UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

GUILHERME DE OLIVEIRA SILVA FONÇATTI

**Contribuições acerca da orientação profissional e de carreira com adultos: o caso
de pessoas com trajetórias de trabalho precário**

São Paulo

2016

GUILHERME DE OLIVEIRA SILVA FONÇATTI

**Contribuições acerca da orientação profissional e de carreira com adultos: o caso
de pessoas com trajetórias de trabalho precário**

(versão corrigida)

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social e do Trabalho

Orientadora: Prof.^a Titular Yvette Piha Lehman

São Paulo

2016

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catálogo na publicação
Biblioteca Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Fonçatti, Guilherme de Oliveira Silva.

Contribuições acerca da orientação profissional e de carreira com adultos: o caso de pessoas com trajetórias de trabalho precário / Guilherme de Oliveira Silva Fonçatti; orientadora Yvette Piha Lehman. -- São Paulo, 2016.

130 f.

Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

1. Orientação vocacional 2. Carreira 3. Trabalho precário 4. Aconselhamento de carreira 5. Trajetória profissional I. Título.

BF637.C45

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Guilherme de Oliveira Silva
Fonçatti

Título: Contribuições acerca da
orientação profissional e de carreira
com adultos: o caso de pessoas com
trajetórias de trabalho precário.

Dissertação apresentada ao Instituto de
Psicologia da Universidade de São Paulo
para a obtenção do grau de Mestre em
Psicologia.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

DEDICATÓRIA

Para a mais bela **Poesia** do **Autor**, a **Última Letra Almejada**.

Para minha amada, Paula.

AGRADECIMENTOS

Esse trabalho foi feito a muitas mãos; as minhas que o escreveram são somente o cume de uma montanha muito maior, povoada de gente maravilhosa. Há mãos que me levaram, mãos que me empurraram, e mão que me ergueram. Há mãos que me afagaram e as que me admoestaram. Mãos que me receberam, e me indicaram o caminho. Tamanha generosidade não cabe em palavras. Mas cabe a mim, com esse trabalho, a tentativa de devolver um pouco de tudo o que essas mãos me deram.

À **Yvette**, que generosamente me acolheu nessa empreitada, e confiou em mim do começo ao fim. Sou muito grato.

À **Conceição**, minha mentora e mãe na OP, a quem tenho o privilégio que seguir e aprender, desde o primeiro dia que a conheci. Obrigado por investir tanto em mim.

À **Débora**, que com grande sensibilidade e sabedoria faz do SOP um lugar muito melhor. Obrigado por todas as conversas e apoio.

À **Fátima** e **Sonia**, que são a alma da equipe. Sem vocês, não existiria o SOP. Obrigado pela disponibilidade incondicional e por nunca deixar a peteca cair. Vocês me fazem sentir em casa.

Ao **Marcelo Ribeiro**, a quem admiro muito enquanto professor, pesquisador e pessoa. A sua influência é muito importante para mim.

Ao **Mario Costa**, com quem aprendi muito quando eu estava só começando, mais do que ele pode imaginar.

Ao **Fabiano**, a quem tive a honra e a responsabilidade de suceder no SOP. Muito obrigado pelos caminhos abertos.

Ao **Marcelo Lábaki, Flávio, Anete, Tania, Tati, Paulo, Orsino e Francisco**, que me alimentaram com conversas sérias ou descontraídas, mas todas muito importantes para mim.

Aos queridos colegas: **Diego, Yara, Neia, Camila, Omar, Roger, Rachel, Equipe Nós**, e todos os outros amigos que muito acrescentaram na minha caminhada. Esse trabalho tem a influência de cada um de vocês.

À **Nalva, Rosângela e Selma**, tão importantes que deveriam ter seus nomes nas capas de todos os trabalhos do PST. Muito obrigado por sempre cuidarem de mim.

A todos os **alunos da graduação** e do **aperfeiçoamento**, com quem ensinando, aprendi; escutando, descobri; e convivendo, floresci. Vocês são o motivo desse serviço existir.

Aos **pesquisadores** de orientação profissional e de carreira espalhados pelo mundo. O esforço de vocês vale a pena.

Aos **participantes** dessa pesquisa, obrigado pela confiança e vontade de trabalhar comigo. Que em suas vidas muitos projetos prosperem.

À **Eunice**, minha mãe, de quem herdei a profissão, e com quem aprendi a importância e o prazer de cuidar dos outros. Muito obrigado por sempre cuidar de mim não importando onde nem como. Sua generosidade me fez ser quem sou. Te amo.

Ao **Carlos**, meu pai, que sempre me apoiou, mesmo quando tinha que passar por cima de si mesmo. Com você aprendi o valor do trabalho, da dedicação e da confiança no futuro. Muito obrigado por apostar em mim sempre. Te amo.

Ao **Raphael**, meu irmão querido, com quem aprendi o valor do conhecimento e o prazer da descoberta. Desde que nasci, você foi um referencial para mim. Obrigado por seguir caminhos bons e me permitir ir atrás. Te amo

Ao **Márcio, Julissa, Joana e Andrea**, que ampliaram minha família e sempre estenderam a mão quando precisei. Hoje, olhando para trás, percebo o quão importante vocês foram e são para mim.

Ao **Tilo**, que nunca vê as circunstâncias, e está sempre pronto para transbordar de amor toda vez que me vê. Obrigado pelos pulos e lambidas.

À **Paula**, aquela que me escolheu, aquela que eu escolhi. Com quem, ao dividir minha vida, multiplica minha existência. Cada detalhe seu hoje está em mim, e juntos vamos compondo nossa história. Obrigado por me inspirar. Te amo.

RESUMO

Fonçatti, G. O. S. (2016). *Contribuições acerca da orientação profissional e de carreira com adultos: o caso de pessoas com trajetórias de trabalho precário*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A presente dissertação tem como questão de pesquisa a descrição e análise das características do processo de orientação profissional e de carreira voltada a pessoas adultas com escolaridade até o Ensino Médio completo e com alguma trajetória no mundo do trabalho marcada pela precarização. Para isso, foi feito um estudo do contexto socioeconômico brasileiro no período que compreende os primeiros quinze anos do presente século. Como suporte teórico para a pesquisa foi realizado um estudo sobre os conceitos de carreira, trabalho, emprego/desemprego e trajetória, articulando-os com o contexto brasileiro do mundo do trabalho. Identificou-se uma demanda reprimida que começa a se explicitar, na busca dessa população pelo atendimento em orientação profissional e de carreira. Foi realizado um levantamento bibliográfico sobre o tema da orientação profissional e de carreira com populações marginalizadas ou em condição de vulnerabilidade social, no âmbito nacional e internacional. Concluiu-se que há pouca produção bibliográfica sobre orientação profissional para adultos em situação de trabalho precário. Os participantes dessa pesquisa são adultos, trabalhadores que cursaram até o Ensino Médio, com histórico de inserção no trabalho pela informalidade, ou por vias formais, mas em trabalhos precários e considerados de restrito prestígio social. Esses trabalhadores buscaram voluntariamente o Serviço de Orientação Profissional (SOP) do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Foram relatados dois atendimentos de orientação profissional e de carreira, sendo um homem de 36 anos e uma mulher de 47 anos. Como resultados da análise dos atendimentos, percebeu-se como produto da orientação: apropriação da trajetória profissional como uma carreira, a partir da ressignificação da história profissional; percepção de si como um trabalhador qualificado em diversas áreas, apropriação do seu fazer pela identificação de si mesmo como o alguém que o faz, maior possibilidade controle e autonomia do fazer; apropriação da percepção do próprio desejo para além da necessidade; apropriação de um projeto de carreira, a partir da significação do processo de orientação profissional; o projeto como articulador do futuro: aberto, porém não solto. Conclui-se que o trabalho de orientação de carreira com esse público é possível e pode resultar na construção de um projeto de carreira apropriado pela pessoa em seu contexto social.

Palavras-chave: Orientação vocacional. Carreira. Trabalho precário. Aconselhamento de carreira. Trajetória profissional.

ABSTRACT

Fonçatti, G. O S. (2016). *Contributions on career counseling for adults: the case of people with precarious work trajectories*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

This is a thesis about the research on the characteristics of the career counseling process of adults who have studied up to complete high school degree, and who have a work trajectory marked by precarious works. For this, we made a study of the Brazilian socioeconomic context of the period comprising the first fifteen years of this century. As a theoretical support for the research we studied the concepts of career, work, employment/unemployment and trajectory, connecting them with the Brazilian work context. In this scenario, there is a repressed demand that begins to emerge, as this population starts to look for career counseling process. A bibliographic research was made on the topic of the career counseling process for marginalized or social vulnerable populations, including national and international papers. It was concluded that there is little bibliographical production on career counseling process for adults in precarious work situation. The participants of this research were adult workers who had not completed high school and have a work trajectory marked by informal and formal works that are precarious or are considered with low social prestige. These workers voluntarily sought the Serviço de Orientação Profissional (SOP) of the Instituto de Psicologia at Universidade de São Paulo (USP). In this thesis two career counseling process are reported, one of them of a 36-year-old man and the other one of a 47-year-old woman. As results, it was perceived as a product of the career counseling process the following points: appropriation of work trajectory; greater awareness of oneself as a qualified worker in various areas; greater control and autonomy in the performed professional activity; resignificance and appropriation of the professional career; stronger consolidation of occupational identity; the capacity of develop his/her own career project; and the concept of project as an articulator of future and present. In conclusion, we found that the career counseling process can be done with this population and results in a career project lined up with the person in his social context.

Keywords: Career Counseling. Career. Precarious Work. Career Development. Professional Trajectory.

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Porcentagem de pessoas atendidas por ano no SOP segundo a faixa etária...51

Gráfico 2. Porcentagem do tipo de atendimento segundo encaminhamento de triagem.52

Lista de Tabelas

Tabela 1. Casos de carreira até ensino médio completo no ano de 2014.....53

Tabela 2. Descrição de temas e atividades realizadas em cada sessão.....90

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	16
1. Como nasceu a questão dessa pesquisa	16
2. Objetivos da pesquisa	17
INTRODUÇÃO.....	18
1. Um estudo do contexto social.....	18
1.1. <i>Breve histórico do contexto socioeconômico da população trabalhadora..</i>	18
1.2. <i>As políticas públicas de saída da pobreza (2003 – 2014): possibilidades de transformação social.....</i>	20
1.3. <i>O contexto atual: como a orientação profissional responderá a essa demanda?</i>	25
2. Um estudo dos conceitos teóricos	28
2.1. <i>A questão da qualificação e desqualificação</i>	28
2.2. <i>O conceito de carreira</i>	31
2.2.1. Breve linha histórica do estudo da carreira.....	31
2.2.2. Definições do termo carreira.....	32
2.2.3. O conceito de carreira e a realidade brasileira	34
2.2.4. O conceito de carreira utilizado nessa pesquisa.....	35
2.3. <i>O conceito de trajetória</i>	36
2.3.1. Carreira e trajetória	37
2.3.2. A trajetória de vida de trabalho.....	38
2.4. <i>Os conceitos de trabalho e emprego</i>	38
2.4.1. Adaptação dos conceitos ao contexto brasileiro	38
2.4.2. O conceito de trabalho precário	41
2.4.3. O conceito de trabalho na filosofia e na psicologia social.....	44

2.4.4. O trabalho e a orientação profissional e de carreira.....	48
MAPEAMENTO DO PÚBLICO USUÁRIO DO SOP	49
1. Histórico do SOP	49
2. Casos de carreira entre os usuários do SOP	51
LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO: A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COM PÚBLICOS EM ESTADO DE MARGINALIZAÇÃO SOCIAL ..	54
1. O que são públicos marginalizados?	54
2. As pesquisas no cenário internacional.....	55
3. As pesquisas no cenário brasileiro	58
MÉTODO	60
1. Modalidade de pesquisa.....	60
2. Participantes	61
3. Instrumentos	62
4. Procedimentos	63
5. Psicólogo responsável pelo atendimento	64
5.1. <i>O papel de orientador X pesquisador</i>	64
6. Supervisão	65
7. Análise de dados.....	66
8. Cuidados éticos e termo de consentimento	67
APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	68
1. Caso 1: Joana e o “projeto artesanato”	68
2. Caso 2: José, de “quero uma carreira” a “tenho um projeto”	75
ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	89
1. Análise dos temas e atividades realizadas	89
1.1. <i>Entrevista inicial</i>	90
1.2. <i>Levantamento de opções ou interesses</i>	91
1.3. <i>Currículo comentado</i>	92

1.4.	<i>Pesquisa de informações</i>	93
1.5.	<i>Elaboração de um projeto de carreira</i>	93
1.6.	<i>Leitura do projeto e finalização do vínculo com o orientador</i>	93
1.7.	<i>Retorno</i>	94
2.	<i>Análise dos resultados obtidos</i>	94
2.1.	<i>Apropriação da trajetória profissional como uma carreira, a partir da ressignificação da história profissional (eixo: passado)</i>	95
2.2.	<i>Percepção de si como um trabalhador qualificado em diversas áreas (eixos: passado e presente)</i>	96
2.3.	<i>Apropriação do seu fazer pela identificação de si mesmo como o alguém que o faz (eixo: presente)</i>	97
2.4.	<i>Maior possibilidade controle e autonomia do fazer (eixo: presente)</i>	99
2.5.	<i>Apropriação da percepção do próprio desejo para além da necessidade (eixos: presente e futuro)</i>	100
2.6.	<i>Apropriação de um projeto de carreira, a partir da significação do processo de orientação profissional (eixo: futuro)</i>	102
2.7.	<i>O projeto de carreira como articulador do futuro: aberto, porém não solto (eixo: futuro)</i>	103
	CONCLUSÃO E PALAVRAS FINAIS	105
1.	Breve retomada da obra.....	105
2.	Pesquisas futuras	107
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
	ANEXOS	126
1.	Anexo I: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	126
2.	Anexo II: Projeto artesanato (Caso 1)	128
3.	Anexo III: Projeto de carreira (Caso 2)	130

APRESENTAÇÃO

1. Como nasceu a questão dessa pesquisa

A questão que motivou o presente trabalho nasceu a partir da experiência de atendimento em orientação profissional e de carreira realizada no Serviço de Orientação Profissional (SOP) do Instituto de Psicologia da USP. Durante os anos de 2010 a 2013, enquanto estagiário do quinto ano da graduação, aluno do curso de aperfeiçoamento em Orientação Profissional e de Carreira no ano seguinte, e posteriormente, pesquisador voluntário do LABOR (Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional), pude realizar diversos atendimentos à população usuária do SOP, nas modalidades de orientação de escolha de curso superior (para adolescentes) e orientação de carreira (para adultos). Dentre esses atendimentos, essa última modalidade – a orientação de carreira – veio propiciar a esse pesquisador uma série de inquietações no que se refere à teoria e aos modelos de prática existentes. Foi a partir dessas inquietações que emergiu a questão de pesquisa sobre a qual esse trabalho tenta refletir.

Isso porque o público com o qual realizei os atendimentos em orientação de carreira era composto por trabalhadores com escolaridade até o Ensino Médio completo e com histórico de inserção no trabalho pela informalidade, que vieram ao SOP em busca de pensar um projeto de carreira para si. Nesses atendimentos, pude perceber a discrepância entre a demanda apresentada por esse público e os modelos de orientação de carreira existentes, voltados, quase em sua totalidade, para trabalhadores com nível superior e inserção formal no mundo do trabalho.

2. Objetivos da pesquisa

A questão básica sobre a qual se debruça essa pesquisa é descrever e analisar as características do processo de orientação profissional e de carreira voltada a pessoas adultas com escolaridade até o Ensino Médio completo e com alguma trajetória no mundo do trabalho marcada pela precarização. Como meio para chegar a responder a essa questão básica, outros questionamento devem ser feitos, contribuindo assim para a ampliação do conhecimento no campo da orientação profissional e da psicologia do trabalho. Espera-se, dessa forma, auxiliar na compreensão das maneiras como esses trabalhadores estabelecem suas relações com o mundo do trabalho e com o trabalho propriamente dito, além de contribuir para a discussão e reflexão teórica acerca dos conceitos de “carreira” e “trajetória de trabalho”, relacionando-os com a realidade brasileira, e como estes são representados por essa população. O sentido dessa pesquisa está em contribuir com subsídios para se pensar a teoria e a prática em orientação profissional e de carreira com essa população.

INTRODUÇÃO

1. Um estudo do contexto social

1.1. Breve histórico do contexto socioeconômico da população trabalhadora

O interesse pelo estudo da orientação profissional com essa população não ocorreu de forma espontânea a pesquisador; há um contexto de mudanças socioeconômicas recentes no qual tanto a população referida como também o serviço público de orientação profissional ao qual estou vinculado estão evidentemente inseridos. O Brasil, historicamente, é um país marcado pela desigualdade econômica, social e de acesso a direitos (Cohn, 1995). Desde o período de escravidão, que durou cerca de trezentos anos, passando pelos sistemas de economia de monocultura que marcaram os séculos XVI ao XIX, o poder econômico foi sendo concentrado na mão de poucos. Isso fez com que, aliado aos contextos históricos destes séculos, a maior parte da população estivesse desprovida de acesso à educação, à saúde e ao trabalho digno.

No século XX houve vários avanços do ponto de vista político e econômico, como a industrialização, diversificação da economia, consolidação das leis trabalhistas, e a criação dos sindicatos (Pochmann, 2004). Contudo, houve muito menos avanços no que se refere ao âmbito social e aos direitos humanos, por retrocessos como a ditadura civil-militar, a manutenção do preconceito de raça, gênero e de culturas e da desigualdade social:

“Esta é a experiência do Brasil que, por quase cinco décadas no século passado, foi um dos países que mais rápido conseguiram expandir

sua economia no mundo, sem obter, todavia, resultados consideráveis no âmbito social. Mesmo tendo avançado consideravelmente no processo de industrialização durante o século XX, por exemplo, o Brasil não foi capaz de abandonar as principais características do subdesenvolvimento, tais como a disparidade na produtividade setorial e regional e a permanência de grande parte da população prisioneira de condições precárias de vida e trabalho” (Pochmann, 2004, p.7).

Ao mesmo tempo em que as condições de vida e trabalho mudavam morosamente, a educação pública, mesmo sendo expandida, sofreu um processo de precarização, acentuado no período da ditadura civil-militar. As políticas educacionais de universalização da educação básica acabaram construindo uma lógica de educação a serviço de numa estrutura neoliberal, e não emancipadora, como aponta Soraji (2012):

“As políticas educacionais estão alicerçadas numa estrutura neoliberal vindoura desde a década de 1950 e sofrendo um processo intensificador no período conhecido como Ditadura Militar (1964-1985) subjugando o proletariado ao sistema produtivo e a aquisição de habilidades e competências pertinentes ao mundo do trabalho, este em sua maioria, para ingressar nas atividades laborais menos rentáveis possibilitando um acúmulo de capital às empresas.” (Soraji, 2012, p.69)

O contexto era, até então, mais de manutenção da desigualdade do que de superação desta. A não realização de um programa de redistribuição de terra, como a reforma agrária, e o supercrescimento desgovernado das cidades grandes, inflando as periferias pobres, também foram outros fenômenos do século passado que se alinharam a essa manutenção. A classe trabalhadora, alijada tanto do ensino superior (e até, em grande medida, do ensino básico também), no âmbito educacional, como do acesso ao capital e poder de compra, no âmbito econômico, viam-se da mesma forma alijados da

possibilidade de querer e pensar para si um projeto de carreira. Ou, no mínimo, de alguma perspectiva de saída da condição precária na qual se mantinham.

No período de redemocratização do país pós-ditadura, ao final dos anos 80 e início dos anos 90, a inflação fora de controle e as altas taxas de desemprego geraram um cenário no Brasil no qual se iniciou a reforma econômica. O Plano Real, a partir de 1994, conseguiu nos anos seguintes estabilizar a economia e diminuir a inflação, aumentando o poder de compra da população (Rocha, 2000). Isso marcava, assim, a possibilidade de início de uma mudança mais profunda na distribuição de renda do país.

1.2. As políticas públicas de saída da pobreza (2003 – 2014): possibilidades de transformação social.

A partir de 2003, com o governo do Partido dos Trabalhadores, o PT, mas sobre uma base consolidada nos governos anteriores do Partido da Social Democracia Brasileira, o PSDB, como descrito acima, o Brasil começou a experimentar uma mudança social mais acentuada (Lima, 2010). Para isso, seria necessária outra lógica de proteção social, para além do crescimento econômico. Seria preciso

“um novo regime de proteção social baseado na flexibilidade de proteções e dirigido focalmente a segmentos da população em processo de exclusão. Esse novo regime baseia-se na combinação de contratos de inserção e de projetos de ativação dos envolvidos no mesmo, com tendência à individualização das proteções como nos programas de renda de inserção” (Castel, 2005, p.71).

A ideia trazida por Castel para analisar os paradoxos do indivíduo e da sociedade contemporâneos refere-se ao papel da proteção social sob uma lógica focalizada. As populações que historicamente se desenvolveram sob processos de exclusão do poder

econômico e social seriam agora alvos de projetos do Estado. Assim, os programas de distribuição de renda unificados e ampliados sob o nome Bolsa Família, aliados ao cenário econômico de não recessão e de inflação sob controle, fizeram com que o poder de compra e consumo da população da trabalhadora aumentasse consideravelmente (Neri, 2008). O acesso ao bem material, como móveis para casa, carro, passagens aéreas, mensalidades de escolas e faculdades, passou a ser uma possibilidade para uma população maior do que as pequenas, em proporção, classes A e B, que historicamente concentravam o acesso ao consumo.

Mesmo sendo um fenômeno recente em relação à presente pesquisa, alguns índices estatísticos já mostram essa mudança de distribuição de acesso ao poder de compra. O recente estudo da FAO (Nações Unidas para a Agricultura e Alimentação) mostra que no Brasil, no período de 2001 a 2012, o percentual de pessoas em situação de pobreza extrema (pessoas com renda de até um dólar por dia) caiu de 14% para 3,5%, o que representa a saída de por volta de 20 milhões de pessoas dessa condição. Já a porcentagem daquelas consideradas pobres (pessoas com renda de 1 a 2 dólares por dia) caiu de 24,3% para 8,4%, ou seja, por volta de 30 milhões de pessoas não estão mais nessas condições (FAO, 2014).

É certo que essa imensa população que vem saindo da pobreza e da pobreza extrema o tem feito devido a um aumento da renda e do poder de consumo, mas não necessariamente acompanhado de acesso a direitos e cidadania. Contudo, o acesso ao consumo dessas pessoas já não se restringe a itens básicos de alimentação e vestuário, por exemplo. Essa ideia é corroborada por outro índice que mede a saída da pobreza, elaborado pelo Banco Mundial (IBRD), que leva em conta, além da renda, outros seis itens que compõe a chamada pobreza crônica: 1) se as crianças e adolescentes até 17

anos estão na escola; 2) os anos de escolaridade dos adultos; 3) o acesso à água potável e saneamento; 4) acesso à eletricidade; 5) condições de moradia; 6) e acesso a bens como telefone, fogão e geladeira (IBRD, 2014). Nesse índice mais amplo, de 2004 a 2012, a pobreza crônica no Brasil caiu de 6,7% para 1,6%, o que representa uma queda de 76% (IBRD, 2014). Ou seja, não se trata de somente um aumento nominal da renda, mas também de uma maior possibilidade de acesso a alguns serviços básicos.

Outros índices, ainda, mostram que essa população tem tido acesso a serviços e bens antes improváveis de fazerem parte de suas vidas, para além de serviços básicos. Por exemplo, o número de pessoas que viajaram de avião saltou de 34,3 milhões em 2002 para 107,2 milhões em 2012 (ANAC, 2013), e a porcentagem de pessoas que possuíam geladeira em sua residência, passou de 85,1% em 2001 para 96,7% em 2012 (IBGE, 2002; 2013).

Isso se dá não somente porque houve um crescimento de renda das populações mais pobres, mas também porque esse crescimento foi mais acelerado do que o crescimento de renda da população mais rica. De 2001 a 2012, a renda dos 20% mais pobres no Brasil cresceu três vezes mais do que a renda dos 20% mais ricos (FAO, 2014). A distância entre o poder de consumo entre ricos e pobres diminuiu. Em um contexto de neoliberalismo dos serviços de educação, saúde e informação, esse aumento do poder de consumo acaba por significar um aumento do acesso ao que pela Constituição Federal deveria ser direitos básicos e universais não vinculados ao capital.

Assim, além do aumento do acesso ao consumo de bens, o consumo de serviços também aumentou entre as populações das classes C e D. Por exemplo, em 2001, 8,6% dos domicílios tinham acesso à internet; em 2012, esse número saltou para de 40,3% (IBGE, 2002; 2013). O mesmo processo ocorreu com os serviços de telefonia. Isso

promoveu um maior acesso à informação, não somente àquela sobre entretenimento e cotidiano, mas também àquela sobre política e direitos do consumidor, mesmo que nem sempre de conteúdo verossímil e de qualidade (Gomes, 2005).

As marcas da implementação de programas de distribuição de renda como o Bolsa Família (BRASIL, 2004) geraram, portanto, não somente um aumento do poder de compra. A isso veio acompanhado um aumento ao acesso a linhas de crédito para as pessoas mais pobres e aumento na geração de empregos. No ano de 2002, a taxa de desocupação total das regiões metropolitanas somava 11,48% da população economicamente ativa do país; essa taxa decresceu até o nível de 5,38% em 2013 (IBGE, 2014a).

É evidente que essa taxa de emprego próxima ao pleno emprego esconde em si várias formas de desemprego, informalidade e subemprego, este definido como formas precárias e/ou flexíveis de empregos geradas pela ruptura total ou parcial de direitos (Ribeiro, 2010). O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, o DIEESE (2014), levando em conta o desemprego oculto pelo trabalho precário¹ e pelo desalento² chega a uma taxa de desemprego de 10,8%. Além disso, a distribuição dos empregos por faixa etária não é homogênea. Dentre os jovens de 18 a 24 anos, a taxa de desemprego estava por volta de 13% em 2013. Mas, se comparada com a taxa de desemprego da mesma faixa etária em 2002, se percebe uma redução importante: eram 22% de jovens desempregados nesse ano (IBGE, 2014b). O

¹ Desemprego Oculto pelo Trabalho Precário refere-se às pessoas que, para sobreviver, exerceram algum trabalho de auto-ocupação, de forma descontínua e irregular, ainda que não remunerado, em negócios de parentes e, além disso, tomaram providências concretas, nos 30 dias anteriores ao da entrevista ou até 12 meses atrás, para conseguir um trabalho diferente deste. (Troyano, 1992)

² Desemprego Oculto pelo Desalento refere-se às pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias, por desestímulos do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses. (Troyano, 1992)

que se ressalta aqui não é a situação atual com sendo a ideal, e sim a mudança de todos os índices socioeconômicos nos últimos 12 anos.

A importância da concatenação de todos esses índices estatísticos apresentados até aqui se dá porque essa mudança tem provocado uma alteração no mundo do trabalho, que começa a ser sentida, principalmente, por aqueles que estavam em situação de trabalho precário:

“Tradicionalmente, (o mercado de trabalho brasileiro) era caracterizado por salários baixos e por uma oferta limitada de trabalho, composta de desempregados ou empregados em trabalhos de baixa produtividade. Atualmente, este dá sinais de aquecimento com redução do desemprego, elevação das remunerações e redução da proporção de ocupações em condições precárias.” (Rodrigues; Ramos, 2013)

A classe trabalhadora começa a lidar com um novo contexto para si, contexto esse que abre possibilidades para se pensar em mudanças na própria trajetória de trabalho de forma planejada. A importância disso se dá pelo fato de que na sociedade capitalista, a proteção social vem da propriedade, nos seguintes âmbitos: a propriedade material, isto é, o capital; e propriedade social, sendo a maior delas o trabalho (Castel, 2005). Isso porque

“a propriedade privada garante, no sentido pleno da palavra, contra os reveses da vida social (em caso de doença, de acidente, de impossibilidade de trabalhar, etc.)” (Castel, 2005, p. 22).

A possibilidade de projetar no futuro a própria trajetória profissional de forma planejada significa ter a possibilidade de estar sob a proteção social contra os reveses da vida pela via da propriedade social que é trabalho. Apropriar-se do trabalho é uma forma de proteção social.

Essa possibilidade de apropriação do trabalho é maior quando há outros programas de Estado que possibilitam o acesso a uma infraestrutura básica e cotidiana que garanta o mínimo a milhões de pessoas diante dos reveses sociais. Cito, por exemplo, os programas de moradia como o “Minha casa, minha vida” e de energia elétrica como o “Luz para Todos” (Brasil, 2003; 2011). O trabalho, e a capacidade de projetar uma trajetória no mundo do trabalho, estão intrinsecamente vinculados ao contexto programático de acesso a direitos.

É nesse cenário, de uma nova população de consumidores, que vem à tona uma demanda por a orientação profissional. É pela via do consumo, a princípio, que essa demanda antes reprimida (ou, ao menos, *invisibilizada*) está podendo aparecer. O público das classes C e D, agora com mais acesso a informação e renda, começam a aparecer mais frequentemente como usuários do Serviço de Orientação Profissional da USP. A abertura de perspectivas para esses trabalhadores veio desses movimentos estruturais (políticas públicas), e a orientação profissional tem que responder a essas novas perspectivas.

1.3. O contexto atual: como a orientação profissional responderá a essa demanda?

“A orientação profissional tem que estar vinculada a um projeto político de mudança social e como estratégia de auxílio ao desenvolvimento social.” (Parsons, 1909)

A população descrita acima, na primeira década do século XXI, tem se encontrado com um maior número de possibilidades de vida, advindas da maior capacidade de consumir bens e serviços graças a uma reconfiguração das proteções sociais descoladas dos sistemas tradicionais predominantes, que estavam em torno do

emprego formal e da propriedade do capital (Lopes, 2008), conforme já exposto. No passar das duas últimas décadas, observou-se a emergência de uma nova realidade na dinâmica e relação entre o homem e o trabalho (Lehman, 2014). Quem tinha um emprego com carteira assinada, ou era dono de capital material ou financeiro, estava assegurado dos reveses sociais. Fora dessa lógica, grande parte da população, não estava assegurada. As ações de enfrentamento à pobreza que existiam, dentro dessa lógica, eram apoiadas

“na maior parte das vezes, na matriz do favor, do apadrinhamento, do clientelismo e do mando, formas enraizadas na cultura política do país, sobretudo no trato com as classes subalternas” (Yasbek, 2004).

Aquilo que aparecia como assistencialismo, ou seja, os programas de distribuição de renda, passam a ter um valor de suporte econômico para essa população. Suporte esse que vem fomentando a possibilidade de, por exemplo, fazer um curso superior, o que antes era restrito a quem tivesse recursos ou para se preparar para o ingresso a uma universidade pública, ou para bancar as mensalidades de uma faculdade particular.

Fruto deste mesmo processo histórico, e de sua lógica subjacente, a orientação profissional no Brasil foi se desenvolvendo para atender à demanda de um público bastante específico, a saber, a classe média e a classe rica (Sparta, 2003), mais precisamente nos momentos de escolha de curso superior e escolha de mudanças no decorrer da carreira (Lehman, 2006). Um estudo sobre o público atendido por orientadores profissionais (Bonfim, 2003) mostra a predominância de pessoas da classe média e alta, visando a acesso à universidade. Um levantamento realizado em 1993 no Serviço de Orientação Profissional da USP (SOP) mostrou que já naquela época, 67%

das pessoas que procuraram orientação profissional estavam na faixa etária de catorze a dezessete anos (Silva, 1995).

Como consequência, os modelos teórico-práticos existentes até então estão em sua maioria voltados para essa população, com suas características e especificidades. A própria ideia de “gestão de carreira” suporia a necessidade de uma estabilidade no emprego, um futuro profissional relativamente bem traçado e previsível, além de uma formação adequada (Chanlat, 1996). Contudo, a maior parte dos trabalhadores brasileiros é composta por pessoas com um histórico de privação de direitos básicos como, por exemplo, o acesso à educação de qualidade e à qualificação profissional. De que forma a orientação profissional vai direcionar-se a essa população? É o que observam Ribeiro, Silva & Uvaldo (2011), ao destacarem que as pesquisas no campo da carreira

“deveriam levar em conta um estudo extensivo das pessoas (desenvolvimento vocacional), das organizações do trabalho (desenho de carreira), e da relação entre ambos, um estudo exploratório aprofundado sobre as populações não-tradicionais e minorias no mundo do trabalho.” (Ribeiro, Silva & Uvaldo, 2011)

É necessário salientar que a existência desse público não apareceu do dia para a noite, não se trata de uma novidade. O que ocorre é que com essas recentes mudanças sociais experimentadas no Brasil, com essa população tendo vivenciado um aumento de renda e maior acesso a bens materiais, à tecnologia e à informação, a demanda por direitos começa a aparecer mais fortemente. As mudanças na relação do homem com o próprio trabalho e com seu projeto de vida se relacionam profundamente com as mudanças ocorridas nas organizações do trabalho e formas de produção e consumo (Lehman, 2010). A atualidade desse processo parece ser ainda incipiente, pois leva

tempo para que o acesso ao consumo passe a ser acesso a direitos, se é que um dia chegará a ser. Ainda não é possível afirmar sobre isso, pois estamos no início desse processo. Em grande parte, esse público continua privado do acesso a direitos como saúde de qualidade, educação de qualidade e, da mesma forma, à orientação profissional.

Nesse cenário, há uma demanda manifesta e crescente por orientação profissional e de carreira por parte dessa população, ao mesmo tempo em que há uma carência de modelos teórico-práticos adequados que possibilitem elaborar um projeto de carreira consistente com esses trabalhadores em específico, levando em conta tanto a sua realidade econômica e cultural quanto o seu desejo e história de vida, como será mostrado no levantamento bibliográfico desse trabalho. Isso convoca a orientação profissional a se ampliar e intervir no projeto de carreira com a pessoa adulta com educação formal de até o nível médio. Essa convocação começa pela ampliação e crítica do próprio arsenal de termos e conceitos trabalhados pela orientação profissional, principalmente ao referir-se a outra população que não aquela para a qual os conceitos foram historicamente desenvolvidos.

2. Um estudo dos conceitos teóricos

2.1. A questão da qualificação e desqualificação

“O sistema da grande propriedade trabalhada por mão de obra inferior, como é a regra nos trópicos, e será o caso no Brasil, não pode ser empregada numa exploração diversificada e de alto nível técnico.” (Prado Junior, 1987, p.34)

A chamada “desqualificação profissional”, utilizada como um conceito para se referir e estudar esse público de trabalhadores, torna-se um termo conceitualmente pouco preciso. Costa (2011), ao buscar a conceituação mais aprofundada dos termos qualificação e desqualificação, conclui que

“a qualificação é resultado da desqualificação do trabalho produzida historicamente pela divisão do trabalho em suas várias modalidades e pela subsunção do trabalho ao capital.” (Costa, 2011, p.77)

Há, dessa forma, a ideologia da qualificação, fundada sobre a desqualificação histórica do trabalho operário e dividido. A qualificação aparece como atributos do trabalho ou do trabalhador. Ao termo desqualificação, coube descrever o trabalhador que está em situação de trabalho precário ou que não consegue passar ao emprego formal. Utilizar esse conceito para se referir à população trabalhadora que vem procurar orientação profissional constitui fazer uma transposição ideológica, portanto pouco científica, dos valores e do status social de uma classe social a outra. Isto é, seria considerar o “padrão” como sendo a classe média ou rica, e o *desviante* (como o *desqualificado*) seria a classe pobre. Nomear a pessoa em situação de trabalho precário que busca orientação profissional como uma pessoa com desqualificação profissional, seria já de saída contribuir para a manutenção dela no lugar social de desqualificada. Seria colocar como única perspectiva do processo de orientação profissional a passagem dessa pessoa para o “lado de lá”, o lado da “qualificação”, da “classe média”, do “padrão”. Seria reproduzir a desigualdade.

Há um esforço nessa pesquisa em não reproduzir esse discurso social que fomenta a desigualdade. Por isso, se preferiu nomear o público que está sendo estudado nessa pesquisa como “pessoas em situação de trabalho precário”, ao invés de “trabalhadores com pouca (ou baixa) qualificação”. O que corrobora isso é que quando

se analisa o processo de orientação profissional com pessoas em situação de trabalho precário, o que se verifica é que não se trata de pessoas com pouca qualificação, mas as atividades que esses trabalhadores “desqualificados” realizam, essas sim, são socialmente consideradas como desqualificadas, dentro do sistema do capitalismo:

“Sem dúvida, a imagem do trabalhador desqualificado contribui para a legitimação dos baixos salários pagos aos trabalhadores brasileiros e a perpetuação da precarização.” (Costa, 2011, p. 87).

O trabalho precário, esse sim, é produzido no contexto atual pela

“ruptura da rigidez fixada pelas leis trabalhistas e de vínculos empregatícios em nome do desenvolvimento do capital e em detrimento das condições de trabalho e da vida dos trabalhadores.” (Ribeiro, 2010, p.335).

É a esse movimento que está se chamando de precarização do trabalho. São, por exemplo, os motoboys, empregadas domésticas, vendedores ambulantes, pessoas que costuram roupas em casa, fazem artesanato ou comidas para vender, fazem concertos nas casas, entre muitas outras atividades que geram renda para a subsistência própria e em muitos casos, de uma família inteira. Pensar a orientação profissional para esse público implica em não pensá-lo de saída como desqualificado. Antes, pensar na intervenção em orientação profissional como um processo que possibilitaria, para essa população em específico e dentro do contexto atual apresentado, revisitar

“o lugar que o trabalho ocupa ou deveria ocupar em nossas vidas; se ele pode ou não ser atividade emancipadora ou se, independente do sistema político, ele seria fadado a ser estranhado.” (Sato, 2009).

No contexto brasileiro deve-se, então, considerar a desigualdade e instabilidade socioeconômicas sempre que se for pensar em construir projetos de vida e projetos

profissionais (Lehman, 2015). Poderia o trabalho ser, em algum nível, emancipador para uma pessoa que não cursou uma faculdade e não tem uma profissão de prestígio social, que fez sua trajetória no trabalho pela via da necessidade, portanto muitas vezes da precariedade, mas que agora vê alguma possibilidade de pensar em projetos para si no futuro? Eis a questão que move essa pesquisa.

2.2. O conceito de carreira

2.2.1. Breve linha histórica do estudo da carreira

No início do século XX, a área de estudo em questão chamava-se Seleção e Orientação profissional. Essas duas áreas existentes nascem juntas. No decorrer do seu desenvolvimento, se separam, e uma delas acaba lidando com a carreira de forma mais objetiva (a seleção profissional) e a outra, com a carreira de forma mais subjetiva (a orientação profissional).

No contexto da seleção profissional, a fábrica é o grande cenário de desenvolvimento dos conceitos, através dos estudos da administração e da psicologia organizacional. Já a orientação profissional vai encontrar seu contexto de desenvolvimento na escola, com a psicologia vocacional. Dessa forma, na mesma época, enquanto se falava de carreira enquanto uma ferramenta administrativa, na escola a questão da orientação profissional passa a ser a escolha vocacional.

Nos anos 40 e 50, inovações na teoria trazem novidades nos conceitos de desenvolvimento vocacional. Ou seja, não se tratava de um mero problema de escolha, e sim de desenvolvimento, de processos de decisões vocacionais. Aqui a orientação profissional reencontra o termo carreira, até então muito trabalhado no âmbito da administração. Mas, ao contrario dessa que tendia a tratar desse conceito como uma

ferramenta administrativa, objetiva e externa às pessoas, a orientação profissional vai tratar do conceito de carreira como algo subjetivo, interno. Nessa época o grande nome da orientação profissional é Donald Super (1980), tendo como continuador nesse papel Mark Savickas (1994). Enquanto isso, na área da administração, nomes como Lotte Baylin, Edgar Schein, Douglas Hall e John Van Manen se destacam como pensadores de teorias (Malvezzi, 2000).

2.2.2. Definições do termo carreira

Diversas definições para o termo “carreira” foram propostas no decorrer das últimas décadas. Blau e Duncan (1967) definiram carreira como “estruturas de trabalho inserido em organizações”, ou seja, um conceito mais objetivo e descritivo. Já London e Stumph (1982) acrescentam a essa definição outros termos: “sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida profissional de uma pessoa, além das políticas, procedimentos e decisões ligadas à carreira na empresa”. Percebe-se que os autores a partir da década de 1980 começam a ampliar o conceito de carreira para além dos cargos e funções, dando espaço para outros tipos de trabalho. Super e Bohn (1980) salientam que a carreira seria o “percurso construído ao longo da vida pelo vínculo a uma série de ocupações e profissões que constituem o histórico de vida no mundo do trabalho.” O papel do indivíduo passa a ser considerado mais relevante para a definição de carreira do que os cargos por ele ocupados.

Arthur, Hall & Lawrence (1989), já na virada para a década de 1990 definem carreira como “a sequência de experiências profissionais, sendo que o trabalho influencia a maneira como os indivíduos enxergam e interagem com outras pessoas, organizações e sociedade.” A partir dessa definição, o indivíduo se torna o centro das atenções na definição da carreira, não importando muito seus cargos ou postos de

trabalho. Isso porque o contexto econômico e laboral começa a se diversificar e a se flexibilizar de forma mais acelerada, por conta das possibilidades de terceirização, teletrabalho ou trabalho a distância (Piccinini, Oliveira & Rübenich, 2006), proporcionando uma reorganização nas formas de contratação de trabalhadores e na relação não mais linear entre cargos e funções.

Já imerso nesse novo contexto, Hall (2002) vai definir a carreira como “a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associada com experiências relacionadas ao trabalho e atividades durante a vida de uma pessoa.” Carreira subjetiva e objetiva nunca estiveram tão entrelaçadas nas descrições dos autores. Na virada do século XX para o XXI, a fronteira entre as chamadas ciências da gestão, capitaneadas pela administração e as chamadas ciências do trabalho, capitaneadas pelos estudos da orientação profissional, já não é rígida. Há muito diálogo entre as áreas, e os conceitos e estudos passam a ser permeáveis uns aos outros. A divisão entre carreira interna e externa começa a se diluir, promovendo o diálogo acadêmico mais intenso entre administração e psicologia no que se refere ao estudo da carreira. De fato, a coexistência da Administração e da Psicologia no estudo da carreira deixou marcas para essa última, assim analisadas por Ribeiro (2014):

“Foi através da Administração que, como Ciência Social Aplicada, institucionalizou-se o termo carreira, configurando sua representação social hegemônica como ferramenta organizacional de gestão de pessoas e trajetória de vida de trabalho no interior de uma empresa.” (p.41)

A partir daí se alastraram diversas nomenclaturas que visavam definir os processos de carreira contemporâneos. Conceitos como plano de carreira, carreira individual, carreira de Proteu, carreira sem fronteiras, carreira caleidoscópio, carreira

portfólio, carreira multidirecional e *job crafting*, por exemplo, despontam como formas de entender o conceito de carreira (Arthur, 1999). Assim como outros aportes teóricos oriundos da psicologia com o caos de carreira, a teoria desenvolvimentista-contextual (Vondracek, 1990), a construção de carreira (Savickas, 2002), a construção de si (Guichard, 2005), a contextualista da ação e, mais recentemente, o *life design* (Duarte, 2009). Essa última teoria, o *life design*, com a junção dos conceitos de construção de carreira e construção de si, desemboca em conceitos como narrabilidade, intencionalidade, identidade e adaptabilidade. Hoje, trabalha-se no *life design* o conceito de carreira como uma narrativa (Savickas, 2009).

A amplitude de teorias e metáforas de carreira existentes hoje refletem o aspecto do contexto do mundo do trabalho atual, e o papel da carreira nele. Numa sociedade complexa e altamente diversificada, a carreira pode ter o papel de proporcionar coerência, continuidade e significado social para a vida das pessoas (Young 2000). Mas que pessoas são essas que teriam “direito” a ter uma carreira hoje?

2.2.3. O conceito de carreira e a realidade brasileira

“A sociedade industrial capitalista liberal está fundada sobre as ideias de igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social. Dentro desse quadro, fazer carreira torna-se possível, em teoria, para todo mundo, porém, na prática, como sabemos, é muitas vezes diferente. A ideologia individual de êxito, a despeito de seus limites, está no centro da ordem social moderna.” (Chanlat, 1995, p.69)

O termo “carreira”, nas diversas concepções citadas acima, tem sido usado majoritariamente para descrever as experiências de trabalho de alguns grupos sociais e não de todas as pessoas, podendo ser considerado um termo de uso “elitista” (Young, 2000). Esses grupos de pessoas cujas trajetórias têm sido descrita sob o termo de

“carreira” tem algumas características em comum: estão no mercado de trabalho formal, geralmente em instituições empregadoras, ocupando cargos designados de acordo com o seu percurso educacional, que passa pela profissionalização geralmente de ensino superior. Esse grupo de pessoas tem, historicamente no Brasil, excluído (ou ao menos limitado) a entrada de negros e demais grupos étnico-culturais que não brancos, além de mulheres e outros gêneros que não o homem heterossexual. A esse grupo, pequeno em número e grande em poder, o termo carreira está consagrado e fartamente estudado. Pode-se, então, considerar esse uso do termo “carreira” como o tradicional. Assim, a carreira tradicional pressupõe esse modelo social e econômico específico, descrito acima.

Mas desde os anos 1980 o termo “carreira” vem ganhando novas acepções, mais condizentes com o contexto social e laboral que vem se construindo. Arthur, em 1984, já propõe, como citado por Young (2000) que o termo carreira deveria passar a ser aplicável a qualquer pessoa que trabalhe, e para qualquer sucessão de papéis ocupacionais que uma pessoa possua.

2.2.4. O conceito de carreira utilizado nessa pesquisa

Nesse entendimento, a carreira não seria um termo utilizado para nomear um modelo específico existente no mundo econômico e social, e portanto tendo seu uso reservado para sua descrição e estudo. Carreira poderia ser entendida não como uma descrição, mas como uma construção, estrutural e organizadora, que permite à pessoa construir conexões entre suas ações e acontecimentos passados, e a bancar investimentos, planos e objetivos futuros (Young & Valach, 1996), não estando limitada a somente um modelo social e econômico específico para que essas construções se realizem. Dessa forma, para todas as pessoas que tem alguma trajetória de trabalho, a

carreira tem a função de relacionar o passado e o presente com o futuro, e direcionar como a antecipação do futuro (isto é, um projeto) vai motivar as ações e construções de sentido no presente, nas mais variadas formas econômicas e sociais (Young, 2000; Ribeiro, 2015).

Partindo desse referencial teórico, essa pesquisa utiliza o termo carreira para nomear a trajetória de seus participantes organizada em uma narrativa, sintetizado nessa definição:

“Narrativa de vida no trabalho direcionada ao outro que é organizadora da experiência de si no trabalho e das possibilidades de construção de carreira no mundo, gerando, ao mesmo tempo, o reconhecimento social e a compreensão da trajetória de vida.” (Ribeiro, 2009).

Sendo assim, é possível então falar em “orientação de carreira” para pessoas sem nível superior e com trabalhos informais ou precários. Toma-se o cuidado de, o tempo todo durante esse estudo, não associar o termo “carreira” exclusivamente ao modelo tradicional de carreira, pois se isso fosse feito, implicaria em considerar os participantes dessa pesquisa como trabalhadores sem carreira e que, a partir do processo de orientação, poderiam tentar adentrar nesse grupo específico de trabalhadores com carreira. Nada mais ideológico e contrário à teoria e à ética aqui propostas.

2.3. O conceito de trajetória

“Pois existe a trajetória, e a trajetória não é apenas um modo de ir. A trajetória somos nós mesmos.”

Clarisse Lispector, “A paixão segundo G.H.”

2.3.1. Carreira e trajetória

Ao se pensar, então, no amplo e diversificado contexto do mundo do trabalho brasileiro, as definições do termo “carreira” não esgotam em si todo o estudo da relação do homem com o trabalho. Isso fica evidente em um país com o Brasil, em que grande parte da população tem um percurso no mundo do trabalho diferente do considerado tradicional. Por que utilizar, então, o termo carreira para se referir à relação homem-trabalho nas demais classes sociais? Essa pergunta é colocada por Ribeiro (2014), que questiona se “a concepção de carreira será estendida para toda e qualquer trajetória legitimada de trabalho ou ela permanece representando os planos organizacionais de carreira”.

A escolha pela manutenção desse conceito passa pela escolha da ampliação conceitual do termo carreira, apoiada nos estudos de Ribeiro (2014), que defende que a continuidade da utilização do termo carreira é uma retomada conceitual:

“Uma proposta conceitual de manutenção do termo carreira e de retomada de sua concepção etimológica original, oriunda do latim via carraria, com uma significação ampliada de padrão de um percurso, curso da ação ou trajetória, sintetizada na ideia de uma trajetória de vida de trabalho.” (p. 76)

Visto dessa forma, é possível pensar que não se trata de transpor um conceito criado e utilizado para estudos de uma determinada classe social e de uma realidade social e econômica específica para que sirva para estudar outras classes sociais em outras realidades econômicas. Fazer isso iria contra o movimento que pretende ter essa pesquisa, a saber, investigar as especificidades do público com escolaridade até o Ensino Médio e se possível ampliar o escopo conceitual e político da atuação do orientador profissional.

Ao invés disso, entende-se a manutenção do termo carreira, e como consequência, o termo orientação de carreira, como um resgate desse conceito naquilo que ele realmente pode significar: a trajetória de vida de trabalho que um trabalhador vai percorrendo durante sua vida, não precisando esse percurso ser linear ou pré-formatado a estruturas de carreira prévias a ele mesmo.

2.3.2. A trajetória de vida de trabalho

De fato, como já exposto nesse introdução teórica, uma grande parte das pessoas não tem uma profissão, mas uma trajetória de ocupações e, consequentemente, uma trajetória de vida de trabalho. (Ribeiro, 2014). Até porque, no âmbito brasileiro, as realidades das condições de trabalho são muito divergentes, tanto no nível de desenvolvimento econômico, desenvolvimento técnico e do desenvolvimento educacional (Lehman, 1995). O conceito de trajetória de trabalho é utilizado prioritariamente ao conceito de carreira nos estudos em sociologia do trabalho e algumas linhas da psicossociologia do trabalho (Guimarães, 2002). No campo da psicologia social e da orientação profissional, no qual essa pesquisa se localiza teoricamente, o termo carreira tem um valor semelhante ao termo trajetória, com a expressão de “trajetória de vida de trabalho” (Ribeiro, 2014).

2.4. Os conceitos de trabalho e emprego

2.4.1. Adaptação dos conceitos ao contexto brasileiro

Não é aleatório que no campo da orientação profissional tenha se privilegiado o termo carreira. Um dos motivos para isso ocorrer é porque as grandes teorias dessa área, como citadas no histórico acima, são todas de origem norte-americana, com contribuições europeias pontuais, e de uma época em que a estabilidade e a

continuidade eram as marcas no mundo do trabalho. No contexto brasileiro, a estabilidade e continuidade na relação do homem com o mercado de trabalho sempre foram muito restritas a uma pequena camada social, estando a maior parte dos trabalhadores imersos na instabilidade e flexibilidade de relações de trabalho, desde muito antes da atual crise do neoliberalismo.

É nas últimas décadas passadas que esse cenário começa a mudar nos Estados Unidos e Europa, propiciando uma releitura dos conceitos até então satisfatórios para descrição dos fenômenos da relação homem-trabalho. Releitura essa que, para o contexto brasileiro, acaba por fazer muito mais sentido. Um exemplo disso é a releitura do conceito de mercado de trabalho pelo conceito de mundo do trabalho, operando aí uma mudança sutil, mas de valiosa contribuição para o entendimento do mundo contemporâneo:

“O mundo contemporâneo vem operando a ampliação do lugar oficializado para trabalhar (mercado de trabalho) para um lugar praticado (espaço), definido como mundo do trabalho, sendo composto de diversas formas de relações possíveis com o mundo por meio do trabalho”. (Ribeiro, 2014, p.32)

Em outras palavras: do mercado de trabalho muitos podem estar fora (ou melhor, estar excluídos) enquanto que do mundo do trabalho, dificilmente grandes camadas da população estarão excluídas, uma vez que esse conceito pode abarcar as mais diversas relações cujo meio seja o trabalho para além do emprego.

De fato, a ampliação do conceito de mercado de trabalho para mundo do trabalho coloca em cheque a relação de semelhança entre mais dois conceitos aqui apresentados: o emprego e o trabalho. Essa semelhança tem seus motivos históricos:

“No campo do trabalho, a referência hegemônica de vínculo ao mundo do trabalho foi o emprego por quase toda a totalidade do século, fazendo com que “estar trabalhando” fosse quase sinônimo de “ter um emprego”, gerando a produção do significado de que emprego seria sinônimo de trabalho.” (Ribeiro, 2014, p.34)

“A sociedade do trabalho, definida sob a égide da sociedade salarial do emprego, gerou um mercado formado pelo conjunto de empregos existentes, definido como vínculo assalariado de trabalho, no qual um trabalhador vende sua força de trabalho para um capitalista em troca de um salário, gerando a associação direta entre trabalho e emprego”. (Ribeiro, 2014, p.56)

A organização do mundo do trabalho pautado por um ideal de linearidade e continuidade colocou o emprego como o núcleo central das análises e estudos dessa área, mesmo que se verificasse que a maioria das pessoas estivesse fora dessa lógica, estando “concentrada nas zonas de vulnerabilidade e exclusão e com restrições significativas nos suportes sociais e na possibilidade de autonomia e escolha” (Castel 2009). Ou seja, mesmo que quisesse, a maior parte das pessoas não poderia escolher o emprego, e muitas vezes nem sequer se incluir na lógica do emprego. O que sobraria, então, são dois lugares sociais: o desemprego e o subemprego:

“O sistema de emprego-desemprego permaneceu como lógica organizativa, mas vislumbrou o surgimento da categoria do subemprego, que englobava todas as formas de trabalho caracterizadas pela precarização e flexibilização da organização de trabalho e dos vínculos com o mundo do trabalho.” (Ribeiro, 2014, p.58)

Ao tomar o emprego como o conceito central na relação homem-trabalho, a ponto de muitas vezes ser sinônimo do conceito de trabalho, os orientadores profissionais se veem diante de um impasse do papel de centralidade que o trabalho

teria na vida das pessoas. Mas o que se observa é a queda no emprego como centralidade na vida das pessoas, e não do trabalho enquanto central. Dessa forma, “uma nova maneira de organizar a lógica que rege o mundo do trabalho seria pelo sistema de trabalho estável, trabalho vulnerável e não-trabalho” (Ribeiro, 2014, p.59). Assim como o conceito de carreira foi resgatado em sua significação, o conceito de trabalho pode aqui ser ampliado e revisto.

2.4.2. O conceito de trabalho precário

O recorte que define o público participante dessa pesquisa é, para além da escolarização não maior que o Ensino Médio, a trajetória profissional marcada por trabalhos precários. Faz-se necessário esclarecer o que aqui está se chamando de trabalho precário. Segundo Sá (2010), há uma dificuldade em encontrar uma definição comum e rigorosa de “trabalho precário”. O que se tem são eixos ou características que o descrevem, o quanto se possa generalizar essa categoria de “precário” para diferentes contextos sociais, econômicos e culturais no mundo. No entanto, o termo "trabalho precário" traz a ideia de

“um de trabalho incerto, imprevisível, e no qual os riscos são assumidos principalmente pelo trabalhador, e não pelos seus empregadores ou pelo governo. Exemplos de trabalho precário incluem atividades no setor informal e empregos temporários no setor formal. O trabalho precário não é novidade e existe desde o início do trabalho assalariado.” (Kalleberg, 2009).

Há algumas tentativas de se descrever o trabalho precário segundo características. Sá (2010) aponta quatro principais:

- 1) Insegurança no emprego;
- 2) Perda de regalias sociais;

- 3) Salários baixos;
- 4) Descontinuidade nos tempos de trabalho.

Percebe-se que essas características dizem principalmente sobre renda e estabilidade. A renda insuficiente e a não garantia de alguma continuidade temporal são sinais de precarização, mesmo que o trabalho seja um emprego, com registro em carteira e todos os direitos legais assegurados. O trabalho precário, assim, não está vinculado diretamente à informalidade, pois nessa é possível encontrar trabalhadores que tem uma renda muito alta e uma continuidade de sua ocupação informal observada no decorrer do tempo, como explica Hirata (2009):

“Mesmo quando tem um emprego com contrato por tempo indeterminado, o trabalhador pode encontrar-se em situação precária, como demonstram os novos empregos por tempo indeterminado, criados no Brasil a partir de 2005, cuja remuneração é um salário mínimo.”(p. 25)

O trabalho precário estaria mais ligado, então, à insegurança. Eles são os mais instáveis, uma vez que são criados e suspensos segundo as necessidades da conjuntura. (Chanlat, 1996). Sobre isso, Kalleberg (2009) aponta sete dimensões de precariedade e sua relação com a insegurança no trabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT):

- 1) Insegurança do mercado de trabalho (falta de oportunidades de emprego);
- 2) Insegurança do trabalho (proteção inadequada contra a perda de emprego ou despedida arbitrária);
- 3) Insegurança de emprego (inabilidade de continuar em uma ocupação particular devido à falta de delimitações de ofício e qualificações de trabalho);

- 4) Insegurança de segurança e saúde (condições precárias de segurança ocupacional e saúde);
- 5) Insegurança de reprodução de experiência (falta de acesso à educação básica e treinamento vocacional);
- 6) Insegurança de renda (nível inadequado de renda; nenhuma garantia de recebimento ou expectativa de um nível adequado de renda atual e futura);
- 7) Insegurança de representação (falta de direitos individuais em leis e de direitos coletivos para negociar).

Essas características delimitam o que nessa pesquisa está se chamando de trajetória de trabalhos precários. Não basta uma experiência de instabilidade e insegurança para que as marcas da precariedade deem o tom da relação de uma pessoa com o mundo do trabalho. É a sua repetição no tempo, em forma de trajetória, que faz com que haja uma percepção de si como um trabalhador precário:

"Diante do entendimento de que nada poderia melhorar, já que esse é o histórico de suas vidas pessoais e familiares, possuem uma descrença em relação ao trabalho e uma percepção de que a vida de quem é pobre será sempre trabalhar arduamente." (Silva, 2009, p.191).

O vínculo desses trabalhadores com suas atividades ocupacionais é mais do que o vínculo legal ou empregatício. Este é muito importante, não se nega isso, mas o vínculo concreto não dá conta que esgotar a experiência subjetiva de vida no trabalho. Um trabalhador que não tem acesso a direitos trabalhistas está mais exposto à precarização, mas muitos que têm esses direitos a vivem da mesma forma, como os trabalhadores das centrais de teleatendimento, chamada de *call center*, por exemplo (Cordeiro, 2011).

O termo “trabalho precário”, dessa forma, carrega a ideia de instabilidade, fragilização do vínculo com o mundo do trabalho, insegurança permanente quanto à manutenção trabalho, e a renda insuficiente para uma vida digna (Cordeiro, 2011). Assim, uma trajetória marcada por trabalhos precários traz à orientação profissional e de carreira um desafio: diante da instabilidade e da impossibilidade de programar o futuro, como pensar em um projeto de carreira? Diante dessa questão, as possíveis respostas somente podem existir tendo em vista que

“A trajetória de vida representada por uma linha reta, ao longo da qual os acontecimentos se vão sucessivamente desenrolando, transforma-se cada vez mais numa linha quebrada ou num emaranhado de linhas onde tudo se mistura.” (Sá, 2010)

2.4.3. O conceito de trabalho na filosofia e na psicologia social

A literatura que se dedica à conceituação do trabalho é muito mais extensa e abrange muito mais campos do que a dos outros conceitos apresentados até aqui. O próprio campo da filosofia se dedicou muito ao estudo desse conceito, uma vez que nele há uma dimensão ontológica de valor fundamental para o entendimento do humano. No texto “Fundamentos filosóficos do conceito de trabalho”, Marcuse (1998) apresenta algumas definições de autores sobre o trabalho. Segundo ele, Max Weber define o uso do conceito de trabalho somente para o “trabalho planejado, orientado por planos” (Marcuse, 1998, p.8), enquanto que Gottl o conceitua como “uma performance de ocupação temporal ao alcance de qualquer um, com resultados mensuráveis nos termos do tempo” (Marcuse, 1998, p.8). Nessas definições, entre outras, Marcuse ressalta que o que se privilegia na significação do termo trabalho acaba sendo a dimensão econômica deste.

De fato, a tendência em dar o “privilégio do termo trabalho para designar a atividade econômica em relação às outras atividades dentro da totalidade da experiência humana” (Marcuse, 1998, p.9) é uma marca das teorias mais sociológicas sobre o trabalho. Karl Marx conceitua o trabalho da seguinte forma:

“um processo de que participam o homem e a natureza, processo no qual o ser humano regula e controla seu intercâmbio material com a natureza.” (Marx, 1867/1980)

Contudo, Marx vai além ao também afirmar que o trabalho seria um “tempo de vida vendido”, e, “uma condição para a existência do homem”. A dimensão econômica, mesmo de fundamental importância, pois é material e histórica, não esgota o que seria o trabalho, graças a sua dimensão intrinsecamente ontológica.

É essa dimensão ontológica que garante o trabalho como objeto da Psicologia Social e do Trabalho. O problema do trabalho ultrapassa a dimensão meramente técnica e econômica, pois pode ser visto como um problema essencialmente psicossocial. O trabalho seria um conceito ontológico porque apreende o ser da própria existência humana (Marcuse, 1998).

Esse valor ontológico do trabalho vem como uma dualidade, apontada por Ribeiro (2006), como o trabalho sendo uma realização de uma obra, ou uma construção humana (e que dessa forma constrói o humano); ao mesmo tempo em que o trabalho seria como um esforço rotineiro e repetitivo, que fadiga e é penoso. Essa dualidade ontológica também é encontrada na conceituação de Hannah Arendt (1987) acerca do trabalho, ao separá-lo em três dimensões: o *labor*, que consiste na dimensão do trabalho enquanto atividade mecânica, de mera manutenção da vida, cujos produtos não permanecem e são consumidos; o *trabalho* propriamente dito, que consiste na produção

de bens duráveis no tempo, e que por consequência cria o mundo propriamente humano; e a *ação*, que consiste na construção da história e do humano pelas trocas sociais advindas do trabalho, colocando a humanidade como objeto dela mesma (ou seja, se construindo nas relações entre os humanos). Para cada dimensão do trabalho, Arendt destaca uma condição humana. A condição humana do *labor* seria a própria vida (biológica); a condição humana do *trabalho* seria a mundanidade (o mundo que o homem habita); e a condição humana da *ação* seria a pluralidade humana (Arendt, 1987).

Todas essas dimensões de construção do que é o humano podem se perder ao tratar o conceito de trabalho de forma prioritariamente econômica, sendo assim de extrema importância para a orientação profissional revisitar essas outras dimensões ontológicas ao se trabalhar com projetos de vida e projetos de carreira com as pessoas que nos procuram, pois

“É através do trabalho que as relações do indivíduo com a comunidade se estreitam e justificam sua existência na sociedade. Socialmente, o valor do trabalho está se transformando e com sérias consequências nas expectativas de se formar um vínculo criativo e não-alienante com a sociedade.” (Lehman, 1992)

O trabalho poderia representar para o trabalhador hoje mais que seu tempo vendido ao capital, mesmo que por muitas vezes é justamente essa a dimensão que a primeira vista baliza a trajetória de vida no trabalho da população de menor renda e menor escolaridade.

Ainda no conceito de trabalho, há mais três autores que contribuem teoricamente para embasar o olhar multifacetado de trabalho sobre o qual essa pesquisa pretende se apoiar. Um deles é Schwartz, da área da Ergologia, que busca definir o momento do

nascimento do trabalho na história humana. Esse momento, para ele, seria o momento em que, através do trabalho, o homem não somente dominou o meio de exploração da natureza, mas também passou a mediar a sua própria cultura e suas estruturas mentais, que acabaram por se enraizar pelo trabalho (Schwartz, 2011). Esse conceito de mediação do trabalho parece ser importante para pensar a construção de trajetórias de vida de trabalho dentro de classes sociais fortemente apoiadas em redes sociais, como são as classes mais pobres no Brasil.

Entendo o trabalho como mediador, outro teórico, com diálogos com a psicanálise, é Dejour. Ele coloca que o trabalho seria o mediador primordial da relação do sujeito com os outros e com o real, em um processo triangular, e que nesse processo se constrói os lugares sociais e a identidade da pessoa (Dejour, 1999). Ao incluir a dimensão do real na construção ontológica pelo trabalho, Dejour ajuda-nos a embasar o trabalho em orientação profissional com adultos, pois nesses casos geralmente a realidade comparece como algo que não pode ser totalmente simbolizado pela fantasia ou pelo desejo, como acontece geralmente com o adolescente durante processo de orientação profissional. A realidade aparece mais como limites e impossibilidades com as quais a pessoa (e o orientador) terá que se bater na construção de um projeto para a sua vida.

A outra teórica que pode contribuir para a discussão sobre trabalho nessa pesquisa é Dominique Lhulier, teórica da clínica do trabalho, para quem o trabalho apresenta também uma dualidade, mas, diferentemente da dualidade ontológica já exposta, aqui se trata de um duplo caráter. Para ela, o trabalho seria uma relação universal entre homem e natureza, portanto estando presente como condição de existência para qualquer cultura humana (comum a todos os homens); mas também o

trabalho seria aquilo que dá o suporte para as relações sociais específicas daquela determinada cultura (portanto diferente para cada cultura) (Lhulier, 2013). Isso porque o trabalho não seria uma atividade individual, pois é sempre realizado com o outro e para o outro, pois é subordinado (e assim validado) a um objetivo coletivo. Nesse processo, o trabalho seria um operador simbólico indispensável do separar-se de si mesmo diante do outro para se constituir com o outro (Lhulier, 2013).

2.4.4. O trabalho e a orientação profissional e de carreira

Quando se pensa em orientação de carreira com um adulto com trajetória de trabalho precário, é necessário que se leve em conta o papel que o trabalho tem de suporte para a sua classe, que pode não ser o mesmo que tem para o orientador profissional. É na apuração desses conceitos que se pode pensar em ampliar o oferecimento da orientação profissional e de carreira de forma mais ética. A introdução teórica que expôs o contexto sociocultural e econômico no qual a realização dessa pesquisa está inserida deixa claro que a questão básica dessa pesquisa é uma questão datada e localizada, como toda pesquisa, e que a partir daí visa contribuir com temas mais amplos espacial e temporalmente. Assim também o é o contexto científico e conceitual atual na qual se embasa, baliza e, se possível, pretende ampliar com a realização da mesma. Dito isso, passemos a expor brevemente o contexto institucional no qual a pesquisa está sendo realizada, a saber, o Serviço de Orientação Profissional da Universidade de São Paulo (SOP-USP).

MAPEAMENTO DO PÚBLICO USUÁRIO DO SOP

1. Histórico do SOP

O Serviço de Orientação Profissional da Universidade de São Paulo (SOP-USP) foi fundado em 1970, tendo como principais objetivos oferecer estágio prático na área de orientação profissional aos alunos do curso de Psicologia e oferecer atendimento à comunidade (Silva, 2005). Além disso, junto ao LABOR (Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional), auxilia pesquisas acadêmicas nessa área. O SOP atende em média 600 pessoas anualmente, sendo em sua maioria jovens com idade média de 16-17 anos, com questões relativas à escolha de um curso superior (Uvaldo, Audi & Fonçatti, 2014). Em sua história de 45 anos, o SOP já atendeu cerca de 19 mil pessoas em orientação profissional e de carreira (Lehman, Ribeiro, Uvaldo & Silva, 2015).

Desde seu início o SOP se alimentou de diversas fontes teóricas, mas sempre com um núcleo de visão de homem e sociedade marcado pela psicanálise e pela psicologia social. Isso advém, entre outras fontes, da influência que Rodolfo Bohoslavsky exerceu sobre o SOP, desde sua primeira publicação, em 1977 (Bohoslavsky, 2007). Em seu segundo e último livro, Bohoslavsky já revisa sua teoria, introduzindo uma visão crítica marcada pelo marxismo em diálogo com a psicanálise, já ali avançando para a possibilidade de abertura da teoria a outros contextos sociais para além do adolescente que escolhe o ingresso da universidade (Bohoslavsky, 1983). Maria Margarida Moreira Jorge de Carvalho, conhecida com Magui, introduziu a ideia de atendimento em grupo (Carvalho, 1979), ausente na contribuição teórica de

Bohoslavsky, o que marcou profundamente a tônica de atendimentos do SOP até os dias de hoje, quando 75% dos atendimentos ainda são realizados dessa forma.

É na década de 1990 que uma população um pouco mais diversificada começa a procurar o SOP-USP com novas demandas. A maior parte dessa população não adolescente era composta por adultos desempregados ou prestes a estar, buscando orientação justamente por estar em um momento de crise de renda. Eram trabalhadores de ambos os sexos e de diversas idades, formações e experiências de trabalho (Uvaldo, 2002).

O SOP vem procurando mostrar-se sensível às mudanças de demanda que encontra em sua sala de espera. Isso já era sinalizado por Silva (1995) ao descrever uma inicial percepção da maior variação na população que procurava o SOP. Dias (2000), na virada da década (e do milênio), avança na pesquisa com o público do SOP ao estudar a modalidade de grupos de planejamento de carreira, relacionando com o desenvolvimento da identidade profissional. Seguindo, Uvaldo (2002) realizou uma pesquisa cujos participantes eram usuários do SOP que eram adultos e tinham o ensino médio completo, mas buscavam o ingresso no curso superior, e a estratégia de atendimento utilizado foi a de grupo, visando lidar com os valores e as demandas reais do mundo do trabalho e educacional (Uvaldo, 2002).

A população na qual se foca a presente pesquisa é diferente, pois tem menos inserção no mundo educacional. Eles procuraram o SOP para pensar a carreira, o que pode ou não incluir um curso (superior, técnico ou livre). Aqui o foco é a carreira, e não o percurso educacional enquanto um projeto de futuro.

2. Casos de carreira entre os usuários do SOP

É no decorrer da primeira década deste século que essa população se consolida como um público usuário do SOP, como mostra o Gráfico 1.

Gráfico1: porcentagem de pessoas atendidas por ano no Serviço de Orientação Profissional da Universidade de São Paulo, segundo a faixa etária. Os usuários acima de 20 anos gira em torno de 25% dos usuários.

Quanto aos casos de carreira, ou seja, pessoas acima de 18 anos e que não estão cursando faculdade nem pensando em uma primeira escolha de faculdade, a porcentagem de pessoas atendidas tem girado em torno de 10% dos atendidos no serviço, com um pico de 13% no ano de 2014, como mostra o Gráfico 2, onde o tipo “grupo” refere-se a atendimentos em grupos de primeira escolha e o termo “carreira” refere-se a encaminhamentos para a modalidade de orientação de carreira seja de atendimento em grupo ou individual.

Gráfico 2: porcentagem do tipo de atendimento realizado segundo o encaminhamento de triagem.

Dos casos de carreira que procuraram o SOP em 2014 (ao todo, 50 casos), os que tinham a escolaridade até o ensino médio completo somaram 10 casos. Desses casos, cinco foram homens e cinco foram mulheres, com idades de variavam de 20 a 44 anos. A média da idade dessa população foi de 34 anos. Abaixo é apresentada uma tabela (Tabela 1) com outros dados das fichas de inscrição desses trabalhadores, como escolaridade, profissão e renda declarada.

Número da ficha	Idade	Sexo	Escolaridade	Profissão	Renda declarada (Reais)
1	31	Feminino	Ensino Médio Completo	Operador de caixa	800
2	40	Masculino	Ensino Médio Completo	Desempregado	3000
3	44	Feminino	Ensino Médio Completo	Oficial administrativo	1800
4	31	Masculino	Ensino Médio Completo	Técnico em manutenção e obras	3000
5	39	Feminino	Ensino Médio Completo	Instrutora de inglês	3000
6	34	Feminino	Ensino Médio Completo	Controlador de acesso	2000
7	36	Masculino	Ensino Médio Completo	Motorista	1100
8	20	Feminino	Ensino Médio Completo	Vendedora	2600
9	25	Masculino	Ensino Médio Completo	Manutenção de academia	Não declarado
10	36	Masculino	Ensino Médio Completo	Embalador	2900

Tabela 1: casos de carreira com ensino médio completo no ano de 2014.

Percebe-se que a maior demanda agora não é de desempregados, como era na década de 1990, mas sim de pessoas em trabalhos de baixo prestígio social. Chama a atenção, no decorrer desta pesquisa, a necessidade do acompanhamento em longo prazo desses dados, ano a ano, para que seja possível a comparação de dados no decorrer do tempo, no que se refere principalmente à escolaridade, idade e renda declarada, uma vez que essa população costuma ser a mais vulnerável às mudanças econômicas no país, portanto mais sujeitas à flutuação de procura ao SOP.

Apresentados esses dados recentes da “sala de espera” do SOP, passamos a analisar o que se tem publicado na área de orientação profissional e de carreira para públicos que não são os adolescentes no ingresso à universidade, nem os adultos com ensino superior. Isso é, o chamado público marginalizado, ou melhor dizendo: a população que historicamente tem sido marginalizada em relação à discussão científica sobre o trabalho e orientação de carreira (2001, Entrevista: Peter Spink).

LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO: A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA COM PÚBLICOS EM ESTADO DE MARGINALIZAÇÃO SOCIAL

*“As gerações que passam contam às que
chegam as coisas que viram, e é assim que
todas sabem tudo e perguntam por tudo.”*

Machado de Assis. Conto “D. Paula”

1. O que são públicos marginalizados?

Antes de se passar a análise das pesquisas, cabe uma palavra sobre o que se está chamando de marginalização social. Não se trata aqui de um público específico, ou de um público que constitui uma minoria quantitativa, no sentido de ser uma exceção. O contrário disso: o público marginalizado constitui a maioria da população. O que o faz ser marginalizado é que a maioria das áreas de saberes, das pesquisas científicas e dos conceitos teóricos não são, desde sua origem, pensados para a compreensão desse público. Spink (2009) resume essa ideia da seguinte maneira:

“A psicologia do trabalho, de maneira geral, não se equipou com as técnicas analíticas e conceituais que lhe permitiriam agir criativamente em uma situação em que o normal virou marginal e o marginal virou normal. Diante dos desafios atuais das múltiplas rupturas nas práticas de emprego e renda, com as fragmentações dos mercados e a busca por maneiras de “se virar”, o “kit de ferramentas universais” da psicologia do trabalho tornou-se não somente limitado, mas, em grande parte, obsoleto.” (p. 229)

Evidentemente há muitas pesquisas com esse público, mas a marginalização está no fato de historicamente a ciência criar conceitos e ferramentas que precisam, num segundo momento, serem ou adaptadas a esse público ou levantarem a ideia de que esse público está desviante do que a ciência viu e concluiu, e precisaria se modificar (as pessoas, e não os conceitos).

2. As pesquisas no cenário internacional

No cenário internacional, tem aumentado o número de pesquisas sobre a prática da orientação profissional e de carreira para populações marginalizadas. Na América Latina, há pesquisas na Argentina e no Chile cujo foco é pensar estratégias de orientação profissional em escolas de periferia, com alunos de baixa renda (Gavilan, Labourdette, 2006; Hawley, McWhirter, 2011). No caso do Chile, fica clara a preocupação com a ampliação dessas estratégias:

“Nosso objetivo não é somente oferecer a crítica; também queremos fomentar possibilidades de transformação e mudança que promovam o melhor desenvolvimento de carreira para a juventude chilena, com particular atenção para aqueles com poucos recursos.”³
(Hawley, McWhirter, 2011).

Com essa mesma preocupação, há pesquisas na África do Sul com populações específicas em vulnerabilidade (Watson, 2010). Na Europa, há pesquisas recentes sobre orientação profissional com população carcerária (McWhirter, 2013), imigrantes (Eggerth, Michael, Flynn, 2012), populações oprimidas e sem acesso à educação (Irving, 2010), e populações negras (Diemer, 2009). Nota-se que no cenário internacional o que impulsiona essas pesquisas é o marcado eurocentrismo dessa área de

³ “Our aim is not simply to offer critique; we also recommend possibilities for transformation and change that promote the optimal career development of Chilean youth, with particular attention to those with the fewest resources.”

estudo, que vem sendo questionado através de artigos sobre orientação profissional e de carreira e justiça social, que atrelam o conceito de classes sociais ao campo da orientação profissional (McIlveen, Gavin, Beccaria, Jan du Preez, Wendy Patton, 2011; Diemer, Saba Rasheed Ali, 2009; McMahon, Nancy Arthur, and Sandra Collins, 2008; Ming Liu and Saba Rasheed Ali, 2005).

A crítica ao eurocentrismo e a necessidade de ampliação da população atendida em orientação profissional e de carreira fica clara na exposição de McMahon (2008):

“A teoria de carreira tem sido criticada por seu foco eurocêntrico e limitada atenção ao desenvolvimento de carreira de pessoas de grupos não dominantes definidos por variáveis culturais como gênero, classe social, qualificação, orientação sexual, religião e etnia”⁴.

A maior parte das publicações internacionais tem seu foco na questão da imigração e diversidade cultural. Kanagui (2012) estuda o atendimento em orientação de carreira com latinos imigrantes nos Estados Unidos, enquanto Wells, Delgado-Romero e Shelton (2010) publicaram uma análise das publicações sobre raça e etnia na área de orientação profissional. Schlosser et. al. (2011) também estudam esse público, mas em um contexto do aconselhamento de carreira multicultural em universidades.

Outro público que vem sendo estudado é o das mulheres. Reynolds-Dobb, Thomas e Harrison (2008) estudam mulheres negras e seu desenvolvimento de carreira. As pesquisas com o público das mulheres e sua relação com a carreira também são estudadas por Schultheiss (2009) e Slan-Jerusalim e Chen (2009), tanto do ponto de vista do desenvolvimento da carreira como a relação desse desenvolvimento com o papel de mãe.

⁴ “Career theory has been criticised for its Eurocentric focus and limited attention to the career development of people from non-dominant groups defined by cultural variables such as gender, social class, ability, sexual orientation, religion, or ethnicity”.

Há pesquisas também referentes à populações marginalizadas como trabalhadores com ficha criminal e seus problemas para inclusão no mundo do trabalho (Thompson, Cummings, 2010), e sobre teoria da carreira à luz de uma visão sobre desigualdade social (Metz, Guichard, 2009). Segundo Toledo (2014), em um levantamento bibliográfico sobre os artigos internacionais publicados sobre o tema de orientação profissional com adultos, foram encontrados 73 artigos cujo foco era a perspectiva dos trabalhadores, entre eles: acadêmicos, cientistas, contadores, advogados, executivos, gestores, músicos, orientadores profissionais, gerentes, servidores públicos.

Entre os públicos marginalizados ou minoritários, encontram-se pesquisas sobre gays, lésbicas e bissexuais, mulheres, negros, vítimas de violência, ex-presidiários, portadores de deficiência física e a relação destes com a construção ou desenvolvimento da carreira, o que denota que há um engajamento social e notória preocupação com a desigualdade no cenário das pesquisas internacionais (Toledo 2014).

Na revisão da literatura foi percebida a necessidade de se pesquisar mais profundamente sobre os modos como esse público específico se relaciona com o mundo do trabalho e com própria carreira, tendo em vista o objetivo de pensar as vicissitudes do trabalho de orientação profissional e de carreira voltado a pessoas adultas e com escolaridade até o ensino médio completo com histórico de trabalho precário. A escassez de pesquisas desse tema específico no cenário internacional talvez se deva ao fato de este ser um fenômeno que começa a ganhar grandes proporções mais recentemente tanto nos Estados Unidos como na Europa.

3. As pesquisas no cenário brasileiro

Ao se fazer um levantamento bibliográfico sobre a orientação profissional e de carreira com trabalhadores com pouca escolaridade ou em situação de vulnerabilidade, verificou-se que há muito poucas pesquisas nessa linha se comparada com a produção bibliográfica internacional. As pesquisas existentes que se relacionam com a questão levantada versam sobre a relação do trabalhador com “pouca qualificação”, em vulnerabilidade ou em trabalhos precários, com o mundo do trabalho, mas sem um enfoque em uma intervenção de orientação profissional e de carreira para essa população. (Ribeiro, 2011; Saavedra, 2013; Krawulski, 1998; Souza, 1997; Jacques, 1998).

Também há pesquisas que versam sobre os processos de orientação profissional e de carreira, mas sem um enfoque na população com “pouca qualificação profissional”, e sim nos públicos adultos com escolaridade de nível superior completo (Lassance, 2005; Teixeira, 2004; Duarte et. al. 2009; Sarriera, 1998; Soares-Lucchiari, 1997).

As pesquisadoras Silva, Leal & Fracalozzi (2010) publicaram um artigo revelando qual foi a produção científica dos congressos brasileiros de orientação profissional no período entre 1999 e 2009. Elas levantaram 636 produções, sendo que 80 (12,5%) versavam sobre populações em risco, e 38 (6%) produções sobre adultos não-estudantes. Dos trabalhos sobre população em risco, muitos deles abrangem o público jovem e adolescente, historicamente a população cujo foco da orientação profissional no Brasil recai. Entre os trabalhos dessa temática, destaca-se a pesquisa de Tavares (2011) sobre a elaboração de projetos profissionais com jovens participantes de programas sociais.

No cenário brasileiro, as pesquisas existentes relacionando a prática em orientação profissional e de carreira e populações de baixa escolaridade aparecem dentro da abordagem sócio-histórica (Bock, Aguiar, 1995; Pimenta, 1981; Ferretti, 1988), porém com a ênfase dada à população adolescente e não aos adultos (Bock, 1986; Bock, 2002), como na obra “Orientação Profissional para classes pobres”, de Silvio Bock (2010), cujo enfoque são os adolescentes. O enfoque é a orientação profissional para a escolha, seja de curso superior ou curso técnico, com adolescentes em saída do ensino médio.

A população de baixa escolaridade e sua relação com o trabalho também é estudada dentro do campo da sociologia do trabalho, mas se atentando mais às trajetórias de trabalho, descrevendo mais a relação do trabalhador com o mundo do trabalho, do que à prática interventiva de orientação profissional e de carreira em si (Guimarães, 2012; Guimarães, Andrada, Picanco, 2012; Azambuja, 2013; Tartuce 2007; Cardoso, 2007; Guimarães, 2009; Cardoso, Comin, Guimarães, 2001).

Portanto, há uma carência de literatura sobre modelos de atuação em orientação profissional com adultos com pouca escolaridade. Parte do motivo dessa carência existir é a ausência de políticas públicas em orientação profissional para adultos no Brasil, de forma que há uma desarticulação entre os programas sociais de recolocação e apoio ao trabalhador e aquilo que se produz na academia. De fato, historicamente o adulto com pouca escolaridade não representou uma demanda explícita para a orientação profissional e de carreira no Brasil. Agora que esse cenário começa a dar mostras de mudança, fica a demanda explícita para a academia produzir modelos teórico-práticos e pesquisas para serem divulgadas através de publicações nas revistas científicas sobre o tema, visando auxiliar essa população.

MÉTODO

“Não estou à altura de imaginar uma pessoa inteira porque não sou uma pessoa inteira.”

Clarisse Lispector, “A paixão segundo G.H.”

A realização deste trabalho está inserida nas pesquisas e atendimentos realizados em um serviço público de orientação profissional dentro de um centro-escola de uma universidade pública. Sendo assim, os atendimentos realizados nessa pesquisa cumprem também a função de extensão universitária e serviço à comunidade. Além do vínculo com o SOP (Serviço de Orientação Profissional), há o vínculo acadêmico com o LABOR (Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional), que desenvolve pesquisas, eventos e publicações na área de Orientação Profissional.

1. Modalidade de pesquisa

O caminho metodológico para a realização dessa pesquisa é o estudo de caso. Segundo a definição de Gil (2004), o estudo de caso consiste no:

“estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, permitindo seu amplo e detalhado conhecimento. O estudo de caso se aplica quando o pesquisador tem o interesse em observar a ocorrência do fenômeno no campo social e não discuti-lo apenas do ponto de vista da teoria”. (GIL, 2004).

Dessa forma, o objeto de estudo dessa pesquisa, a saber, o processo de orientação profissional e de carreira, está sobre um “fenômeno no campo social” que será observado: a relação do trabalhador de pouca escolaridade com o trabalho e a

carreira. O método do estudo de caso permitirá a exploração do tema a partir do levantamento dos dados empíricos, e não somente a partir do ponto de vista teórico. Evidentemente haverá o diálogo com a fundamentação teórica utilizada, mas o enfoque da pesquisa será justamente questionar a teoria existente e contribuir, se possível, para ampliá-la a partir dos dados de uma realidade delimitada.

Essa pesquisa é, portanto, uma pesquisa exploratória. O estudo de caso é um método adequado para pesquisas desse tipo, quando se pretende investigar um fenômeno dentro do seu contexto de realidade quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidas (Yin, 2001). No caso dessa pesquisa, o contexto social dos trabalhadores está intrinsecamente ligado à possibilidade de construção de um projeto de carreira a partir do processo de orientação.

2. Participantes

Os participantes dessa pesquisa foram adultos, trabalhadores que cursaram a educação até o Ensino Médio, com histórico de inserção no trabalho pela informalidade, ou por vias formais, mas em trabalhos precários e considerados de restrito prestígio social. Esses trabalhadores buscaram voluntariamente o Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da USP. Foi feita uma triagem no ato da inscrição dessas pessoas, na qual além de preencher a ficha de inscrição e fazerem uma primeira entrevista, também autorizaram por escrito a utilização das informações fornecidas na inscrição para os fins de pesquisa acadêmica.

Foram utilizados os dados de dois atendimentos completos de orientação profissional e de carreira, sendo um homem e uma mulher, de 36 e 47 anos de idade, respectivamente. Foram escolhidos participantes com essas características com a

perspectiva de se ampliar as fontes de dados a partir de diferentes processos de orientação. Assim, há a possibilidade de coletar dados referentes ao processo de pessoas de ambos os sexos e etapas diferentes de vida, desde que já se tenha alguma trajetória no mundo do trabalho pregressa e ainda projetada para o futuro, ou seja, não esteja em um processo nem de primeira escolha nem de preparação para a aposentadoria. Contudo os dados apresentados foram restringidos ao número de dois casos porque, sendo o objetivo da pesquisa analisar o processo completo de uma orientação profissional e de carreira, pensou-se ser mais proveitoso do ponto de vista qualitativo que se apresentasse mais profunda e detalhadamente poucos casos, ao invés de apresentar um maior número de casos e perder as minuciosidades que a análise intensa de um processo único traz.

3. Instrumentos

“Quanto mais o ouvinte se esquece de si mesmo, mais profundamente se grava nele o que é ouvido.”

Walter Benjamin.

O instrumento utilizado para a obtenção dos dados serão as entrevistas individuais realizadas durante o processo de orientação. O atendimento é gratuito, como são todos os atendimentos realizados pelo SOP. O processo de orientação é composto por aproximadamente dez entrevistas individuais e semanais, de aproximadamente cinquenta minutos de duração cada, conforme o modelo de trabalho adotado pelo SOP (Silva, 2005), a partir do modelo de orientação profissional proposto por Bohoslavsky (2007), adaptando-o com o enfoque no desenvolvimento do projeto de carreira para adulto.

As atividades realizadas durante as entrevistas não são definidas de antemão. A cada sessão são avaliadas quais as necessidades que o atendimento apresenta e como será planejada a próxima entrevista. Para isso, foi realizada uma supervisão após cada entrevista, onde era discutido o que foi feito. Ao final do processo, foi construído juntamente com o participante seu projeto de carreira, que ele levou consigo.

4. Procedimentos

Os participantes da pesquisa buscaram voluntariamente o serviço de orientação de carreira no Serviço de Orientação Profissional (SOP) do Instituto de Psicologia da USP, através de inscrição presencial. Antes do atendimento, os participantes passam por uma triagem do próprio SOP e são encaminhados para a modalidade de atendimento de orientação de carreira individual. Antes de indicar o atendimento, são convidados a participar da pesquisa, através do termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo I), mais detalhado na sessão “cuidados éticos”. Todos os atendimentos foram realizados dentro do Serviço de Orientação Profissional da USP, localizado na Clínica Escola do Instituto de Psicologia na USP (CEIP).

O procedimento dos atendimentos ocorreu nas seguintes etapas:

1. Inscrição voluntária do participante do Serviço de Orientação Profissional (SOP) da USP. Nessa etapa o participante preenche uma ficha de inscrição e passa por uma entrevista de triagem, sendo encaminhado para alguma modalidade de atendimento.
2. O primeiro contato para o atendimento. Nessa etapa o participante é chamado ao atendimento pelo psicólogo responsável, quando, além do primeiro contato quanto ao contrato de trabalho e o funcionamento do

atendimento, é explicitado o termo de consentimento livre e esclarecido, bem como detalhes sobre a pesquisa em curso.

3. O processo de orientação profissional. Essa etapa consiste no atendimento em si, a cada sessão se seguindo uma supervisão. O processo dura em torno de dez encontros.
4. Finalização do atendimento e agendamento do retorno. Nessa etapa é feito o encerramento do processo de orientação, sendo o momento de se fazer, se preciso, algum encaminhamento que se observou necessário. Também é combinada uma data de retorno para aproximadamente dois meses após essa data, visando o acompanhamento do participante no período após a orientação.

5. Psicólogo responsável pelo atendimento

O psicólogo responsável pelos atendimentos foi o pesquisador. Ele estabeleceu o primeiro contato após a triagem, o convite para a pesquisa e o contrato de funcionamento da orientação profissional. Também coube a ele esclarecer ao participante os riscos e possíveis benefícios, bem como todos os detalhes dos cuidados éticos envolvidos nessa pesquisa.

5.1. O papel de orientador X pesquisador

Como o autor dessa pesquisa assumiu tanto o papel de pesquisador quando de orientador profissional dos participantes, teve que se debater com a questão da possibilidade (e impossibilidades) de separação, o mais clara possível, desses dois papéis distintos. De fato, a modalidade clínica em orientação profissional encontra seu maior instrumento de trabalho na escuta por parte do orientador, realizada em forma de

entrevistas não estruturadas, como apontou Bohoslavsky (2007). Isso faz com que a presença do orientador seja um fator indissociável da coleta de dados dos processos de orientação profissional, uma vez que este somente pode escutar a partir de si mesmo.

No entanto, ao elevar o processo de orientação profissional ao status de dados para pesquisa, é necessário que essa escuta não termine onde ela começou, ou seja, no próprio orientador. É necessário que a escuta passe a ser um relato, e esse relato seja endereçado a um outro, que, por escutar de outro lugar, o ajudará a ver de outro lugar que não de orientador. Esse processo se dá um segundo momento, posterior ao momento da orientação profissional, chamado de supervisão, e visa garantir algum distanciamento que permita ao pesquisador olhar os dados (os quais incluem, além da fala do participante, suas próprias intervenções) de forma mais descolada do papel de orientador. Observa-se que a validade – no ponto de vista científico – dos dados extraídos a partir desse procedimento somente é garantida pela aproximação com outras pesquisas de pares que também utilizam esse método, o que é uma característica da pesquisa qualitativa.

6. Supervisão

A cada entrevista do processo de orientação profissional, se seguiu uma supervisão com a equipe técnica do Serviço de Orientação Profissional, que inclui os psicólogos técnicos e a professora orientadora dessa pesquisa. As supervisões se davam sobre o relato escrito pelo orientador do processo de orientação, e nesse momento eram discutidos os procedimentos feitos, seus resultados, e o planejamento para a próxima sessão de orientação profissional. A partir da supervisão era produzido um novo relato, agora contendo, além do conteúdo da sessão, a leitura feita nesse segundo momento.

7. Análise de dados

Após a coleta de dados, se procedeu à análise de conteúdo dos atendimentos realizados, visando o levantamento de dados relevantes para a reflexão do tema proposto. Para isso, foi considerado como fonte de dados: 1) a ficha de inscrição contendo dados pessoais e socioeconômicos; 2) o relatório da entrevista inicial de triagem; 3) os relatos e registros do psicólogo responsável.

A análise de dados refere-se ao processo de orientação profissional, e para isso a unidade de análise será cada sessão de orientação, totalizando em média dez sessões por participante. O que será analisado consiste: 1) no conteúdo da fala do participante; 2) nas atividades utilizadas no processo de orientação; 3) no manejo clínico advindo das atividades propostas; 4) nos objetivos esperados e aos resultados alcançados no decorrer do processo de orientação.

A pesquisa, através da análise de dados apresentada, não busca encontrar algum padrão estatisticamente observável, como uma frequência de respostas ou a prevalência de alguns temas por parte dessa população ao participar de uma orientação profissional. O que se busca é analisar as possibilidades em torno do fenômeno estudado, a saber, do processo de orientação profissional com esses participantes, sendo, portanto, uma pesquisa qualitativa e exploratória. O referencial que as norteará será o psicanalítico baseado no modelo de orientação profissional proposto por Bohoslavsky (2007) e desenvolvido pelo SOP (Silva, 2005).

8. Cuidados éticos e termo de consentimento

Como a pesquisa se utilizará de dados coletados a partir dos atendimentos de orientação de carreira realizados na instituição citada, houve a preocupação de se proceder dentro das resoluções éticas para as pesquisas com humanos na área de Psicologia, desde o levantamento dos dados, até a posterior análise e publicação da pesquisa. Para isso, houve um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo I) que foi apresentado ao participante da orientação de carreira, ao início do processo, explicitando o tema e os objetivos da pesquisa, bem como se dispondo o pesquisador a responder todas as eventuais dúvidas que os participantes poderiam ter. Foi esclarecido que os dados dos participantes seriam utilizados de forma ética e preservando a sua identidade, e somente seriam utilizados com a concordância destes, através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Também foi explicitado que em caso de não concordância com o Termo de Consentimento, não haveria nenhum ônus a essa pessoa enquanto usuário do Serviço de Orientação Profissional da USP (SOP).

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

São apresentados dois atendimentos de orientação profissional e de carreira completos, descritos sessão a sessão. O primeiro (Caso 1) refere ao processo de Joana (nome fictício), e o segundo (Caso 2) refere-se ao processo de José (nome fictício).

1. Caso 1: Joana e o “projeto artesanato”

“Sempre gostei de arrumar. Suponho que esta seja a minha única vocação verdadeira. Não pertencesse eu por dinheiro e por cultura à classe a que pertenço, e teria normalmente tido o emprego de arrumadeira numa grande casa de ricos, onde há muito o que arrumar.

Clarisse Lispector, “A paixão Segundo G.H.”

O atendimento de Joana consistiu em nove encontros, sendo sete contínuos e semanais e dois retornos após quatro meses. Joana é uma mulher de 47 anos que descobriu o serviço de orientação profissional para trazer sua filha de 17 anos, que tinha dúvidas quanto à escolha profissional. Como esta não quis ir ao serviço, Joana resolver ir ela mesma, visando uma orientação para si. Após a triagem, ela aguardou alguns meses até que fosse chamada para o atendimento.

Entrevista inicial (1ª sessão) – relatando a própria história

Sempre muito falante, Joana relatou sua história de vida na entrevista inicial. Ela é casada, o marido trabalhava quando se casaram e após o casamento ele cursou a faculdade de administração. Contudo, começou a trabalhar na área de computação, ramo no qual está até hoje. O filho mais velho do casal, de 28 anos, fez o curso de informática

e trabalha em uma empresa nesse setor. Já a filha caçula tem 17 anos e está terminando o ensino médio. Todos moram juntos.

A família é originária de outro estado, onde moravam até o filho mais velho completar 14 anos. O marido de Joana, então, foi transferido para São Paulo, e a família se mudou para esta cidade. Apesar de estar acostumada com a nova cidade, Joana relatou o sonho de voltar para a sua cidade natal um dia, quando seu marido se aposentar, principalmente por sentir falta da família.

Aos 18 anos, Joana estava cursando a 8ª série do fundamental, ano em que teve o seu filho. Por causa disso, não conseguiu completar o ano letivo. Nunca chegou a concluí-lo posteriormente. Já quanto à trajetória profissional, Joana começou a trabalhar aos 15 anos, cuidando de bebês. Disse que gostava muito desse serviço, gosto que permaneceu desde então. Aos 18 anos teve seu primeiro filho, e passou a trabalhar como passadeira. Nessa época ela levava o filho junto ao serviço. Após esse período ela fez um curso livre de contabilidade. Joana relatou que era muito difícil acompanhar as aulas, devido a sua dificuldade em matemática.

Com esse curso, Joana conseguiu um emprego de atendente de uma loja de departamentos. Esse foi relatado como tendo sido seu único emprego com carteira assinada. Após seis meses e várias brigas com o patrão, Joana pediu demissão e foi trabalhar como diarista. Permaneceu nesse trabalho até completar 30 anos, quando nasceu a sua segunda filha. A partir daí nunca mais trabalhou fora de casa, se tornando, assim, dona de casa. É com esse nome que ela preencheu o campo “ocupação” na ficha de inscrição do serviço.

Foi a partir daí que se interessou por artesanato. Relatou que adorava todos os tipos, como bordados, costuras em geral, pintura em tela, culinária, etc. Apesar do interesse, nunca fez um curso nessas áreas, sempre aprendeu tudo sozinha, através de

programas de televisão e revistas. Relatou que sua principal característica é que ela sempre modifica a peça que está sendo ensinada na revista ou na televisão, de acordo com seu gosto. No período em que foi procurar o serviço, Joana já tinha algumas encomendas de vizinhos, que às vezes ela fazia e vendia. Contudo, sentia que estava muito difícil de colocar os preços, os custos e fazer as vendas, e gostaria de uma ajuda para estruturar melhor essa área de vendas. Além disso, frisava muito sua não qualificação profissional para as pessoas que a procuravam com encomendas.

O objetivo da entrevista inicial foi conhecer quem era pessoa que estava ali nas palavras dela, ou seja, como ela contava a própria história e como relatava a situação que estava vivendo no momento (demanda manifesta), bem como levantar suas expectativas sobre como o serviço poderia ajudá-la.

Levantamento de opções (2ª sessão) – descobrindo as potencialidades

Na segunda entrevista o objetivo consistiu em pensar junto com a pessoa, a partir do que foi relatado na semana anterior na entrevista inicial, o que seria possível fazer agora e selecionar as preferências (prioridades), enquanto se esclarece um caminho (projeto), a partir de potencialidades.

Sobre essas potencialidades se concentra essa atividade. Foram traçados alguns caminhos possíveis e discutidos com Joana. As opções foram: pensar uma qualificação profissional para o artesanato, através de cursos profissionalizantes; pensar outras formas de renda que a interessavam para além do artesanato (casa de repouso para idosos, por exemplo); pensar em algo que fosse dela, que lhe pertencesse sem estar vinculado à família ou a um emprego formal (um passatempo ou uma fonte de renda extra); e pensar um projeto de carreira, definindo curto, médio e longo prazo, escolhas e ações.

O objetivo dessa atividade não foi de fechar um roteiro a ser seguido, e sim abrir as possibilidades para o processo de orientação se desenrolar. Não seria necessário que se saísse dessa sessão com as opções selecionadas. A ideia seria conversar e aproveitar o espaço para organizar um projeto sobre essas opções. Com o decorrer do processo as prioridades iriam ficando mais claras, algumas opções levantadas iriam sendo abandonadas e o projeto iria tomando sua forma.

Currículo comentado (3ª e 4ª sessões) – resgatando a história ocupacional

O objetivo dessa atividade foi a pessoa se dar conta de tudo o que já fez na vida. Principalmente pessoas com trajetórias não lineares, como é o caso de Joana, parecem enxergar sua trajetória ocupacional de forma muito reduzida, pois estão na maior parte do tempo fora do mercado formal de trabalho, da carteira assinada e dos vínculos empregatícios tradicionais. Contudo, são grandes geradores de renda, fazem inúmeras atividades e constroem uma complexa rede social que sustenta essas atividades.

O currículo comentado traça uma história de trabalho, que estava oculta até então. De fato, Joana, após realizar essa atividade, se surpreendeu, dizendo: “Eu achava que só tive um trabalho até hoje, porque na minha carteira de trabalho só tem um registro, agora vi que não. Eu já fiz muita coisa na minha vida! Deu três paginas!” Ao ver as três paginas repletas de atividades de trabalho (desde o único trabalho formal que teve, até os anos trabalhando em casas de família; de cuidar de um vizinho doente por alguns meses, até levar o cachorro da vizinha para passear toda semana; dos bolos de aniversário sob encomenda que fez uma época, até as peças de artesanato que já vendeu até então) Joana pode perceber que, apesar de formalmente ser “dona de casa” há 17 anos, ela teve outras inúmeras ocupações, muitas delas geradores de renda e que requerem habilidades específicas.

Essa atividade, além de promover o resgate da história de trabalho da pessoa, também possibilitou analisar quais as habilidades que a Joana tinha e não se dava conta. Ao comentar seu currículo, Joana descobriu que o que ela mais gostava em todas as atividades que já havia realizado, por mais díspares que fossem, era o contato com outras pessoas, a conversa e os cuidados. O que ela menos gostava era de obedecer a ordens, rotinas e regras. Percebeu também que ela tinha desenvolvido muitas habilidades manuais, mas tinha muita dificuldade de organizar o tempo e a parte financeira das atividades. A partir disso já foi se delineando um projeto de carreira, que consistiu na próxima atividade.

Projeto Artesanato (5ª e 6ª sessões) – elaborando um projeto de carreira

A ideia de projeto de carreira consiste, a princípio, em um plano abrangente sobre como estruturar e organizar os próximos passos a serem dados na carreira da pessoa, a curto, médio e longo prazo, de acordo com suas necessidades e ideias atuais. O objetivo de um projeto de carreira nesses moldes é ser um referente, um orientador, como uma bússola, mostrando um caminho possível à frente da pessoa, de acordo com os objetivos a serem alcançados. Como na bússola, que sempre aponta para o norte, mas não necessariamente seu dono irá nessa direção, assim seria o projeto de carreira: ele aponta um caminho, que não necessariamente precisa ser seguido à risca, passo a passo, mas que ajuda a situar a condição atual da pessoa e a ver onde ela pode chegar.

No caso de Joana o plano abrangente era sobre como estruturar e organizar a confecção das peças, a venda e divulgação das mesmas. Foi elaborado o “Projeto Artesanato” (Anexo II), sendo que ela escolheu esse nome para ele, onde foram pensadas quais habilidades ela tinha e quais precisaria desenvolver, bem como os meios para que isso ocorresse. De acordo com o que foi trabalhado nas atividades anteriores, pode-se dividir o projeto em duas partes: as habilidades em técnicas manuais e as

habilidades de planejamento e vendas. Na primeira, foram traçadas estratégias de como se inserir e socializar com pessoas que trabalham com artesanato, visando um intercâmbio de ideias, técnicas e tendências. A partir disso, se pensou em como Joana tinha a necessidade de criar sobre o que aprendeu, modificando sempre as peças, dando “sua cara” ao trabalho.

Já na parte de habilidades de planejamento e vendas, ficou claro que ela precisava de mais ajuda. Foram trabalhadas no projeto as seguintes questões: onde vender o produto e a forma (em casa, boca a boca, ir a lojas, por consignação); onde fazer as peças (a curto prazo na sala da casa, a longo prazo, em um ateliê); onde comprar o material para confecção; organizar um catálogo ou um mostruário das peças; calcular o preço final das peças a partir do custo mais o lucro; e estratégias de propaganda (divulgar para amigas, fazer um *book* de fotos das peças, fazer um cartão de visitas, a longo prazo abrir um *site* e criar uma marca para si).

Nota-se que esses itens foram sendo trazidos por Joana, durante o diálogo com o orientador. Quanto mais ela falava sobre a prática do artesanato e de vendas, mais itens importantes ela a lembrando. Coube ao orientador ajudá-la na organização e nomeação desses itens.

Leitura do projeto e finalização do vínculo com o orientador (7ª sessão)

Joana retornou com o projeto pronto, acrescido de outros itens que ela pensou em casa. Já chegou a sessão agradecendo o espaço, e finalizando o vínculo desde o início do encontro. Havia confeccionado uma pasta, feita de artesanato por ela mesma, especificamente para guardar seu projeto. Disse: “assim posso olhá-lo sempre, para relembrar e modificar as coisas que foi fazendo e acrescentando as novas que vou descobrindo”.

Foi marcado um retorno para dali a dois meses. Devido a viagens de Joana, o retorno aconteceu após quatro meses do término da orientação.

Retornos após quatro meses (8ª e 9ª sessões) – acompanhando o caminho percorrido

Joana já chega ao retorno relatando que montou alguns kits, e que conseguiu vendê-los a um bom preço. Elaborou um kit com um avental, uma touca de chefe e uma colher de pau, para crianças. Ela costurou tudo e fez as estampas temáticas. Mostrou a uma amiga, que a ajudou a vender. Então ela mostrou uma folha de custos, onde ela colocou todos os materiais que ela geralmente usa e o preço de cada unidade. Agora, quando ela fazia uma peça, ela consultava essa tabela, fazia as contas e obtinha o custo de cada peça. A partir daí ela dobrava o valor e obtinha o preço final da peça. No caso no kit do avental, o custo calculado foi de 12 reais. Ela estabeleceu o preço a 25 reais. Essa amiga que a ajudou a vender percebeu, pela qualidade e originalidade do produto, que ele poderia valer 30 reais. Esse ficou sendo o preço final. Até aquela dada, Joana havia vendido cinco kits, fazendo propaganda no boca a boca. Isso representou um lucro líquido de 100 reais. Ela fez as contas e no ano passado ela havia gerado 600 reais com seu artesanato. Nesse ano, com o planejamento, somente com um artigo ela já havia gerado 100 reais.

Joana também estabeleceu como meta ir às lojas nos shoppings para mostrar seu trabalho, mas ela ainda não havia conseguido ir. Como era época de páscoa, ela elaborou esse kit avental com esse tema, mas relatou um medo e vergonha de ir às lojas vender seu produto. Foi pensada uma estratégia para isso, no caso, de ela ir acompanhada de uma amiga que é mais desinibida. Essa ficou sendo a próxima meta dela: fazer a propaganda e divulgação dos produtos. A questão do cálculo dos custos e preços, que era a sua maior dificuldade, parece ter sido equacionada através da estratégia da tabela de custos. Esse foi o maior passo dado até aquele momento.

Uma outra ideia que ainda não havia aparecido no processo de orientação nem na elaboração do projeto de carreira veio a parecer nesse retorno. Joana percebeu que para o artesanato são muito importantes as datas comemorativas do ano. Dessa forma, valeria a pena se planejar no ano de acordo com as datas: páscoa, dia das mães, festa junina, dia dos namorados e Natal. Nessas épocas, ela focaria em artigos temáticos, que tem uma grande saída, enquanto que nas demais épocas ela faria artigos para casa e para aniversários, que são espalhados pelo ano todo. Quanto a esses artigos, Joana decidiu se focar no artesanato de costura, abandonando outros tipos como culinária e pintura. Esse enfoque parece ser importante nesse momento em que ela está se acostumando a organizar e planejar suas ações.

O orientador comenta que parecia que estava diante de uma artesã, e não de uma dona de casa. Joana disse: “É muito bom ter esse apoio de vocês, ajuda muito. Fico mais confiante. Antes eu ia preencher um cadastro e colocava que eu era do lar. Agora, eu coloco que sou artesã”.

2. Caso 2: José, de “quero uma carreira” a “tenho um projeto”

*“Pedro não sabe mas talvez no fundo espere alguma
coisa mais linda que o mundo
Maior do que o mar, mas prá que sonhar se dá o
desespero de esperar demais
Pedro pedreiro quer voltar atrás, quer ser pedreiro
pobre e nada mais, sem ficar
Esperando, esperando, esperando, esperando o sol.
Esperando o trem, esperando aumento para o mês
que vem.”*

Chico Buarque, “Pedro Pedreiro”

O atendimento de José consistiu em dez encontros semanais. José é um homem de 36 anos, que soube do serviço de orientação profissional através de sua terapeuta,

que considerou interessante que ele tivesse um espaço para discutir suas questões profissionais. Ele passou pela triagem e foi encaminhado para o atendimento individual.

José estava cursando o último semestre do supletivo do ensino médio. Começou a trabalhar quando tinha 12 anos, mas, ao se apresentar, relata que só teve dois empregos: um em uma empresa de telefonia e outro como motoboy, atividade que exercia no momento do atendimento. Ele se apresenta como motoboy, mas disse que essa não era a sua profissão. Questionado para esclarecer, ele disse que na verdade não tinha profissão: “não sou motoboy, estou motoboy”, explicando que estava fazendo isso enquanto não encontrava alguma coisa a qual poderia chamar de profissão. Havia sete anos que ele estava motoboy. Ao ser perguntado o que esperava da orientação, José respondeu: “quero uma carreira”.

Entrevista inicial - relatando a própria história (1ª sessão)

José inicia seu relato contando que estava casado há cinco anos. Há dois anos o casal perdeu um filho, recém-nascido. A esposa de José entrou em depressão e o casamento, a partir daí, foi ruindo. Foram procurar atendimento psicológico, e desde então os dois fazem terapia, o que ele relatou que estava ajudando muito.

Conta que deve uma família muito pequena, sendo filho único. Aos 12 anos resolveu fugir de casa porque o padrasto o maltratava e agredia. Seus pais eram separados e ele mantinha pouco contato com o pai. Foram morar com a avó materna, e logo depois sua mãe também abandonou a casa e os dois foram fugidos para outro estado. Após alguns meses, não conseguiu se adaptar à nova casa, e resolveu voltar para São Paulo e morar com o pai, que o aceitou. Morou um ano com o pai, e então, aos 14 anos, resolveu sair de casa e “se virar”.

José conta que tem um “apagão” entre os 15 e 20 anos. Tem muito poucas memórias, mas lembra-se três internações psiquiátricas nesse período. Relata que nunca usou drogas, mas que os remédios psiquiátricos o “psicotizaram”. No decorrer do atendimento, as lembranças desse período começam a voltar, sempre referentes a suas atividades de trabalho. A psicoterapia que ele fazia foi fundamental para ele ter o apoio necessário para lidar com essas memórias.

Sobre o que deseja no futuro, conta que é muito ambicioso e quer muito dinheiro. Enxerga-se com potencial para ganhar mais do que ganhava então. Mas relata que como não sabia o que gostava, não conseguia ter um foco e investir nisso. É proposto, então, que ele trouxesse seu currículo para que se explorasse um pouco mais de sua vivência ocupacional.

Currículo comentado (2ª, 3ª e 4ª sessões) – resgatando a história ocupacional

José traz seu currículo, que diz estar um pouco desatualizado, mas era o que ele tinha. Nesse currículo havia duas experiências profissionais: controlador de rotas e itinerários, em uma companhia telefonia; e motoboy, em um restaurante. Perguntado o que mais ele havia feito, ele diz que muitas coisas, mas nenhuma era com registro em carteira de trabalho. José então é estimulado a lembrar-se de sua primeira experiência que ele considerava como um trabalho, seja remunerado ou não, registrado ou não. Então ele diz que aos 12 anos ele foi engraxate. Isso ocorreu na época em que foi morar em outro estado com sua mãe. Um parente deu a ele uma caixa de engraxate e ele começou nesse serviço. Diz que durou alguns meses, e ele mantinha uma frequência de dois ou três dias de trabalho por semana. Foi pedido que ele anotasse então em uma folha essa experiência, dizendo como começou, como terminou, quanto tempo durou e o que fazeres ele tinha nesse trabalho.

Essas anotações foram solicitadas para todas as experiências que ele lembrava e relatava. Após ser engraxate, José lembra que trabalhou na roça, ainda enquanto morava com sua mãe. Diz que não gostava desse serviço, pois era muito cansativo e ele se machucava muito. Foi pedido para ele anotar, então, além das características do trabalho, o que ele gostava, o que não gostava, o que era mais fácil e o que era mais difícil para ele, e as habilidades que ele considerava necessárias para realizar aquele trabalho. Novamente, José foi fazendo isso em todas as atividades que ia lembrando, até chegar à atual. Esse processo levou três sessões, e não foi feito de forma cronológica: muitas vezes ele se lembrava de uma experiência de muito tempo atrás, entre duas que ele já havia lembrado. Foi um processo de preenchimento de seu passado, quando os “buracos” da memória foram sendo preenchidos e, posteriormente, costurado em uma narrativa.

Dentre as ocupações que José já teve, ele se lembrou de trabalhar como auxiliar de marceneiro, profissão de seu pai, quando ele voltou para São Paulo para morar com ele; auxiliar de chaveiro, junto com um amigo que o ensinou a copiar chaves e, enquanto esse saía para serviços externos, José ficava na loja atendendo os clientes; atendente em uma loja/fábrica de sorvetes, onde além de atender o público, aprendeu o processo de fabricação de sorvetes; vendedor de limão – ocupação que fazia nos períodos em que saía de um trabalho e não encontrava outro – quando ele ia a uma grande feira livre e pedia os limões que sobravam nas barracas ao final da feira, e ia para bairros mais afastados bater de bar em bar para vender os limões (relata que com isso ele conseguia somente o suficiente para comer).

Das ocupações mais recentes, além das duas com carteira de trabalho assinada, lembra-se de que um dia estava no supletivo que cursava no momento, e percebeu que

muitas alunas eram evangélicas, e levavam suas Bíblias para a aula. José observou que, assim como elas encapavam os cadernos, também poderiam encapar as Bíblias. Então ele ofereceu para uma colega encapar a Bíblia dela de graça, para ver como ficaria. Ela topou e ele fez isso em sua casa. Conta que fez várias tentativas até que ficasse bem bonito. No dia seguinte trouxe a Bíblia encapada, o que faz muito sucesso entre as outras alunas. A partir de então, iniciou esse serviço em sua sala de aula e posteriormente na escola toda. Cobrava para encapar Bíblias, e as pessoas o procuravam na hora do intervalo. José conta que gostou muito de fazer isso, mesmo tendo durado muito pouco (pois logo todas as Bíblias estavam encapadas), pois via a satisfação das pessoas quando recebiam o material pronto.

Ao todo, lembrou-se de vinte ocupações, que variavam de um mês até sete anos de duração, em um período dos seus 12 aos 36 anos. Seu currículo comentado ficou com cinco páginas. Ele comentou: “não sabia que eu havia feito tanta coisa na minha vida. Mas é verdade, eu sei fazer muitas coisas!”

A partir dos comentários de José de cada ocupação, foi percebido que alguns itens foram se repetindo no decorrer de sua trajetória, em diferentes momentos e com diferentes ocupações. Com isso, José pode perceber-se nos trabalhos que realizou. Ou seja, mesmo com diferentes atividades, ele se reconhecia na sua forma de lidar com elas.

Ao realizar essa atividade, José juntou os itens “o que mais gostei” com “o que era mais fácil”, e “o que menos gostei” com “o que era mais difícil”. Disse que para ele essas duas coisas eram misturadas. No item referente ao que ele mais gostou nas atividades, algumas características se repetiam. A primeira era a necessidade de comunicação, ou seja, falar com outras pessoas ou interagir de alguma forma com os

outros. Outra característica era a possibilidade de estar em movimento durante seu fazer, ao invés de parado em um mesmo lugar. A terceira característica que ele ressaltou foi a capacidade de ver um resultado concreto do que está fazendo, ou seja, que o trabalho que estava executando se concluísse em um produto palpável e finalizado.

Quanto ao item referente ao que ele menos gostava em cada atividade, ele ressaltou duas características principais. A primeira era a necessidade de vender, no sentido de ter que convencer ou persuadir as outras pessoas mesmo quando essas diziam que não queriam. A segunda característica do que ele menos gostava foi quando percebia que o trabalho não trazia um resultado em si. Nesse momento ele percebe que é justamente essa característica que o faz não querer ser mais motoboy, pois em seu trabalho ele não vê um fruto concreto. Formulou essa percepção com a seguinte frase: “O motoboy é um meio entre alguém que faz alguma coisa e alguém que recebe; o motoboy entrega e só. É frustrante.”

Levantamento de interesses (5ª e 6ª sessões)

A partir das características que José foi percebendo como repetitivas em sua maneira de lidar com sua trajetória, notou-se que era necessário pensar sobre seus interesses de futuro, ou seja, baseado naquilo que ele reconhece como si mesmo, poder pensar em interesses e identificações. Para isso, foi pensado que um material com fotos seria um bom intermediário para auxiliar o contato com figuras de identificação, e ampliar seu repertório de figuras do mundo do trabalho. Com esse objetivo, foram utilizadas as fotos do teste BBT (Pasian, Okino, Melo-Silva, 2007). É importante ressaltar que foram utilizadas somente as fotos do material do BBT, não foi aplicado o teste BBT. O objetivo era dispor de um jogo de fotos para servir como material intermediário de uma atividade. Há alguns jogos de fotos de profissões disponíveis,

sendo que cada um tem a sua forma de aplicação, seja como teste, seja como um dispositivo, como por exemplo a fotolinguagem (Vacheret, 2008), o BBT (Pasian, Okino, Melo-Silva, 2007), e *Imagines Ocupacionales*, de Sergio Rascován. Foram escolhidas as fotos do BBT por serem as imagens mais simples e mais focadas no trabalho. Ressalta-se novamente que não foi aplicado o teste BBT, mas foram utilizadas as fotos contidas no material do BBT para uma outra atividade, que guarda semelhanças com uma fase da aplicação do teste BBT, mas não se pressupõe como aplicação do teste BBT.

Foi solicitado que José organizar as fotos em três pilhas. Numa ele colocaria as fotos que lhe davam uma sensação positiva; na outra pilha, as fotos que lhe davam uma sensação negativa; e na terceira, as fotos que lhe davam uma sensação neutra. José organizou as fotos de forma muito rápida. Escolheu muitos neutros e poucos negativos. Depois de separar as fotos, ele foi formando famílias de fotos que ele considerava próximas, e nomeando cada família.

Quando às fotos negativas, ele separou em três famílias. À primeira família ele deu o nome de “construção”. Essa família era composta por fotos que mostravam pessoas trabalhando em obras civis. A segunda família ganhou o nome de “violência”, que mostrava fotos de lutadores e boxeadores. E à última família ele deu o nome de “fome e necessidade”. Explicou que para ele, profissões que envolviam o exercício físico eram desagradáveis, pois o remetia à época em que trabalhou na roça, quando ainda era criança e tinha que se esforçar muito. Também não gosta de violência porque relata ter sofrido muita violência nos períodos em que ficou na rua ou internado. Semelhantemente, relata já ter passado fome e necessidade. São situações que ele não queria repetir em sua vida.

Quanto às fotos que remetem a uma sensação positiva, ele as separou em quatro famílias. A primeira ele chamou de “sendo bem servido”. As fotos dessa família mostravam pessoas em restaurantes e barbearias sendo atendidos. Ele se identificou com as pessoas que estavam comendo ou tendo a sua barba feita e não com os profissionais que estavam trabalhando. Ele disse: “eu gosto de ser bem servido, gosto de chegar a um lugar e ser bem tratado”. A segunda família ele nomeou como “detetive/controle” na qual ele coloca fotos de pessoas procurando e descobrindo coisas, controlando máquinas e situações. Ele relata que se sente muito bem quando ele tem que descobrir um problema, investigar uma situação até chegar a uma solução. Gosta muito de poder controlar as variáveis do problema em questão, para poder chegar a uma resposta. À terceira família que ele escolheu deu o nome de “vitória/conseguir”, que continha fotos de pessoas comemorando e se alegrando. Ele disse: “esse sou eu daqui a alguns anos, quando eu conseguir”. Questionado sobre conseguir o que, ele responde: “conseguir estar bem no meu trabalho, estar com uma renda maior, conseguir ter uma vida melhor”. A última família recebeu o nome de “comunicador”, que mostra fotos de algumas pessoas apresentando programas, falando e se comunicando com uma audiência. Ele disse que admirava muito pessoas que sabiam se comunicar.

Após essa ampliação de figuras do trabalho e sua vinculação com elas, foi pedido que, a partir das características por ele ressaltadas como duradouras em sua trajetória, mais os interesses que ele havia trazido através das famílias de fotos que para ele eram positivas, ele pensasse em algumas profissões e trabalhos que ele associava. José disse: “do ponto de vista de ser bem servido, penso em diretor de empresa, executivo, porque estão bem vestidos, em um ambiente legal de empresa. Já detetive e controle me lembra desenvolvedor de software, tecnologia da comunicação, coisas que

parecem consertar aparelhos de tecnologia.” Foi dito que ele ressaltava um ambiente empresarial e corporativo e o trabalho com tecnologia. Então ele relata que era isso que ele mais gostava: “é assim que eu me vejo, alguém que trabalha em empresa, no mundo corporativo, ao mesmo tempo em que trabalha com tecnologia e resolução de problemas. Pensando nisso, José foi estimulado a pensar em como chegar a ser essa pessoa, ou seja, que caminhos haveria em direção a essa imagem de futuro. Ele disse: “bom, eu poderia fazer faculdade agora, mas eu sei que eu não vou conseguir. Estou terminando o supletivo, e se eu fizer faculdade vou ter que parar de trabalhar ou trabalhar menos, o que não posso. Eu acho que eu não conseguiria me formar, porque são muito anos e tem que estudar muito, e eu não tive uma educação muito boa.” Questiona-se então que alternativas haveria para além da faculdade, e ele faz essa pesquisa em casa.

Ao retornar na sessão seguinte, ele traz uma novidade: “descobri que existem ETECs.” Conta que pesquisou e descobriu os cursos técnicos, entre os quais há cursos de um ano e meio ou dois anos e já seria possível trabalhar na área, inclusive durante o curso técnico. Relata que em sua pesquisa descobriu que faltam pessoas trabalhando como técnicos, então para conseguir entrar nas empresas seria mais fácil. José disse: “não é uma faculdade, é mais simples, mas se aprende muita coisa prática. Acho que é um bom começo”. Então foi proposto que o foco dessa orientação de carreira fosse o curto prazo, para que depois seja possível pensar no longo prazo. Então foi solicitado que ele pesquise sobre cursos técnicos que existiam e para isso foi disponibilizado o RO técnico.

Pesquisa de informações – RO técnico (7ª e 8ª sessões)

O RO consiste em um conjunto de fichas de papel contendo o nome de um curso em cada uma das fichas (Leite, 2015). No caso do RO técnico, os nomes dos cursos referem-se aos cursos técnicos, perfazendo todos os cursos técnicos existentes no Brasil à data do atendimento. O objetivo do uso do RO técnico era, a partir dos interesses explorados, identificar que cursos e profissões poderiam abarcar o seu desejo.

Ao pesquisar sobre cursos técnicos, José percebeu que poderia ter uma remuneração maior do que a que ele tinha e teria a característica de serem trabalhos com um produto concreto, diferente de sua ocupação de motoboy. Sobre isso, ele disse: “não é o que eu quero para minha vida, ser técnico. Eu quero mais do que isso. Mas acho que é um bom jeito de começar.” Questionado sobre isso, ele disse: “eu me vejo trabalhando em uma empresa legal, em um ambiente mais formal, ou com meu próprio negócio. Eu me vejo fazendo muitos cursos, outros cursos mais para frente. Mas eu preciso começar de algum jeito”.

Para auxiliá-lo na exploração os cursos técnicos foi utilizado o RO técnico, que à época continha 145 fichas. Ele seleciona as fichas que lhe chamam mais a atenção, e pesquisa sobre todas aquelas que ele nunca ouvir falar. José e o orientador pesquisam juntos sobre os cursos que ele vai selecionando, através de guias de cursos técnicos e pela internet. Após essa pesquisa, ele separou vinte fichas de cursos que ele se interessou, e levou para casa para pesquisar mais a fundo. Dentre essas vinte fichas havia cursos variados, sendo a maioria na área de comunicação, informática e tecnologia.

Na sessão seguinte ele volta com a pesquisa feita. Relata que pesquisou na internet, nos sites das ETECs, as matérias que continham e com o que se podia

trabalhar. Nessa pesquisa, ele eliminou quase todas as fichas, selecionando três que chamaram mais a atenção dele. Os cursos eram técnico em telecomunicações, técnico em rede de computadores e técnico em rede de comunicação. Relata que esses três cursos tinham a ver com tecnologia, com comunicação, com resolver problemas, com ter um fruto concreto do trabalho, e eram para trabalhar em empresas, em ambientes mais formais. Disse que outros cursos que estavam entre os vinte também lhe pareceram legais, mas proporcionavam outros tipos de trabalho que não o atraíam.

Questionado em como havia sido fazer essa pesquisa e seleção, José disse que se surpreendeu, pois conseguiu sozinho pensar naquilo que havia descoberto durante a orientação e ter selecionado somente três. Então foi proposto que se procedesse à pesquisa dos três cursos em outros critérios como a localidade da ETEC, período de oferta do curso (vespertino ou noturno), quais as melhores ETEC para esse curso, a concorrência da prova de ingresso, por exemplo. Nessa pesquisa ele descobriu que o curso de rede de computadores somente era oferecido por uma ETEC na Zona Leste de São Paulo, muito longe de sua casa e do seu trabalho. Relata que mesmo de moto ele não conseguiria chegar a tempo na aula. Além disso, ressalta que é um curso mais limitado para ele porque serviria somente para fazer a manutenção da rede de computadores dentro de uma empresa. Apesar de ser um trabalho de solucionar problemas e em um ambiente empresarial, não haveria perspectiva de um trabalho diferente desse no futuro.

Já o curso de rede de comunicação era um curso muito parecido com o curso de telecomunicações, mas só havia um e ficava em uma ETEC no interior de São Paulo. Nesse ponto ele diz que o curso de técnico em telecomunicações parecia ser o melhor para ele. Questionado sobre isso, ele disse: “com esse curso posso trabalhar em

empresas de telefonia, é um tipo de empresa na qual eu já trabalhei. Isso é bom porque ainda tenho alguns contatos e talvez consiga ter acesso a pessoas que trabalham nessas empresas, para dar meu currículo e quem sabe me ajudarem a entrar. Além disso, é um trabalho legal, pois tem movimento. No início eu trabalharia no ambiente externo, consertando antenas e cabeamento pela cidade, fazendo instalações e reparos. É um trabalho que tem um fruto concreto, quando termina se vê a coisa funcionando, nova.”

Além dos critérios descritos por ele acima, José também pesquisou o oferecimento do curso. Pesquisou sobre o vestibulinho, que é a prova para entrar na ETEC, na qual é cobrada a matéria de português e matemática do Ensino Fundamental. Descobriu que há ETECs que são consideradas melhores que outras para determinados cursos, e essas são mais concorridas. Também percebe que ele tem que escolher somente uma ETEC no ato de inscrição para o vestibulinho, e caso não passe na que escolheu, não teria direito a concorrer a outras. Para seu curso, pesquisou que há uma ETEC que, de moto, ficaria a 15 minutos do seu local de trabalho, e é considerada uma das melhores para o curso de técnico em telecomunicações. Com essas informações, foi possível o início da elaboração de seu projeto de curto prazo.

Elaboração de um projeto de carreira a curto prazo – (9ª sessão)

O objetivo da elaboração do projeto de José foi de delinear os caminhos possíveis para os próximos três anos de sua vida. Ao retornar à orientação, ele havia amadurecido a sua escolha de curso em casa, revendo suas pesquisas e trazendo novas informações como a data da prova e a data da inscrição, por exemplo. Ao comentar o seu envolvimento com esse novo projeto, José disse: “estou muito empolgado. Acho que isso é exatamente o que eu queria, mesmo que eu não soubesse antes”.

Então passou-se a se desenhar o projeto de José, deixando espaço para um plano A e um plano B. Para o plano A, ele elaborou da seguinte maneira: terminar o supletivo no semestre corrente; prestar o vestibulinho para o curso de técnico em telecomunicações em sua ETEC de escolha (onde havia 40 vagas para o noturno, com uma concorrência de 2,5 candidatos por vaga); colocar no calendário as datas de inscrição e a data da prova; começar a estudar para a prova; continuar trabalhando como motoboy e quando iniciasse o curso, já pesquisar formas de mandar currículos para as empresas de telecomunicações; aceitaria um estágio ou um emprego na área desde que o salário não fosse menor do que ele ganhava como motoboy, e desse para conciliar com o curso técnico.

O plano B foi pensado para o caso de ele não passar no Vestibulinho. Nesse caso, ele continuaria estudando por conta própria por mais um ano, e prestaria o Vestibulinho novamente, a depender de seu resultado no primeiro Vestibulinho, decidiria se prestaria novamente para a sua ETEC de escolha ou se inscreveria para alguma outra com uma concorrência menor. Enquanto isso, continuaria como motoboy e mesmo sem o curso técnico começaria a sondar as formas de entrada nas empresas de telecomunicações.

O plano A e o plano B foram escritos a mão por José durante a sessão. Foi solicitado que ele levasse os escritos para casa e digitasse no computador, acrescentando e alterando o que quisesse, e trouxesse o projeto impresso para a próxima sessão, que seria a última da orientação de carreira dele.

Leitura do projeto de carreira e finalização do vínculo com o orientador (10ª sessão)

O objetivo desse último encontro foi de internalizar o projeto de carreira, para amarrar o processo de orientação realizado. Além disso, trabalhar o luto do final do processo.

Nessa sessão José chega contanto uma novidade que percebeu durante a semana. Para procurar emprego nessa área, enquanto ele está entregando comidas ele fica andando de moto pela cidade e percebia que havia várias vans em postes realizando consertos nos cabeamentos. Essas vans geralmente não tinham o nome das empresas de telecomunicações, mas elas prestavam serviço para essas empresas. Então ele percebeu que provavelmente trabalharia em uma dessas empresas terceirizadas. Assim, bolou uma estratégia: enquanto ele estava na moto para realizar uma entrega e via uma dessas vans, encostaria a moto e conversaria com os funcionários da empresa, perguntado o nome, o site e quais as formas de entrar para trabalhar na empresa. José disse sobre essa estratégia: “enquanto estou motoboy, estou procurando emprego. Sou bom de comunicação, tenho facilidade de me aproximar e falar com as pessoas. E é coisa de um ou dois minutos, não vai interferir em nada na comida”.

Então ele passa a ler o seu projeto (Anexo III). Ao final comentou: “acho que ficou um projeto muito realista. Parece pequeno, mas é grande, é um grande começo. Eu não quero parar por aqui. Um dia eu vou voltar para pensar em que faculdade vou fazer e chegar até a executivo. Quem sabe? Mas, por enquanto, só de eu ter esse projeto já é uma grande coisa. Já dá um novo sentido para mim”.

Foi proposto antes da finalização que José fizesse um retorno após alguns meses para ser feito um acompanhamento do projeto dele. Foi tentado contato com José após dois meses do término da orientação de carreira dele, mas o pesquisador não obteve resposta nem por telefone nem por e-mail. Dessa forma, não foi possível fazer o retorno.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

“A ruína da pequena indústria local lançará na desocupação um artesanato que embora modesto, reunia assim mesmo, sobretudo nos maiores centros urbanos, uma parte apreciável da população. Crescerão as dificuldades e a instabilidade desta camada social, já antes pouco próspera pelo ambiente desfavorável de uma colônia de poucos recursos.” (Prado Junior, 1987, p.136)

1. Análise dos temas e atividades realizadas

No processo de orientação profissional e de carreira na abordagem clínica não há um modelo de atividades a serem seguidas em uma sequência de sessões. Baseado na escuta de uma sessão seguida de uma supervisão, planeja-se o tema ou atividade da sessão seguinte, de acordo com conteúdo do material que o participante trouxe e os possíveis manejos em direção aos objetivos do trabalho. O objetivo final é a elaboração de um projeto de carreira.

Dessa forma, essa estratégia de atendimento não está baseada nas atividades a serem realizadas, nem em etapas a serem cumpridas. As atividades são entendidas como meios e não como fim, ou seja, tem o papel intermediário entre o participante e sua questão, sua dúvida, seu desejo, etc. Assim, se apresenta os temas ou atividades realizadas em cada um dos processos apresentadas em uma tabela síntese (Tabela 2), não com objetivo de revelar um modelo de trabalho a ser replicado em futuros atendimento com esse público, passo a passo, senão para auxiliar a análise dessas

atividades desde seus efeitos no processo, que desembocaram no projeto de carreira. Será analisado brevemente cada tema ou atividade, para que se possa analisar os resultados do processo.

SESSÕES	CASO 1	CASO 2
0	Triagem	Triagem
1^a	Entrevista inicial	Entrevista inicial
2^a	Levantamento de opções	Currículo comentado (1/3)
3^a	Currículo comentado (1/2)	Currículo comentado (2/3)
4^a	Currículo comentado (2/2)	Currículo comentado (3/3)
5^a	Elaboração de um projeto de carreira (1/2)	Levantamento de interesses (1/2)
6^a	Elaboração de um projeto de carreira (2/2)	Levantamento de interesses (2/2)
7^a	Leitura do projeto e finalização do vínculo com o orientador	Pesquisa de informações – RO técnico (1/2)
8^a	Retorno (1/2)	Pesquisa de informações – RO técnico (2/2)
9^a	Retorno (2/2)	Elaboração de um projeto de carreira
10^a	=====	Leitura do projeto e finalização do vínculo com o orientador

Tabela 2. Descrição das atividades realizadas em cada sessão.

1.1. Entrevista inicial

A entrevista inicial difere da triagem em seus objetivos. Na triagem, o objetivo é pensar um primeiro diagnóstico (quem é essa pessoa e o que está acontecendo com ela agora) para efetuar um encaminhamento adequado (tipo de serviço, grupo, individual, terapia, orientação profissional, de carreira, etc.). Já na entrevista inicial o objetivo é pensar um primeiro diagnóstico da situação na qual a pessoa se encontra para se pensar

qual a estratégia e as táticas das quais se lançará mão para ajudar aquela pessoa. Ou seja, nesse momento traçam-se os primeiros objetivos do trabalho, que evidentemente vão se modificando ao decorrer do processo, bem como as atividades a serem realizadas no atendimento.

Para isso, deve-se ficar claro, nas palavras do entrevistado, o porquê procurou o serviço e o que espera dele. Além disso, é importante fazer um bom *rapport*, para que se inicie o vínculo terapêutico através do qual se estabelecerão as transferências e a evolução do trabalho. Também na entrevista inicial é feito o contrato, no qual se apresenta as condições do serviço.

A entrevista inicial teve um valor para além do técnico. Como técnica, ele serviu para que o orientador conhecesse a pessoa, identificasse as suas demandas e levantasse hipóteses sobre como poderia ajudá-la. Mas como efeito de uma primeira entrevista na qual o participante elabora um relato da própria vida a um outro, observa-se uma reorganização da visão que a pessoa tem de si mesma e de sua condição atual. Ao resgatar a sua história de vida, a pessoa pode ver com mais clareza quem ela é o hoje, o que ela quer e principalmente quais são suas potencialidades.

1.2. Levantamento de opções ou interesses

A partir dessa reorganização, foi necessária uma sondagem do que o participante espera do atendimento. Formular a expectativa após o relato de sua história mostrou-se ser muito mais fácil, pois ao retomar o passado, ganhou-se uma clareza sobre o momento presente do participante. No Caso 1, Joana pode formular o que esperava já no segundo encontro, a saber, trabalhar com o artesanato de forma autônoma. Por isso, foi chamado de levantamento de opções, uma vez que os interesses já estavam claros. Já no Caso 2, José somente pode formular sua expectativa após um extenso trabalho de

retomada do passado, através de seu currículo comentado. O levantamento para ele se referia aos seus interesses, e para isso foram utilizadas fotos como intermediário entre si e suas identificações profissionais.

Partindo disso, pode-se levantar hipóteses *com* a pessoa (e não *para* a pessoa) sobre quais caminhos percorrer no plano de carreira. Diante do leque de opções, até então ocultas, a pessoa se vê de frente à angústia de fazer escolhas. Mas, baseado no relato feito na sessão passada, mais o tempo passado desde a última sessão (que possibilitou o assentamento dessa reorganização), mais o vínculo que está se estabelecendo com o orientador, é possível enfrentar essa angústia e identificar quais caminhos tem mais a ver com a pessoa, naquele momento.

1.3. Currículo comentado

Essa atividade do currículo comentado consiste em pedir para que a pessoa escreva o seu currículo, colocando tudo o que ela já fez na vida no que se refere a uma atividade, profissional ou não, formal ou informal, que teve algum trabalho envolvido. Feito isso, a pessoa escreve comentários sobre o que mais gostava em cada atividade e quais as habilidades que ela teve que desenvolver para cumpri-las. Novamente, a atividade serve como um intermediário, dessa vez entre a pessoa e sua história de vida.

Das possibilidades que foram sendo construídas até esse momento, se percebeu como necessário resgatar a história de vida no trabalho de Joana para que essas possibilidades pudessem ganhar mais consistência. Já José precisou de três encontros para elaborar seu currículo comentado, que acabou com cinco páginas. Como efeito, percebeu-se uma apropriação da trajetória profissional como uma carreira, a partir da ressignificação da história profissional, tema que será desenvolvido a seguir.

1.4. Pesquisa de informações

A pesquisa de informações ocorreu enquanto um tema de sessão somente no Caso 2, pois José se decidiu por um curso técnico. No Caso 1 houve também pesquisa, mas referente ao mercado do artesanato, e Joana fez isso durante a semana, trazendo o material para discussão. Como já descrito acima, na apresentação do Caso 2, a atividade realizada para facilitar a pesquisa foi o RO, que consiste em um conjunto de fichas de papel contendo o nome de um curso em cada uma das fichas (Leite, 2015).

1.5. Elaboração de um projeto de carreira

Entende-se por projeto o conjunto de representações do que se considera mais desejável e que não se reduz simplesmente a um desejo ou intenção vagos e é construído em um determinado momento sócio-político-econômico, portanto, multideterminado (Uvaldo, M., Audi, D. & Fonçatti, G., 2014). O projeto, portanto, implica em uma apropriação que a pessoa faz de si em diálogo com o meio, que se manifesta através de etapas imaginadas e objetivos selecionados, que ocorrem em duas esferas, a dimensão subjetiva, que visa a busca de sentido, e a dimensão instrumental, que visa os planos de ação para que o projeto se realize. (Ribeiro, 2011).

A elaboração do projeto de carreira somente é possível após o processo de orientação, uma vez que, justamente, se constitui em seu produto final. Nele está contido todo o trabalho feito, seja no ponto de vista subjetivo (apropriação, identidade, desejo) seja no objetivo (planos de ação, pesquisa realizada, objetivos imaginados). Em anexo estão os projetos do Caso 1 (Anexo II) e do Caso 2 (Anexo III).

1.6. Leitura do projeto e finalização do vínculo com o orientador

A leitura do projeto é um momento diferente da elaboração do projeto de carreira porque trata-se do fechamento do trabalho. Ao se escrever e ler o projeto, pode-

se modificá-lo, no entanto chega-se a um momento de acabamento, no qual não há mais o que fazer (com o orientador). Isso marca o final do vínculo entre o participante e o orientador, uma vez que há agora um terceiro na relação, que é o projeto pronto.

Dessa forma, além de produto do processo de orientação, o projeto é o seu esvaziamento, ou seja, ele encerra em si o sentido do processo todo, concretizando a relação de trabalho ali estabelecida. O participante leva com si o projeto que fez, e o orientador sai de cena, podendo voltar futuramente, caso seja necessário.

1.7. Retorno

Os retornos foram realizados somente no Caso 1, pois não foi possível o contato com o participante do Caso 2. O objetivo de realizar retornos após alguns meses de encerrado atendimento é oferecer um acompanhamento do percurso feito pela pessoa até então, o que foi possível fazer, e que não foi e quais as modificações que podem ser feitas no projeto. Isso porque se entende o projeto não como algo estático e pronto, mas sim em constante construção e reorganização. Ele é estável, aliás, ele dá estabilidade para a pessoa pensar o futuro, mas não é estático. Faz parte da orientação de carreira, para além de elaborar um projeto de carreira, salientar também como se faz a manutenção desse projeto, para a pessoa nunca perder o costume de pensar sobre si e sobre seu futuro de forma mais concreta e planejada. Outra função do retorno é a de *feedback*, ou seja, a possibilidade de entrar em contato com os resultados obtidos pela pessoa até então.

2. Análise dos resultados obtidos

Ao final dos processos de orientação profissional e de carreira descritos, foi possível observar mudanças do ponto de vista qualitativo no que tange à relação dos

participantes com sua trajetória de vida no trabalho, com suas ocupações atuais, e com seu desejo e projeto de carreira. Esses três eixos descrevem uma relação com o tempo, ou melhor, com a representação temporal, de passado (trajetória), presente (ocupação) e futuro (projeto). Passemos à análise de cada um deles.

2.1. Apropriação da trajetória profissional como uma carreira, a partir da resignificação da história profissional (eixo: passado)

O discurso sobre si resultante do processo de orientação, mais especificamente nos momentos da entrevista inicial e do currículo comentado, possibilitou que os participantes entrassem em contato com a sua história de forma mais organizada e concreta, permitindo a resignificação de quem eles eram. Ou seja, o fato da pessoa falar, contar sua história, já é terapêutico em si, pois a fala permite um contato mais imediato com a experiência vivida, sem partir de elaborações secundárias e acabamentos, como categorias de competências e traços de personalidade, por exemplo.

O processo de orientação de carreira proporcionou uma apropriação compartilhada da trajetória de vida dos participantes. Nesse processo, o reconhecido do outro dá um lugar de sustentação à pessoa que está se havendo consigo mesma e com sua trajetória. Tanto Joana como José tinham uma história de vida no trabalho não linear, ou seja, ausente de um eixo organizador institucionalizado. Uma empresa ou uma profissão regulamentada, por exemplo, fazem esse papel de organizadores da história de trabalho. No caso de trabalhadores que não têm uma profissão técnica ou superior, nem têm um percurso formal dentro de uma instituição empregadora, o que poderia ter a função de organizador da história de trabalho?

Analisando os dois processos apresentados, percebe-se que é a narrativa produzida na orientação que faz essa organização, e o eixo central organizador é o

próprio trabalhador. Ou seja, mesmo que ele não tenha escolhido nenhum dos trabalhos que realizou, uma vez que estava pautado pela necessidade de sobrevivência, com o trabalho narrativo realizado ele pode se identificar em cada ocupação. A pessoa percebe-se como autora dos trabalhos, mesmo não sendo a autora das escolhas. Isso a coloca como a protagonista de sua história – mesmo que não tenha escrito o enredo. Ao final, pode-se perceber a sua história como uma trajetória, que pode ser chamada de carreira, imbuída de um fio condutor, mesmo que não linear, que alinhava temporalmente e ressignifica todo seu passado no mundo do trabalho. Esse fio condutor é a própria pessoa enquanto trabalhadora, que faz e sabe fazer, ou seja, qualificada.

2.2. Percepção de si como um trabalhador qualificado em diversas áreas

(eixos: passado e presente)

Essa operação subjetiva de transformar sua história ocupacional em trajetória de vida no trabalho, ou se a pessoa preferir, sua carreira, somente é possível pela mudança na forma do participante se perceber enquanto trabalhador. Essa mudança é notada quando José, no Caso 2, se espanta ao perceber que seu currículo tinha cinco páginas e vinte ocupações, e diz: “não sabia que sabia fazer tanta coisa”. De fato, se do ponto de vista da qualificação educacional formal ele tem quase nada, do ponto de vista do trabalhador que sabe fazer ele se percebeu extremamente qualificado.

O mesmo aconteceu com Joana, no Caso 1, quando ela percebe que apesar de somente ter trabalho seis meses com carteira assinada em sua vida, sabia fazer muita coisa em muitas áreas, inclusive no artesanato, sua atual ocupação. O artesanato em si, Joana já fazia há muito tempo, e muito bem feito. A questão colocada era a sua identidade como artesã, uma vez que ela não tinha escolaridade nem certificação. A sua questão de não ter uma qualificação profissional e oficial que a autorizaria a ser uma

artesã deu lugar ao autorreconhecimento de si como alguém que fazia objetos de arte e de decoração muito bem, e poderia viver disso. A mudança na percepção é, nesse sentido, uma mudança na identidade.

2.3. Apropriação do seu fazer pela identificação de si mesmo como o alguém que o faz (eixo: presente)

A identidade, em sua acepção mais ampla, é entendida como uma construção, contínua e mutável, um processo pelo qual um ator social se reconhece e constrói significado principalmente com base em determinados atributos culturais, a ponto de excluir uma referência mais ampla a outras estruturas sociais (Castells, 2005).

Especificamente para o trabalho, Bohoslavsky aponta a existência da identidade ocupacional, que diz respeito ao como, onde e com se trabalha, e a auto percepção ao longo do tempo em termos de papéis (as ações do sujeito em interação com outros) ocupacionais (as expectativas que o papel tem no contexto social) (Bohoslavsky, 2007). Isso é, o fazer cotidiano que dá forma concreta à identidade vocacional. Mas e quando, por questão sociais e econômicas, a pessoa não pode consolidar uma identidade vocacional, relativa às escolhas e a um sujeito que as escolhe, como ficaria sua identidade ocupacional? Segundo esse raciocínio, seria uma forma sem conteúdo, um corpo sem espírito. Esse autor pensou isso na década de 1970 e para um público adolescente, não seria justo condená-lo aqui nesse trabalho, na mesma medida que não é possível se bastar somente com sua teoria.

É possível aproveitar o conceito de identidade ocupacional, mas imbuí-lo de espírito. Ou seja, praticar um processo de orientação de carreira no qual o trabalhador possa se apropriar do seu fazer pela identificação de si mesmo como o alguém que o faz (e não necessariamente como alguém de escolhe). No Caso 1, Joana não considerava o

artesanato seu trabalho. As encomendas que ela fazia e o dinheiro que ela ganhava apareciam como algo desejado no seu discurso, mas ainda distante de uma identificação dela para com a ocupação. Ou seja, seu trabalho existia como fato real (inclusive reconhecido pelos outros, as clientes), mas não como fato psicológico. Ao se apropriar do fazer, pode se apropriar da identidade de artesã. Quando se trata da identidade profissional do trabalhador informal, essa está menos atrelada a um local, uma instituição, um título ou um conselho de classe e mais atrelada ao entorno social do trabalhador e sua percepção de si.

Pode-se, daí, cogitar a ideia de que um caminho para a consolidação da identidade profissional para trabalhadores com trajetória de trabalhos precários passaria primeiramente pela apropriação (ou *des-apropriação*, se for o caso) da sua identidade ocupacional. No Caso 2, foi justamente a clarificação da não identificação com a ocupação de motoboy que possibilitou a busca e emergência de outra identidade profissional para José, construída a partir da edificação de sua identidade ocupacional antes fragmentada em sua história caótica de trabalho. A identidade profissional para esse público, dessa forma, pode ser entendida como um fluxo, mutável, mas enraizada na identidade ocupacional, ao invés de na identidade vocacional.

Esse processo de apropriação de si ocorre ao mesmo tempo da apropriação do seu fazer ocupacional, diferentemente do que ocorre com adolescentes em primeira escolha ou adultos com trajetórias formais de trabalho e educação. Por exemplo, quando um jovem de 22 anos de forma em psicologia, ele (e o imaginário social) se considera psicólogo, mesmo que nunca tenha trabalhado na área. Apropriado de si como psicólogo, ele passará a buscar se apropriar do fazer do psicólogo. No caso dos participantes dessa pesquisa, esse processo é simultâneo, mas erigido no e pelo fazer.

O objetivo da orientação profissional com esse público não seria, portanto, formalizar o informal, e sim entender como se estrutura esse informal, para pensar um projeto de trabalho e de identidade. As palavras de Joana, ao final do processo, falam por si: “É muito bom ter esse apoio de vocês, ajuda muito. Fico mais confiante. Antes eu ia preencher um cadastro e colocava que eu era do lar. Agora, eu coloco que sou artesã.”

Sendo um processo dialético, a apropriação de si como alguém que faz teve como consequência para os participantes dessa pesquisa a maior possibilidade de controle e autonomia no seu fazer.

2.4. Maior possibilidade controle e autonomia do fazer (eixo: presente)

Como consequência da apropriação de seu fazer, e de si mesmo no papel de sujeito de seu projeto, percebeu-se no relato dos participantes o maior controle e autonomia em sua atividade. Autonomia aqui carrega o sentido de ter a capacidade de olhar para si e para a atividade, analisar as circunstâncias e a partir disso passar à realização de ações planejadas. É possível pensar nos três tempos da estratégia clínica, conforme descrita por Bohoslavsky, que são o tempo de *ver*, o tempo de *pensar* e o tempo de *atuar* (Bohoslavsky, 2007). É claro que o autor está se referindo à atuação do orientador na estratégia clínica, mas chama atenção que como fruto de um processo de orientação profissional e de carreira na estratégia clínica, os participantes foram capazes de ver, pensar e atuar por si mesmos, sobre o próprio trabalho e sobre o próprio projeto.

Isso apareceu na parte final dos processos, quando já se havia esboçado os projetos. No caso de Joana, ela pode fazer por si mesma o planejamento dos preços e custos de seus produtos, ação que ela relatava desde a triagem ser muito difícil. Nota-se que ao início do processo ela justificava a dificuldade de calcular custos e lucros por sua

difficuldade com matemática, e porque não teria a qualificação profissional necessária (não havia feito cursos). Ao final, mesmo sem ter feito nenhum curso, foi capaz de realizar essa tarefa. Isso se deu porque após o processo de orientação essa tarefa passou a ser vista como parte do seu “Projeto Artesanato” (Anexo II) – cuja autoria era dela mesma – que é um projeto de carreira, portanto que inclui em si algum retorno financeiro.

No caso de José, o maior controle e autonomia apareceu também ao final do processo quando ele criou uma estratégia para procurar emprego enquanto trabalhava como motoboy. Seguindo o raciocínio dos tempos de *ver*, *pensar* e *atuar*, ele foi capaz de ver sua necessidade e sua rotina de trabalho, conciliar as duas de forma a não se prejudicar (nem prejudicar o trabalho), e atuar em uma estratégia de ação. Nota-se seu raciocínio: “Sou bom de comunicação, tenho facilidade de me aproximar e falar com as pessoas. E é coisa de um ou dois minutos, não vai interferir em nada na comida”. De fato, no relato de José é possível perceber essa capacidade desde suas primeiras experiências de trabalho, isto é, a capacidade de “se virar” (Spink, 2009). A diferença é que agora, pela primeira vez, ele utiliza a capacidade de “se virar” para um projeto, e não para a necessidade de sobrevivência, que diz do próximo tópico.

2.5. Apropriação da percepção do próprio desejo para além da necessidade (eixos: presente e futuro)

Uma característica de trabalhadores com trajetória de ocupações precárias é a presença da necessidade de sobrevivência como eixo norteador de suas ações. Isso acontece porque não se trata de terem passado por uma experiência temporária de precariedade, e sim de ter uma trajetória de vida no trabalho organizada pela

necessidade de se garantir o hoje (ou, quando muito, este mês), sem haver espaço para projeções em longo prazo.

Como consequência, o papel de um sujeito portador de desejo fica esvaziado na medida em que a pessoa está presa no registro da necessidade. Mas devido às mudanças econômicas descritas na introdução dessa pesquisa, há alguma percepção por parte dessa população que de não há mais tanta urgência de sobrevivência em sua rotina, abrindo assim, um vazio: o vazio que ficou no papel de sujeito. No entanto, a apropriação do papel de sujeito não se trata de uma operação automática, pois é uma posição subjetiva, mais que uma decisão racional.

Observa-se que como um dos frutos do processo de orientação profissional e de carreira com essa população pode-se encontrar a experiência de, a partir do processo, ocupar esse lugar do sujeito, mesmo que de forma sutil, incipiente, pontual e focalizada. Isso aparece quando os participantes reconheceram o que desejavam no âmbito profissional. No caso de Joana, quando ela percebe que deseja ser artesã autônoma, criando e produzindo suas peças do seu jeito, e as vendendo com o apoio de sua rede social. Já José viveu isso durante seu processo quando descobriu, a partir do autoconhecimento e pesquisa de cursos, quem ele desejava ser, projetado no futuro (um técnico a curto prazo, migrando com o passar do tempo para o mundo corporativo).

Ambos os participantes puderam, ao final do processo, formular um desejo, mas não somente isso: puderam se apropriar da posição de desejante. O sinal dessa apropriação é o que se chamou de projeto de carreira ou seja, o lançamento no futuro de uma imagem desejada de si e de seu trabalho, de forma não regulada estritamente pela necessidade presente, o com planos de ações sobre isso. Com isso, não se quer dizer aqui que o processo de orientação de carreira seria capaz de tirar uma pessoa do registro

da necessidade e colocá-la ocupando o papel de sujeito. Há fatores econômicos, psicossociais e inconscientes que ultrapassam, atravessam e limitam a orientação profissional e de carreira. No entanto, favoráveis esses fatores, é possível para um participante ter uma experiência de apropriação da posição de sujeito e autor de um projeto, que pode assinalar uma outra maneira da pessoa lidar com o trabalho.

2.6. Apropriação de um projeto de carreira, a partir da significação do processo de orientação profissional (eixo: futuro)

Conforme já explicitado sobre a noção de projeto de carreira, a sua função é encerrar e dar sentido para o processo de orientação profissional e de carreira. Mas o que dá sentido ao projeto? Tanto no Caso 1 como no Caso 2, os projetos profissionais resultantes foram muito simples do ponto de vista logístico ou de planejamento. Não havia neles complicados fluxogramas causais que tentavam antecipar e se preparar para as possibilidades de futuro. De fato, não reside aí o sentido do projeto nessa abordagem de orientação de carreira. O foco não está nos planos de ação, e sim na capacidade de projetar-se no futuro, isto é, a pessoa ser capaz de se apropriar de uma imagem desejada de futuro, identificando-se com ela, para que ela norteie e dê sentido para os planos de ação que a levará até ela.

Essa imagem desejada de futuro é construída no processo de orientação e é enraizada nos passos anteriormente dados (apropriação da trajetória, apropriação de si como trabalhador e apropriação de seu desejo). A confecção do projeto, após a vivência desse processo, foi bastante simples em ambos os casos relatados, chegando até a ser percebido como óbvio por José, quando fala: “Acho que isso é exatamente o que eu queria, mesmo que eu não soubesse antes” e “Acho que ficou um projeto muito realista”.

Dessa forma, pode-se pensar que o foco da orientação profissional e de carreira com esse público também não reside na elaboração do projeto de carreira (mesmo que importante). É o processo de apropriação do passado e do presente que fomenta a capacidade de apropriação do futuro, aqui chamada de projeto.

2.7. O projeto de carreira como articulador do futuro: aberto, porém não solto (eixo: futuro)

Não se trata, então, da tentativa de domar o futuro. Até porque para essa população o futuro continua instável, onde a renda e o trabalho não são garantidos. A percepção de que o futuro é aberto, e não há como garanti-lo, foi trazida tanto por Joana e por José, uma vez que em sua trajetória de vida no trabalho eles sempre subsistiram dessa forma.

A função do projeto, então, não é necessariamente antecipar o futuro (mesmo que sempre o faça em alguma medida), e sim de articulá-lo com o presente. Articular tem o sentido de firmar, ligar, mas permitindo o movimento. “Sempre em movimento está o futuro”, disse Mestre Yoda, no filme *Star Wars: O Império Contra-ataca* (1980). Essa articulação com o futuro que o projeto proporciona dá sentido para o presente. No Caso 1 essa função fica clara quando, após quatro meses com o projeto em mãos, no retorno, Joana volta contando que em nenhum momento ela seguiu passo por passo o que estava escrito. No entanto, fez uma pasta artesanal sob medida para abrigar seu projeto, o qual toda semana ela revisitava. Relata que sempre se referia ao projeto quando ia fazer alguma ação de venda ou de custos.

No retorno, ela trouxe uma ideia que até então não estava no projeto: organizar sua produção de artesanato segundo as datas comemorativas do ano (mais especificamente: páscoa, dia dos namorados, dia das mães e natal), pois as vendas

aumentavam muito. Essa ideia demonstra que ela continuou pensando no seu projeto, e o modificando, mas nunca o cumprindo. O “Projeto Artesanato” funcionou mais como um símbolo (no sentido de algo que guarda e presentifica o sentido de uma outra coisa inapreensível) do que como um mapa de planejamento a ser seguido.

CONCLUSÃO E PALAVRAS FINAIS

“Talvez o que me tenha acontecido seja uma compreensão – e que, para eu ser verdadeira, tenho que continuar a não estar à altura dela, tenho que continuar a não entendê-la. Toda compreensão súbita se parece muito com uma aguda incompreensão.”

Clarisse Lispector, “A paixão Segundo G.H.”

A aguda incompreensão a que se refere Clarisse Lispector marca o caráter dessa conclusão, ou a impossibilidade de ela existir. Houve nessa pesquisa um esforço de categorizar sem pretender generalizar; de se manter o rigor científico sem presumir esgotar o objeto; e de inovar e contribuir para a orientação profissional sem atrever tê-lo conseguido.

1. Breve retomada da obra

Faz-se necessário uma breve retomada para que se amarre uma conclusão. A questão básica de pesquisa aqui colocada foi: *descrever as características do processo de orientação profissional e de carreira voltada a pessoas adultas com escolaridade até o Ensino Médio completo e com alguma trajetória no mundo do trabalho marcada pela precarização*. O meio para se chegar à descrição dessas características foi o estudo de caso, onde foram relatados *dois processos de orientação profissional e de carreira completos, sessão a sessão*. Porém, antes disso, foram analisados o *contexto socioeconômico* do Brasil atual e os *conceitos teóricos* chave para essa pesquisa

advindos, principalmente, da orientação profissional, psicologia social, sociologia do trabalho, e, em menor grau, da filosofia e da psicanálise.

Para a análise dessas características, foram organizados dois blocos: *os temas e atividades realizadas*; e *os resultados alcançados*. Dos temas, toma-se com destaque a não estruturação prévia das sessões do processo de orientação, característica da estratégia clínica como compreendida e praticada pelo SOP, e sua elaboração de acordo com o conteúdo trazido pelo participante, sessão a sessão. O ponto de chegada, contudo, é sempre a construção de um projeto de carreira (seja na via da profissão ou do trabalho, seja formal ou pela informalidade).

Dos *resultados alcançados* a partir do processo, foi escolhida a organização por três eixos, *passado presente e futuro*, no que se refere à forma como o participante passou a se relacionar consigo no mundo do trabalho. Esses três eixos foram analisados por sete resultados observados nos dois processos descritos, que receberam os seguintes nomes:

- *Apropriação da trajetória profissional como uma carreira, a partir da ressignificação da história profissional (eixo: passado)*
- *Percepção de si como um trabalhador qualificado em diversas áreas (eixos: passado e presente)*
- *Apropriação do seu fazer pela identificação de si mesmo como o alguém que o faz (eixo: presente)*
- *Maior possibilidade controle e autonomia do fazer (eixo: presente)*
- *Apropriação da percepção do próprio desejo para além da necessidade (eixos: presente e futuro)*

- *Apropriação de um projeto de carreira, a partir da significação do processo de orientação profissional (eixo: futuro)*
- *O projeto como articulador do futuro: aberto, porém não solto (eixo futuro).*

Da análise desses resultados, pode-se, finalmente, concluir que a descrição das características do processo de orientação profissional e de carreira com adultos com trajetórias de trabalho precário mostrou que a principal função desse processo para esse público é 1) a possibilidade de apropriação de sua história no trabalho, transformando-a em uma trajetória de vida no trabalho ou carreira; e 2) a possibilidade de apropriação de um projeto de carreira que articule o presente a um futuro imaginado e desejado para si, prevendo ações para chegar até ele.

2. Pesquisas futuras

Não é possível, somente com essa pesquisa, generalizar esses resultados para todos os trabalhadores na mesma situação. Por isso, é importante que se realizem pesquisas futuras com o mesmo tema, modificando-se características como o local (outras cidades, estados, países); a idade dos participantes; abordando-se recortes teóricos que aqui não couberam como a questão de gênero, raciais, de renda, familiares e de saúde mental; e outras abordagens teóricas.

O método do estudo de caso possibilitou o levantamento de características importantes para a compreensão do fenômeno a partir do individual. No entanto, sendo um fenômeno psicossocial, é necessário que se realizem pesquisas partindo do eixo programático do problema, ajudando a pensar, por exemplo, políticas públicas que venham a atender essa população, maioria em número no Brasil, minoria em poder.

Espera-se que essa pesquisa não seja nem o início, pois foi baseada em muitas outras pesquisas, nem o fim em si mesma, mas sim um tijolo na construção de uma

orientação profissional e de carreira compromissada eticamente tanto com a singularidade inestimável de cada pessoa quanto com a promoção de uma sociedade menos desigual e opressora.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAC (Agência nacional de Aviação Civil). (2012) Anuário do Transporte Aéreo 2012, volume único, 1ª edição, Agência Nacional de Aviação Civil. 2013.

Araujo Guimarães, N. (2009) *A construção social de trajetórias de mando. Determinantes de gênero nos percursos ocupacionais*. Cadernos Pagu (UNICAMP. Impresso), v. 32, p. 83-134.

Arendt, H. (1987) *A condição humana*. Rio de Janeiro: forense-universitária.

Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Orgs.). (1989). *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press.

Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). *The new careers: individual action and economic change*. London: Sage Publications.

Azambuja, L. R. (2013) *A Construção Social da Demanda de Trabalho: um estudo sobre o cálculo econômico da firma no mercado de trabalho de TI..* Tese (Doutorado em Programa de pós-graduação em sociologia) - Universidade de São Paulo,

Blau, P., Duncan, O. (1967) *The American Occupational Structure*. NY: John Wiley and Sons.

Bock, A. M. B. & Aguiar, W. M. J. (1995). Por Uma prática Promotora de Saúde em Orientação Vocacional. Em A. M. B. Bock, Amaral, C. M.M. & Silva, F.F. *A Escolha Profissional em Questão*. (pp. 9 - 22). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Bock, S. D. (1986). Trabalho e Profissão. Em Conselho Regional de Psicologia/06 & Sindicato dos Psicólogos de São Paulo (Orgs.), *Psicologia no Ensino de 2º grau: Uma proposta emancipadora*. (pp. 171-180). São Paulo: Edicon.

Bock, S. D. (2002). *Orientação Profissional: A Abordagem Sócio-Histórica*. São Paulo: Cortez.

Bock, S. D. (2010). *Orientação profissional para classes pobres*. São Paulo: Cortez

Bohoslavsky, R. (2007) *Orientação Vocacional: a estratégica clínica*. 12ª Edição. São Paulo: Martins Fontes

Bohoslavsky, R. (Org.) (1983). *Vocacional: teoria, técnica e ideologia*. São Paulo: Cortez.

Bonfim, T. A.; Esborgeo, M. C.; Soares, D. H. (2003) Um estudo preliminar sobre práticas em orientação profissional. *Rev. bras. orientac. prof*, São Paulo , v. 4, n. 1-2, dez.

Brasil. (2011) Decreto de Lei Nº 7.499/2011, de 16 de Junho de 2011.

Brasil. (2003) Decreto de Lei Nº 4.873, de 11 de novembro de 2003.

Brasil. (2004) DECRETO Nº 5.209 DE 17 de setembro 2004.

Cardoso, A. C. (2007) *Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho*: vivências cotidianas de trabalhadores. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de São Paulo

Cardoso, A. M.; Comin, A. A.; Guimarães, N. A. (2001) Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos na indústria brasileira. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, v. 7, n. 13, p. 17-52

Carvalho, M. M. M. J. (1979). *Orientação Profissional em Dinâmica de Grupo*. Tese (doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Castel, R.(2009). *La montée des incertitudes: travail, protections, status de l'individu*. Paris: Seuil.

Castel, R (2005). *A insegurança social: o que é ser protegido?* Petrópolis: Vozes

Castells, M. (2005) *A sociedade em rede*. São Paulo: Editora Paz e Terra

Chanlat, J. F. (1995) Quais carreiras e para qual sociedade?(I). *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo v.35, n. 6, p. 67-75

Chanlat, J. F. (1996) Quais carreiras e para qual sociedade?(II). *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.36, n. 1, p. 13-20

Cohn, A. (2009) Políticas Sociais e Pobreza no Brasil. *Planejamento e Políticas Públicas*, n. 12.

Cordeiro, B.K. (2011) *O trabalho em Call center : a saúde do trabalhador e sua relação com a atividade* . Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal Fluminense, Instituto de Ciências Humanas e Filosofia

Costa, M. S. (2011) *Qualificação sob a divisão capitalista do trabalho: ideologia e desqualificação*. Tese de Doutorado – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo,

Dejour, C. (1999). *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: FGV.

Dias, M. D. (2000) *O grupo de planejamento de carreira como um holding no resgate da identidade profissional*. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e do Trabalho) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos). (2014) Taxa de desemprego por tipo de desemprego – 2009-2014. Tabela 02.

Diemer, M. A. (2009). Culture and assessment: Nomothetic and idiographic considerations. *The Career Development*, 35(1), 42-59.

Diemer, M. A. (2009). Sociopolitical development and vocational expectations among lower socioeconomic status adolescents of color. *The Career Development*, 56(3), 257-267

Duarte et. al. (2009) Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*

Eggerth and Michael A. Flynn, (2012). Applying the Theory of work adjustment to Latinos immigrant workers: An exploratory study. *Journal of Vocational Development*, 39(1), 76-98

Entrevista: Peter Kevin Spink. (2001). *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 3-4, 77-97.

FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations). (2014) The State of Food Insecurity in the World 2014. In: *Strengthening the enabling environment for food security and nutrition*. Roma.

Ferretti, C. J. (1988). *Opção Trabalho: Trajetórias ocupacionais de Trabalhadores de Classes Subalternas*. São Paulo: Cortez.

Gavilán, M. & Labourdette, S. (2006). La orientación y la educación: Investigación en áreas de alta vulnerabilidad psicosocial. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 103-114.

Gil, A. C. (2008) *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo. Ed. Atlas

- Gomes, W. (2005) Internet e participação política em sociedades democráticas. In: *Revista Famecos: mídia, cultura e tecnologia*, Vol. 1, Nº 27
- Guichard, J. (2005). Life-long self construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- Guimarães, N. (2002) Caminhos Cruzados: *Estratégias de Empresas e Trajetórias de Trabalhadores*. Tese de Livre-docência. Universidade de São Paulo, USP, Brasil.
- Guimarães, N. A. (2001) Laboriosas, mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos 90. *Revista Estudos Feministas*, Santa Catarina, v. 9, n. 1/2001, p. 82-102
- Guimarães, N. A. ; Andrada, A. C. S. ; Picanco, M. F. ; Vieira, P. F. (2012) Trajetórias, atributos e relações. Representações sobre redes e obtenção de trabalho. *Redes, Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*, v. 22, p. 106-146
- Guimarães, N. A. (2012) Qué cambia cuando crece el trabajo asalariado y cómo el debate puede ayudar a comprenderlo. *Revista de Trabajo*, v. 10, p. 125-140.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. London: Sage.
- Hirata, H. (2009) A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 11, nº 21, jan./jun. 2009, p. 24-41.
- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). (2014a). *Pesquisa Mensal de Emprego – Taxa de desocupação*. Tabela 158.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). (2014b). *Pesquisa Mensal de Emprego – Taxa de desocupação 18 a 24 anos*. Tabela 181.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). (2002) *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2001*. IBGE, Rio de Janeiro.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). (2013) *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2012*. IBGE, Rio de Janeiro.

IBRD (International Bank of reconstruction and Development). (2014) *World Development Indicators: Poverty rates at national poverty lines*.

Irving, B. A. (2010) Connecting career education with social justice: relating theory to practice in New Zealand secondary schools. *Career Research and Development*, 24, 19-22.

Jacques, M. G. C. (1998) Um espaço para repensar sobre a qualidade de vida no trabalho. In: *Revista da ABOP*, 2(2)

Kalleberg, A. L. (2009). O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24(69), 21-30.

Kanagui M. (2012) Latina/o food industry employee's work experiences. *Journal of career development*, 39(1) 118-139

Krawulski, E. (1998). A orientação profissional e o significado do trabalho. In: *Revista da ABOP*, 2(1),

Lassance, M. C. P. (2005) Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva. *Rev. bras. orientac. prof*, São Paulo, v. 6, n. 1, jun.

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. *Bulletin - AIOSP Educational and Vocational Guidance*, v. 15, p. 23-36.

Lehman, Y. P. (2014) University students in crisis: university dropout and professional re-selection. *Estud. psicol. (Campinas)*, Campinas , v. 31, n. 1, p. 45-54, Mar.

Lehman, Y. P. (2010). Orientação profissional na pós-modernidade. Em R. S. Levenfus & D. H.P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional*. (2ª ed., pp.19-30). Porto Alegre: ArtMed.

Lehman, Y. P.; Uvaldo, M. C. C.; Silva, F. F. (2006) O jovem e o mundo do trabalho: consultas terapêuticas e orientação profissional. *Imaginario*, São Paulo , v. 12, n. 12, jun.

Lehman, Y.P. (1995). O papel do orientador profissional - revisão crítica. Em: A. M. B. Bock, C. M. M. Amaral et al. *A escolha profissional em questão* (2ª ed.). São Paulo: Casa do Psicólogo. pp. 239-247.

Lehman, Yvette Piha (1992). Eleitos e marginalizados. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília , v. 12, n. 3-4, p. 34-37

Leite, M. S. (2015) A técnica da realidade Ocupacional – RO. In: *Orientação Profissional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Lhuillier, D. (2013). Trabalho (F. S. Amador, Trad.). *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483-492.

Lima, M. (2010) Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula. *Novos estud. - CEBRAP*, São Paulo, n. 87, July

London, M., & Stumph, S. (1982). *Managing careers*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Lopes, J. R. (2008) Resenha de "A insegurança social: o que é ser protegido?" de R. Castel. *Ciências Sociais Unisinos*, vol. 44, núm. 3, septiembre-diciembre, pp. 229-232, Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Malvezzi, S. (2000) *Psicologia Organizacional: da Administração científica à globalização: uma história de desafios*. São Paulo: USP

Marcuse, H. (1998). Sobre os fundamentos filosóficos do conceito de trabalho da ciência econômica. In: *Cultura e Sociedade*, v.2. Rio de Janeiro: Paz e terra

Marx, (1980). *O capital: crítica da economia política*. Livro I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Metz e Guichard, (2009). Vocational Psychology and new challenges. *The Career development Quarterly*, 57, 310-318.

McIlveen, G., Beccaria, J., (2011). Autoethnography in Vocational psychology: Wearing your class on your sleeve. *Journal of Vocational Development*, 37(3), 599-615

McMahon, M, Arthur, N & Collins, S. (2008) Social justice and career development: views and experiences of Australian career development practitioners. *Australian Journal of Career Development*, vol.17, no.3, pp.15-25.

McWhirter E.H. (2013). Critical perspective on adolescent vocational guidance in Chile. *Journal of Career Development*, 39(4), 386-404.

Melo-Silva, L. L, & Fracalozzi, N. M. N.. (2010). Produção científica em congressos brasileiros de orientação vocacional e profissional: Período 1999-2009. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(1), 107-120.

Ming, L., Saba, R., (2005) Addressing Social Class and Classism in Vocational Theory and Practice: Extending the Emancipatory Communitarian Approach *The Counseling Psychologist*, Vol. 33 No. 2, March 2005 189-196

Neri, M. C. (2008) *A nova classe média*. FGV/IBRE, Rio de Janeiro

Parsons, F. (2005). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin. (Original publicado em 1909).

Pasian, S. R., Okino, E. T. K., Melo-Silva, L. L. (2007) O Teste de Fotos de Profissões (BBT) de Achnich: histórico e pesquisas desenvolvidas no Brasil. *Psico-USF*, v. 12, n. 2, p. 173-187, jul./dez. 2007

Piccinini, V. C., Oliveira, S., & Rübenich, N. V. (2006). Formal, flexível ou informal? - Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In: Piccinini (Orgs.). *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações*. Porto Alegre: Ed. da UFRGS.

Pimenta, S. G.(1981). *Orientação Vocacional e Decisão: Estudo Crítico da Situação no Brasil*. São Paulo: Loyola.

Pochmann, M. (2004) Proteção social na periferia do capitalismo: considerações sobre o Brasil. *São Paulo Perspec.*, São Paulo , v. 18, n. 2, June

Prado Junior, C. (1987) *História Econômica do Brasil*. São Paulo, Ed. Brasiliense, 35^a edição.

Reynolds-Dobb, T. (2008). From mamy to superwoman images that hinder Black women's career development. *Journal of Vocational Development*, 35(2), 129-150

Ribeiro, M. (2006). El derecho AL trabajo: La posibilidad Del desarrollo de La Carrera por personas psicóticas. In: *Memorias, V congreso Internacional de Salud Mental y Derechos Humanos*. Buenos Aires: Universidade Popular de lãs Madres de La Plaza Del maio.

Ribeiro, M. A. (2009) A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*. V.12, n.2, p. 203-216.

Ribeiro, M. A. (2010). Estratégias micropolíticas para lidar com o desemprego: contribuições da psicologia social do trabalho. *Revista Psicologia política*, 9(15), 331-346.

Ribeiro, M. A. Silva, L. L. M. (Org.). (2011) Orientação Profissional: uma proposta de guia terminológico. In: *Compêndio de Orientação profissional e de carreira*, v. 1. São Paulo: Vetor

Ribeiro, M. A., Silva, F. F., & Uvaldo, M. C. C. (2011). Novos rumos na investigação das carreiras e do desenvolvimento vocacional: a necessidade de uma abordagem qualitativa, etnográfica e longitudinal. In: Taveira, M. C. (Org.), *Estudos de Psicologia Vocacional – Readings* (pp.219-224). Coimbra, Portugal. Almedina

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

Rocha, S. (2000) Pobreza e desigualdade no Brasil: o esgotamento dos efeitos distributivos do Plano Real. *Textos para discussão n° 721*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)

Rodrigues, F. T.; Ramos, C. A. (2013) *Pleno emprego no Brasil: considerações teóricas e análise empírica*. Monografia de conclusão de curso (bacharel em Ciências Econômicas) – Universidade de Brasília – Brasília.

Sá, T. (2010) Precariedade e trabalho precário: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações*, 7, 91-105.

Saavedra, L. (2013). Psicologia vocacional e feminismo crítico: do passado ao futuro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 7-17.

Sarriera, J. C. (1998) Da orientação profissional para a inserção do jovem no trabalho. In: *Revista da ABOP*, 2(2).

Sato, L. (2009) Trabalho: Sofrer? Construir-se? Resistir? In: *Psicologia em Revista*, v.15

Savickas, M. L. (1994). Donald Edwin Super: The career of a planful explorer. *The Career Development Quarterly*, 43, 4-9.

Savickas, M. L. (2002). Career construction. In D. Brown et al. (Eds.), *Career choice and development* (4^a ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life-design: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.

Schlosser, L. Z. (2011). Multicultural issues in graduate advising relationships. *Journal of Vocational Development*. 38(1), 19-43

Schultheiss, D. E. (2009). To mother or matter can women do both? *Journal of Vocational Development*, 36(1), 25-48.

Schwartz, Y. (2011). Conceituando o trabalho: o visível e o invisível. Trabalho, Educação e saúde. Rio de Janeiro, v.9 supl.1. p.19-45.

Silva, F. F. (1995) O atendimento em Orientação Profissional numa instituição pública - modelos e reflexões. In: BOCK, A. *A Escolha Profissional em Questão*. São Paulo. Casa do Psicólogo

Silva, M. M. (2009) *O mosaico do desemprego*. 2009. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - UNICAMP. Campinas.

Slan-Jerusalim, C. (2009). Work-family conflict and career development theories: a search for helping strategies. *Journal of Counseling and development*, 87(4), 492-499

Soares-Lucchiari, D. H. P. (1997). Re-orientação profissional apoio em época de crise. In: *Revista da ABOP*, 7(1),

Souza, C. A. (1997). Reflexões sobre o trabalho, identidade e projeto de vida: Sua relação com o processo de orientação profissional. In: *Revista da ABOP*, 7(1)

Soraji, E. M. (2012). O papel da educação no mundo do trabalho. *Educação, batatais*, v.2, n.1 p.67-81

Sparta, M. (2003) O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. In: *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4 (1/2)

Spink, P. (1988). A forma do informal In: *Para Além da Psicologia Organizacional: Nove textos escolhidos*. São Paulo: Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, PUC-SP, Centro de Administração Pública e Governo, EAESP-FGV

Spink, P. (2003) Redes solidárias, autogestão e solidariedade. In: *Para Além da Psicologia Organizacional: Nove textos escolhidos*. São Paulo: Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, PUC-SP, Centro de Administração Pública e Governo, EAESP-FGV

Spink, Peter Kevin. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 227-241.

Super, D. E, & Bohn Jr., M. J. (1980). *Psicologia ocupacional*. São Paulo: Atlas.

Tartuce, G. (2007) *Tensões e Intensões na Transição Escola-trabalho: um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re) inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo*. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de São Paulo.

Tavares, C. (2011). *Os vínculos e a construção de projetos profissionais de jovens inseridos em um programa*. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

Teixeira, M. A. P. (2004) Estou me formando... e agora? reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5

Thompson e Cummings, (2010). Enhancing the carrer development of individuals Who have criminal records. *The carrer Development Quarterly*, 58(3), 209-218.

Toledo, L. P. (2014) *Para além da escola e da empresa: contribuições para o atendimento em orientação de carreira*. Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Troyano, A. A. (1992) Pesquisa de emprego e desemprego: metodologia, conceitos e aferições de resultados. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo. Fundação SEADE (6)4: 124-134. Outubro/dezembro

Uvaldo, M..C.C. (2002). *Impacto das mudanças no mundo do trabalho sobre a subjetividade: em busca de um modelo de orientação profissional para adultos*. Dissertação (mestrado) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Uvaldo, M.C.C., Audi, D. & Fonçatti, G., (2014). *Orientação de carreira em grupo: uma experiência brasileira*. No prelo.

Vacheret, C. (2008) A Fotolinguagem: um método grupal com perspectiva terapêutica ou formativa. In: *Psicologia: Teoria e Prática*, 10(2):180-191

Vondracek, F. W. (1990). A developmental-contextual approach to career development research. In R. A. Young & W. A. Borgen (Eds.), *Methodological approaches to the study of career*. New York: Praeger Publishers.

Watson, M. (2010) Career Psychology in South Africa: Addressing and Redressing Social Justice. In: *Australian Journal of Career Development* April 19: 24-29

Wells, D. (2010). An analysis of race and ethnic categories in career research from 1990 to 2007. *Journal of Vocational Development*, 37(2), 503-518

Yasbek, M. C. (2004) O programa fome zero no contexto das políticas sociais brasileiras. *São Paulo Perspec.*, São Paulo , v. 18, n. 2, June

Yin, R. K. (2001) *Estudo de caso planejamento e método*. Porto Alegre. Bookman

Young, R., Collin, A. (2000) *The Future of Career*. Cambridge University Press

ANEXOS

1. Anexo I: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo de Consentimento Informado

O Serviço de Orientação Profissional, SOP, em funcionamento desde 1970, está ligado ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, IPUSP, localizada no endereço Avenida Prof. Mello Moraes, 1721, Cidade Universitária, São Paulo, SP.

Por sermos uma instituição pública voltada ao ensino e pesquisa, os dados obtidos nos atendimentos, poderão ser utilizados em pesquisas deste Instituto e, para tanto, necessitamos da autorização do cliente ou do responsável por ele, no caso dele ter menos de 18 anos. A presente pesquisa tem como objetivo pensar em novas abordagens no quadro clínico de Orientação Profissional, de tal modo que o atendimento possui o risco de ser um pouco mais longo, porém apresenta o benefício de oferecer um serviço mais singular ao cliente dentro de sua problemática vocacional.

Garantimos que as informações contidas na ficha de inscrição, assim como nos atendimentos, são sigilosas e sua utilização está restrita à equipe do Serviço de Orientação Profissional. Da mesma forma, ressaltamos que o atendimento ocorrerá mesmo que o interessado não concorde em dar sua autorização à utilização dos seus dados em pesquisas.

A participação na pesquisa é voluntária e não possui qualquer tipo de remuneração para o participante. O participante tem a possibilidade de retirar seu consentimento a qualquer momento da pesquisa sem qualquer tipo de penalização no atendimento em orientação profissional. O pesquisador responsável é: Guilherme de Oliveira Silva Fonçatti, cujos contatos seguem abaixo.

O presente termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi elaborado em duas vias, uma das quais permanecerá com o SOP-IPUSP e outra com o cliente do Serviço.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu _____ RG.

Nº _____, declaro estar informado sobre as condições de atendimento e autorizo:

- () a participação no atendimento de Orientação Profissional e utilização dos dados em pesquisa
- () apenas a participação no atendimento de Orientação Profissional sem utilização dos dados em pesquisa

Assinatura da pessoa atendida
responsável

Assinatura do

Grau de

parentesco: _____

Psicólogo responsável: Guilherme Fonçatti
Endereço: Av. Prof. Mello Moraes 1721, Bloco D
Telefone: 11 3091-4174

2. Anexo II: Projeto artesanato (Caso 1)

PROJETO ARTESANATO

→ HABILIDADES EM TÉCNICAS MANUAIS:

1º Conhecer pessoas que trabalham com artesanato:

- Procurar locais que elas frequentam – lojas de materiais de aviamentos e artesanato, feiras de artesanato

2º Aprender as técnicas com essas pessoas:

- Trocar dicas sobre as técnicas
- Perguntar sobre dicas de técnicas novas
- Ensinar minhas técnicas aos outros

3º Ir aperfeiçoando e fazendo os acabamentos perfeitos:

- Ir treinando as técnicas novas nas peças e no avesso

4º Criar habilidades e técnicas novas:

- Utilizar essas técnicas que aprendi para criar técnicas novas e perfeitas

→ HABILIDADES DE PLANEJAMENTO E VENDAS

1º Procurar onde vender:

- Vender na sala da própria residência
- Ir com uma amiga nas lojas de artesanato para mostrar o meu trabalho
- Encontrar pessoas para vender minhas peças em sistema de consignação

2º Onde começar a fazer as peças:

- Na própria sala da casa
- Futuramente, montar um atelier em casa

3º Onde comprar os materiais para confecção:

- Para poucas peças comprar nas lojas do bairro

- Para muitas peças comprar nas grandes lojas do centro (Rua Marquês de Itu e Rua 25 de Março)

4º Começar fazendo poucas peças:

- Fazer uma peça de cada para montar um mostruário
- Fazer as peças por encomenda, personalizando ao gosto do freguês

5º Calcular todos os custos:

- Guardar todas as notas fiscais
- Calcular o custo de cada peça do meu mostruário
- Xeretar os preços que as pessoas cobram nas feiras de artesanato
- Calcular o preço final de cada peça (custo + lucro)

6º Fazer propaganda boca a boca:

- Falar com as amigas que já está fazendo peças por encomenda
- Tirar fotos do material e colocar em painéis de supermercado
- Futuramente, fazer um cartão com meu nome e telefone
- Fazer um “*book*” de fotos das peças do mostruário para levar às lojas
- Abrir um *site* com as fotos do catálogo.

3. Anexo III: Projeto de carreira (Caso 2)

PROJETO DE CARREIRA

Plano A:

- Terminar o supletivo no semestre corrente;
- Prestar o vestibulinho para o curso de técnico em telecomunicações na ETEC de escolha
- Colocar no calendário as datas de inscrição e a data da prova;
- Começar a estudar para a prova;
- Continuar trabalhando como motoboy e quando iniciar o curso, já pesquisar formas de mandar currículos para as empresas de telecomunicação;
- Aceitar um estágio ou um emprego na área desde que o salário não seja menor do que o que ganho como motoboy, e der para conciliar com o curso técnico.

Plano B (se eu não passar no vestibulinho):

- Continuar estudando por conta própria por mais um ano;
- Prestar o vestibulinho novamente, nessa ou em uma ETEC menos concorrida.
- Continuaria como motoboy e mesmo sem o curso técnico começar a sondar as formas de entrada nas empresas de telecomunicações.