junho). G1 - Economia. https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/16/mais-da-metade-dos-profissionais-pratica-ou-tolera-assedio-no-ambiente-de-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml
Marx, K. (2008). O capital (G. Deville, Trad.; 3a ed.). Edipro.
Mercado de trabalho: Como está atualmente e como entrar? (s.d.). FIA. https://fia.com.br/blog/mercado-de-trabalho/#:~:text=Como%20funciona%20a%20oferta%20no%20mercado%20de%20trabalho?,-A%20felicidade%20com&text=Como%20já%20vimos%20até%20aqui,Smith,%20pai%20da%20economia%20modern
Modesto, C. (2022, 3 de maio). Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. Justiça do Trabalho - TRT da 13ª Região (PB). https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil
O que é monopólio? (s.d.). Significados. https://www.significados.com.br/monopolio/#:~:text=Monopólio%20é%20a%20exploração%20sem,sem%20concorrente,%20por%20altos%20preços
Pessoa, F. (s.d.). Navegar é preciso. Domínio Público. http://www.dominiopublico.gov.br/
Pitangueira, A. (s.d.). História da música planeta água, de guilherme arantes. Verso e Prosa. https://versoseprosas.com.br/historia-da-musica/planeta-agua/ Proatividade: 6 passos para desenvolver e crescer no trabalho. (s.d.). Na Prática. https://www.napratica.org.br/proatividade-o-que-e/#:~:text=O%20que%20é%20proatividade?,ninguém%20tenha%20apontado%20um%20caminhoRabello, G. (s.d.). O que é reengenharia de processos e como implementar em 4 etapas. Siteware. https://www.siteware.com.br/processos/o-que-e-reengenharia/#:~:text=Podemos%20definir%20que%20a%20reengenharia,da%20produtividade,%20eficiência%20e%20qualidade
Ramos, D. (2022). Uberização do trabalho: O que é e quais suas consequências. Conectame. https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suas-consequencias
Reis, T. (s.d.). Oligopólio: Saiba o que é e como ele pode influenciar sua vida financeira. Suno. https://www.suno.com.br/artigos/oligopolio/#:~:text=O%20oligopólio%20se%20dá%20quando,mercado%20competitivo%20e%20um%20monopólio
Saúde mental no trabalho: A construção do trabalho seguro depende de todos nós (2019. (s.d.). TST. https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up#:~:text=Em%202020,%20a%20concessão%20de,26%%20em%20relação%20a%202019.
Silva, D. N. (s.d.). Festival de woodstock. Prepara Enem. https://www.preparaenem.com/historia/festival-de-woodstock.htm
Souza, I. (s.d.). História do sindicalismo no brasil e no mundo. Politize. https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo
Souza, R. (s.d.). Maio de 1968. Prepara Enem. https://www.preparaenem.com/historia/maio-de-1968.htm
Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no brasil. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 4(1/2), 1–11.
Teixeira, I. (2021). Diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, entenda a importância. PUC - Consultoria Júnior. https://pucconsultoriajr.com.br/diversidade-e-inclusao-no-ambiente-de-trabalho/
Venkatesh, A. (1999). Postmodernism perspectives for macromarketing: An inquiry into the global information and sign economy. Journal of Macromarketing, 19(12).

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

Samantha de Toledo Martins Boehs[1], Iúri Novaes Luna[2], Juliana Seidl[3]

Introdução

A população brasileira tem envelhecido mais rápido que países desenvolvidos, como França e Estados Unidos. O ritmo do nosso envelhecimento se assemelha mais ao observado no Japão, o que faz com que especialistas afirmem que o Brasil envelhece antes de ficar rico (Castelani & Piovezan, 2023). Em 2012, a população idosa (60 anos ou mais) no Brasil era de 11,3%, enquanto que, em 2022, ela aumentou para 15,1%. Por sua vez, o grupo de 40 a 59 anos corresponde a 25,6%. Somando a representatividade nessas duas

[1] Psicóloga (UFMG), docente do Departamento de Administração Geral e Aplicada da UFPR. Doutora em Psicologia pela UFSC. Coordenadora do "Vida Sim" Programa de Educação para a aposentadoria da UFPR e do Projeto de Extensão Carreira e Bem-estar ao Longo do Ciclo de Vida. Uma das organizadoras do livro: Trabalho, Maturidade e Aposentadoria, lançado pela editora Vetor em 2021. samantha.boehs@ufpr.br

[2] Psicólogo, doutor em Sociologia Política e professor efetivo do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Coordenador do Grupo de Pesquisa LIOP/UFSC – Profissão, Carreiras e Projetos de Vida. iuri.luna@ufsc.br

[3] Psicóloga (UnB) e doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília, com mobilidade na Universidade da Flórida. Atualmente, realiza pós-doutorado na Universo (Niterói-RJ) sobre práticas de inclusão etária nas organizações. Fundadora da Longeva, atua como orientadora de carreira e realiza pesquisas, cursos e consultorias sobre educação para aposentadoria e gestão da diversidade e inclusão etária nas organizações. juliana@longevapsi.com.br

faixas etárias, evidencia-se um total de 40,7% da população brasileira com 40 anos de idade ou mais (IBGE, 2022).

Por um lado, os avanços da medicina, da tecnologia e da educação e a redução dos índices de natalidade levaram ao aumento da expectativa de vida do brasileiro; além disso, a aprovação de três reformas da previdência social nos últimos 20 anos, resultaram na necessidade das pessoas trabalhem por mais tempo. Por outro lado, observa-se um contexto de mercado em que muitas empresas privadas não contratam pessoas 50+ ou, ainda, demitem trabalhadores que se dedicaram décadas à organização antes de completarem os requisitos para aposentadoria (Padiglione, 2023).

Sendo assim, são muitos os desafios associados à permanência e ao desligamento de trabalhadores maduros no mercado de trabalho. No decorrer deste capítulo, serão abordados motivos que levam ao adiamento da aposentadoria, bem como os relacionados à continuidade do trabalho após a aposentadoria. Serão, ainda, discutidas as oportunidades de trabalho para pessoas mais velhas no Brasil, considerando a significativa desigualdade social e o etarismo estrutural e institucional que se apresentam com obstáculos para o alcance ou manutenção de um trabalho decente e de uma aposentadoria digna.

Motivos para permanência e retorno ao trabalho após a aposentadoria

A decisão de se desligar ou não do trabalho, após alcançar os critérios legais para aposentadoria, perpassa pela influência de diversos fatores, muitas vezes interligados. Se para alguns essa fase da vida é permeada por várias possibilidades de escolha, para muitos outros constata-se o contrário: à medida que a pessoa fica mais velha, as oportunidades de trabalho e de manutenção da qualidade de vida se estreitam. Segundo Boehs et al. (2019) e Amorim et al. (2022), existem algumas possibilidades de decisão no que se refere à aposentadoria: 1) permanecer trabalhando, mesmo estando apto a se aposentar; 2) aposentar-se definitivamente e se desligar do mercado de trabalho; 3) continuar exercendo trabalho remunerado após estar oficialmente aposentado pelo INSS; 4) Desenvolver um "emprego ponte" (*bridge employment*), ou seja, continuar trabalhando, porém com diminuição ou flexibilidade na carga horária enquanto não se aposenta definitivamente.

Estudos anteriores relacionados ao tema (Boehs et al., 2019; Le Blanc et al., 2019; Magalhães & Brito, 2022) revelam que aspectos relacionados à necessidade financeira e à dificuldade de se desvencilhar do trabalho, em razão de sua centralidade na vida, apresentam significativa influência na decisão de permanecer ou retornar ao trabalho remunerado após a aposentaria. Magalhães e Brito (2022), ao realizarem uma pesquisa com 454 aposentados brasileiros, descobriram que entre os que permaneceram trabalhando após a aposentadoria, a questão financeira foi o fator mais relevante para a manutenção do trabalho.

Por sua vez, o estudo realizado por Boehs et al. (2019), com 89 aposentados de uma multinacional, revelou que quanto melhor a percepção de qualidade de vida durante a carreira, maior o desejo de não se desvincular do trabalho na aposentadoria. A mesma pesquisa evidenciou, além disso, que as menores médias de satisfação de vida estavam presentes justamente dentre aqueles que apontaram o motivo financeiro como o fator principal para a continuidade de realização da atividade profissional depois de aposentado.

Já uma pesquisa realizada por Sampaio (2023) com dez profissionais aposentados que continuaram trabalhando, ou retornaram ao ambiente de trabalho após a aposentadoria, revelou que os fatores financeiro e social foram os que mais influenciaram as escolhas. A continuidade do trabalho foi utilizada como estratégia para o complemento de renda e para a manutenção da sensação de pertencimento, evitando o medo da ociosidade e o isolamento social após a aposentadoria definitiva.

Essa decisão por permanecer ou sair do trabalho após a aposentadoria pode estar vinculada, ainda, à necessidade de se sentir útil e de estar em contato com outras pessoas, à percepção de saúde, à busca por realização pessoal e à manutenção de uma rotina diária permeada pelo trabalho como organizador da vida (Boehs, et al., 2016; Le Blanc et al., 2019; Sampaio, 2023). Fatores organizacionais, como, por exemplo, local, ambiente social e horário de trabalho, suporte percebido, flexibilidade, existência de políticas e práticas organizacionais voltadas para trabalhadores mais velhos, também influenciam a decisão de permanência ou não após a aposentadoria (Amorim et al., 2022; Anxo et al., 2019; Souza & França, 2020).

Sobre a influência de fatores socioeconômicos e características individuais na decisão de adiar a aposentadoria e continuar trabalhando após os 65 anos, uma pesquisa realizada na Suécia, com 20.000 idosos, encontrou resultados relevantes. Possuir boa saúde, emprego altamente qualificado, bom ambiente de trabalho e trabalhar por conta própria aparecem como fortes preditores de permanência no trabalho mesmo tendo tempo para a aposentadoria (Anxo et al., 2019). Estudo realizado por Souza e França (2020) com 511 trabalhadores maduros (com 45 anos ou mais) de uma grande organização do setor de energia brasileira indicou que o relacionamento com a organização, as relações no trabalho e o desenvolvimento intelectual foram os principais preditores para permanência no trabalho após a aposentadoria.

Torna-se relevante apontar que apesar da utilização do termo *decisão*, que tem como base um processo de escolha deliberada, nem todos na população brasileira têm a prerrogativa de escolher com maior liberdade continuar trabalhando de forma remunerada ou não (Barros & Raymundo, 2021). Dependendo da condição social e econômica, a permanência no trabalho após a aposentadoria se revela, muitas vezes, como uma necessidade de sobrevivência ou de dignidade.

Contexto social e oportunidades de trabalho para pessoas mais velhas no Brasil

A exigência de trabalhar por mais tempo, tendo em vista as regras atuais da previdência social brasileira e a necessidade de renda de muitos trabalhadores com 60 anos ou mais, revela uma das dimensões presentes no mundo do trabalho contemporâneo. Para alguns trabalhadores, com níveis de escolaridade mais elevados e profissões bem estabelecidas, continuar trabalhando com idade mais avançada faz parte de projetos pessoais associados à identidade ocupacional e à realização profissional. Para outros, entretanto, conforme indicam as pesquisas anteriormente mencionadas, trata-se, sobretudo, da necessidade de gerar renda para sustento próprio ou da família.

Considerando esse contexto, as organizações que contratam trabalhadores por meio de diferentes modalidades estabelecem regras e implementam práticas que podem se configurar, por vezes, como obstáculos ou também como oportunidades para trabalhadores mais velhos. Assim sendo, a idade/geração, associada a outros marcadores sociais, como classe social, raça/cor, etnia, gênero e orientação sexual, apresenta-se como uma importante variável para a compreensão da movimentação das pessoas no mercado de trabalho (Ghiraldelli, 2021).

Especificamente no que se refere à idade, existem organizações que desenvolvem programas exclusivos para contratação de profissionais com mais de 45 ou 50 anos, incluindo modalidades de "estagiário sênior" (Compleo, 2020; Pacelli, 2023; Pati, 2020). Observam-se, ainda, plataformas de empregos, como a Maturi, a Labora e a Talento Sênior, que buscam associar pessoas com mais de 50 anos a empresas com vagas para esse perfil de trabalhador. Contudo, ainda é comum que determinadas empresas privadas apresentem restrições em relação à contratação de pessoas mais velhas (Neves, 2022).

Não obstante às iniciativas de determinados grupos e organizações no sentido de favorecer a contratação e manutenção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho, a significativa desigualdade social observada no Brasil se impõe como um forte obstáculo para a consecução desse objetivo. Uma pequena parcela da população após os 50 ou 60 anos consegue ter acesso a trabalhos mais seguros, de acordo com seus interesses e formação (seja como empregado, profissional autônomo ou empreendedor). Deste modo, grande parte dos brasileiros mais velhos precisa se submeter a condições de trabalho informal e/ou precário, por depender do retorno financeiro do trabalho para viver ou manter determinado padrão de vida. Associado a outros marcadores sociais da desigualdade, as consequências do etarismo podem ser ainda mais severas.

Chamam a atenção as inconsistências observadas entre diferentes fontes de informação quanto às oportunidades de trabalho para pessoas mais velhas no Brasil (Barros & Raymundo, 2021; Castro et al., 2019; Compleo, 2020; Moura & Paiva, 2019; Redação O Sul, 2018). Com frequência é possível identificar, em guias de carreira e emprego (Baliana, 2023; Indeed, 2023), descrições e recomendações que secundarizam a desigualdade social, econômica

e educacional e apresentam o mercado de trabalho para pessoas idosas com uma tendência mais uniforme e positiva. Nessa direção, a probabilidade de obter um bom trabalho dependeria, sobretudo, da motivação, do empenho e de competências individuais (manter-se a par das novidades e tendências, incrementar o círculo social, atualizar constantemente o perfil e disponibilizar o currículo nas redes sociais etc). Embora admitam que poucas empresas reconhecem e valorizam profissionais mais velhos, salientam que essa dificuldade pode ser superada por meio do investimento em "carreiras empreendedoras" e em formações específicas (cursos profissionalizantes, técnicos e superiores). Adicionalmente, recomendam os trabalhos que seriam 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 (Baliana, 2023).

Destaca-se, ainda, como opção de trabalho para pessoas mais velhas, atuar como motorista de aplicativo, com referência à denominada economia "gig" (*gig economy*), que na verdade reflete a precarização ou "uberização" do trabalho (Ghiraldelli, 2021). Trata-se de uma tendência da era digital que se caracteriza por trabalhos "flexíveis", temporários, de natureza autônoma, realizados sob demanda, sobretudo mediante plataformas online (Barros & Raymundo, 2021, Redação O Sul, 2018). Apesar dos riscos de precarização e intensificação do trabalho inerentes à "uberização", o desemprego, somado a dificuldade de se recolocar no mercado de trabalho, em razão da preferência pelos mais jovens, leva pessoas com 50 anos ou mais a realizar esse tipo de atividade (Barros & Raymundo, 2021).

Nesse sentido, ao enfatizar os aspectos sociais e econômicos que circunscrevem e determinam em grande parte as ações individuais, informações provenientes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, revelam uma significativa precarização do mercado de trabalho formal para os idosos brasileiros. Observa-se que, desde meados da década de 1990 (1996 a 2016), mesmo considerando a elevação do nível de escolaridade dos idosos brasileiros, sua renda continua a se concentrar nas faixas mais baixas, frequentemente de 01 até 02 salários-mínimos (Moura & Paiva, 2019).

Estudos com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) também indicaram que a idade, a instrução e a decisão de aposentadoria possuem um significativo impacto nas condições de emprego do idoso. Níveis de educação formal mais baixos e o fato de estar aposentado se vinculam, muitas vezes, a ocupações mais precárias e sem carteira de trabalho assinada. Em comparação aos idosos aposentados que trabalham, pessoas idosas não aposentadas encontravam-se com maior frequência exercendo trabalhos assalariados. Destaca-se que muitos idosos envolvidos em atividades de trabalho, aposentados e não aposentados, atuavam como autônomos, ou seja, por conta própria (um pouco mais do que um terço) (Queiroz & Ramalho, 2009).

Como exemplo de outros marcadores sociais que, associados à idade, também possuem significativo impacto no trabalho remunerado de idosos

brasileiros, indica-se o gênero. Em um estudo desenvolvido por Castro et al. (2019) com base em dados de 11.177 indivíduos com 60 anos ou mais, provenientes da Pesquisa Nacional de Saúde, realizada em 2013, constatou-se que tanto para os homens quanto para as mulheres a participação no trabalho remunerado é maior entre os que possuem maior escolaridade e boa autoavaliação da saúde e, com o aumento da idade, essa participação diminui. Todavia, a participação dos homens no trabalho remunerado foi significativamente mais alta (32,9%) do que a das mulheres (14,4%) (Castro et al., 2019). Além disso, informações oriundas da Pnad Contínua de 2018 relevam que quanto mais velhos, maior é a diferença do rendimento médio recebido por homens e mulheres, a favor dos homens (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2019).

Evidencia-se, desse modo, que apesar de já existirem vagas de trabalho e programas de contratação exclusivos para pessoas acima de 50 anos, bem como instituições oferecendo cursos voltados especificamente para este público, ainda se observa um déficit de empregos para pessoas idosas. Várias pessoas capacitadas e ativas com 60 anos ou mais encontram-se estudando e procurando emprego, muitas dessas por constatar que o valor da previdência social não é suficiente para manter o padrão mínimo de vida. O que se observa, infelizmente é que ainda são poucas as empresas que reconhecem e valorizam estes profissionais de forma mais efetiva. Nesse contexto, além da idade, diferentes condições associam-se às possibilidades de trabalho e emprego para pessoas mais velhas, tais como a saúde percebida, o nível de escolaridade e a formação profissional, o tipo/condição de trabalho e o setor da economia, a flexibilidade de horários e a situação socioeconômica do país.

Etarismo e suas manifestações no mercado de trabalho e nas organizações

A principal barreira que explica a dificuldade em atrair e reter trabalhadores 50+ no mercado de trabalho chama-se etarismo (também denominado por alguns autores de ageísmo ou idadismo). O etarismo engloba sentimentos ou emoções negativas (preconceito), crenças negativas (estereótipos) e/ou comportamentos de separação e afastamento (discriminação) de um grupo em relação a outro, tendo apenas idade como base/referência (Seidl & Hanahiro, 2021; WHO, 2021).

Na maioria das sociedades ocidentais, incluindo o Brasil, que são jovencêntricas, o etarismo é mais forte e frequente em relação às pessoas mais velhas, mas pode acometer uma pessoa de qualquer idade. Quando se analisa o ingresso e permanência no mercado de trabalho, de fato, são "as pontas que mais sofrem": as pessoas com 25 anos de idade ou menos (em busca do primeiro emprego) e, a partir dos 45 anos de idade, as pessoas já relatam que sofrem dificuldades em conseguir ou prolongar suas experiências laborais no Brasil (Compleo, 2020; Padiglione, 2023).

Além da não contratação de pessoas 50+ ou da demissão delas antes de completarem os critérios para aposentadoria, como já foi mencionado, o

etarismo pode ser observado nas empresas de diversas formas. Participantes de Programas de Preparação/Educação para Aposentadoria reclamam das pressões que sofrem dos colegas de trabalho 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. Profissionais que estão distantes da aposentadoria chamam, em alguns casos, os que estão próximos desta fase de "pé na cova", relacionando o direito à aposentadoria com a morte. Apelidos como "dinossauros" e "vovôs" apareceram em um estudo nacional como manifestações etaristas que desrespeitam os profissionais que relatam muita disposição para continuar trabalhando, realizando projetos, vivenciando novas experiências (Seidl et al., 2021; WHO, 2021).

É importante destacar que a promoção da diversidade pelas empresas, ou seja, aumentar o quantitativo de pessoas 50+ para atender critérios mínimos de responsabilidade social e melhorar sua imagem perante clientes e parceiros, não é suficiente. Para que se possa reduzir os efeitos do etarismo no mundo do trabalho, é necessária a implementação de práticas de inclusão, isto é: acolher essas pessoas desde o processo de ambientação, reconhecer e valorizar o trabalhador em todos os estágios da carreira, estimular a aprendizagem intergeracional, oferecer jornada e local de trabalho flexíveis, como teletrabalho e redução da carga horária próximo à aposentadoria.Além disso, é importante possibilitar o desenvolvimento de competências que o ajudarão a se manter no mercado de trabalho por mais tempo, se ele necessitar e/ou desejar (Finsel et al., 2023, Seidl & Hanashiro, 2021, Seidl et al., 2021).

Considerações Finais

Observa-se que uma pequena parte da sociedade brasileira desfruta o privilégio de se aposentar e, graças às boas condições financeiras e de saúde, segue se dedicando a novos projetos. Este grupo frequentemente busca trabalhos flexíveis, com autonomia e redução de jornada, e recebe retorno financeiro coerente em relação às novas ocupações. Entretanto, a maior parte da população que trabalhou por 30 anos ou mais, muitas vezes em situações de maior precariedade ou insegurança, também vislumbra a aposentadoria, contudo, segue trabalhando constantemente com elevadas jornadas de trabalho, em condições de subemprego, sofrendo com a crescente uberização do trabalho, ou se encontra em busca de trabalho sem obter êxito. Salienta-se, assim, a importância dos estudos e iniciativas sobre o trabalho das pessoas idosas considerarem as características psicossociais, sociodemográficas e o contexto de vida específico de cada trabalhador.

Enfim, denota-se que para que as pessoas idosas possam ter vida mais longa no mercado de trabalho, é importante investir na elevação da escolaridade e na melhoria das condições de vida e saúde dessa população. Torna-se necessário, ainda, no que tange às organizações, desenvolver práticas de gestão de pessoas que combatam o etarismo, gerando a aproximação das diferentes gerações e fomentando um clima organizacional saudável e inclusivo

para profissionais de diferentes idades. Sugere-se, nesse sentido, a realização de novos estudos que examinem se o etarismo está, de fato, diminuindo à medida que as organizações percebem a importância da experiência das pessoas 50+ no dia a dia do trabalho, na promoção da inovação e na gestão e aprendizagem das equipes.

REFERÊNCIAS

Amorim, S. M., Seidl, J., & França, L. H. F. (2022). Measurement Scales About Retirement Decision-Making. In: M. O. Macambira, H. Mendonça &. M. G. T. Paz. (Eds.). Assessing Organizational Behaviors (pp. 87-105). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-81311-6_4

Anxo, D., Ericson, T., & Herbert, A. (2019). Beyond retirement: who stays at work after the standard age of retirement? International Journal of Manpower, 40(5), 917-938. https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0243

Baliana, I. (2023, 08 de fevereiro). Profissões para quem tem 60 anos ou mais; veja qual curso fazer. Revista Quero. https://querobolsa.com.br/revista/profissoes-para-quem-tem-60-anos-ou-mais-veja-qual-curso-fazer

Barros, L. D., & Raymundo, T. M. (2021). Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 29, 1-20. https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO2039

Blundell, R. W., Britton, J., Dias, M. C. & French, E. (2016). The Dynamic Effects of Health on the Employment of Older Workers. Michigan Retirement Research Center Research Paper No. 2016-348. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2880691

Boehs, S. T. M., Costa, A. B. & Schmitt, J. (2016). Razões para retorno ao trabalho na aposentadoria: estudo com servidores de uma Universidade Brasileira. Revista Kayrós Gerontologia, 19(3), 225-244. https://doi.org/10.23925/2176-901X.2016v19i3p225-244

Boehs, S. T. M., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2019). Trabalho, aposentadoria e satisfação de vida em aposentados de uma multinacional. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 19(3), 653-661. https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16310

Castelani, C. & Piovezan, S. (2023, 31 de outubro). Ritmo de envelhecimento da população brasileira é semelhante ao de Japão e China. Folha de São Paulo. https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2023/10/ritmo-de-envelhecimento-da-populacao-brasileira-e-semelhante-ao-de-japao-e-china.shtml

Castro, C. M. S., Costa, M. F. L., Cesar, C. C., Neves, J. A. B., & Sampaio, R. F. (2019). Influência da escolaridade e das condições de saúde no trabalho remunerado de idosos brasileiros. Ciência & Saúde Coletiva, 24(11), 4153-4162. https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.05762018

Finsel, J. S., Wöhrmann, A. M., Wang, M., Wilckens, M. R., & Deller, J. (2023). Later Life Workplace Index: Validation of an English version. Work, Aging and Retirement, 9(1), 71–94. https://doi.org/10.1093/workar/waab029

Ghiraldelli, R. (2021). Trabalho, reformas ultraliberais, desigualdades e pandemia no Brasil: os sentidos da crise. Trabalho, Educação e Saúde, 19, e00326158. https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00326

Indeed, Equipe Editorial (2023, 06 de março). Exemplos de empregos para maiores de 60 anos. https://br.indeed.com/conselho-de-carreira/encontrando-emprego/empregos-pessoas-idosas

Compleo (2020, 4 de dezembro). Existem programas criados para empregar pessoas mais velhas? Confira! https://www.compleo.com.br/blog/posts/programas-para-empregar-pessoas-mais-velhas

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019, 08 de março). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Divulgação Especial - Mulheres no Mercado de Trabalho 2018. https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Estudos_especiais/Mulheres_no_Mercado_de_Trabalho_2018.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022). Panomara do Cesno 2022. https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/

Le Blanc, P., Peeters, M., Van der Heijden, B., & Van Zyl, L. (2019). To leave or not to leave? A multi-sample study on individual, job-related, and organizational antecedents of employability and retirement intentions. Frontiers in Psychology, 10(1). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02057

Magalhães, M. de O. & Brito, F. de S. (2022). Ajustamento à Aposentadoria: Relações com Saliência de Carreira e Realização de Carreira. Psico-USF, 27(1), 143–156. https://doi.org/10.1590/1413-82712022270111

Moura, J. E. A., & Paiva, M. J. G. (2019). Inserção de idosos no mercado de trabalho formal brasileiro em 1996, 2006 e 2016. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, 5(8), 100-113. https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8871/6046

Neves, I. (2022, 24 de novembro). Reprovados por robôs. Intercept Brasil. https://www.intercept.com.br/2022/11/24/como-plataformas-de-inteligencia-artificial-podem-discriminar-mulheres-idosos-e-faculdades-populares-em-processos-seletivos/

Pacelli, S. (2023, 26 de junho). Programas para 50+ aumentam em até 90% o número destes empregados nas companhias. Portal O Tempo. https://www.otempo.com.br/economia/programas-para-50-aumentam-em-ate-90-o-numero-destes-empregados-nas-companhias-1.2905009

Padiglione, C. (2023, 05 de abril). Demissões na Globo superam 50 nomes, em proporção inédita. Folha de São Paulo. https://f5.folha.uol.com.br/colunistas/cristina-padiglione/2023/04/demissoes-na-globo-superam-50-nomes-em-proporcao-inedita.shtml

Pati, C. (2020, 20 de janeiro). Estas empresas criaram programas para recrutar quem tem mais de 50 anos. Exame: Carreira. https://exame.com/carreira/estas-empresas-criaram-programas-para-recrutar-quem-tem-mais-de-50-anos/

Queiroz, V. S., & Ramalho, H. M. B. (2009). A escolha ocupacional dos idosos no mercado de trabalho: evidências para o Brasil. Revista EconomiA, 10(4), 817-848. https://www.anpec.org.br/revista/vol10/vol10n4p817_848.pdf

Redação O Sul (2018, 05 de novembro). Uber se consolida como complemento de renda para idosos e aposentados. https://www.osul.com.br/uber-se-consolida-como-complemento-de-renda-para-idosos-e-aposentados/

Sampaio, F. R. (2023). Aposentadoria: motivos que levam a permanência no trabalho. Trabalho de Conclusão Curso de Especialização. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR. https://hdl.handle.net/1884/83435

Seidl, J., & Hanashiro, D. M. M. (2021). Etarismo e gestão da diversidade etária: Conceitos e escalas. In M. H. Antunes, S. M. T. Boehs & A. B. Costa (Eds.), Trabalho, maturidade e aposentadoria: Estudos e intervenções (pp. 49-66). Vetor Editora.

Seidl, J., Neiva, E.R., & Murta, S.G. (2021). Planning and reasons for retirement: Focus groups with Brazilian workers. Trends in Psychology, 29(1), 1-18. https://doi.org/10.1007/s43076-021-00063-5

Souza, A. P., & França, L. H. F. P. (2020). Construção e evidências de validade da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria. Ciências Psicológicas, 14(2), e-2261. https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2261

World Health Organization (WHO, 2021). Global report on ageism. ISBN: 9789240016866. https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866

Este livro foi publicado em arquivo PDF para leitura em
qualquer dispositivo eletrônico.

O uso de publicações digitais reduz muito o uso de papel.
Apoie essa causa e imprima somente se realmente necessário.

INVESTIGAÇÃO E PRÁTICAS EM ORIENTAÇÃO DE CARREIRA: CENÁRIO 2023

ORGANIZADORAS:
MARIA CÉLIA PACHECO LASSANCE
DANIELA BOUCINHA

ABRAOPC
Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira