UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

LILIANE DE PAULA TOLEDO

**Para além da escola e da empresa:
contribuições para o atendimento em orientação de carreira**

São Paulo

2014

LILIANE DE PAULA TOLEDO

**Para além da escola e da empresa:
contribuições para o atendimento em orientação de carreira**
(versão original)

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da
Universidade de São Paulo como requisito
para obtenção do título de Doutor em
Psicologia Social.

Área de Concentração: Psicologia Social

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro

São Paulo

2014

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

Toledo, Liliane de Paula.

Para além da escola e da empresa: contribuições para o atendimento em orientação de carreira / Liliane de Paula Toledo; orientador Marcelo Afonso Ribeiro. -- São Paulo, 2014.

241 f.

Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

1. Desenvolvimento profissional 2. Trabalho 3. Aconselhamento
4. Orientação vocacional 5. Psicologia I. Título.

HD4831

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Liliane de Paula Toledo
Título: Para além da escola e da
empresa: contribuições para o
atendimento em orientação de carreira

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da
Universidade de São Paulo, para obtenção do
título de Doutor em Psicologia
Área de Concentração: Psicologia Social

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____
Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____
Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____
Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____
Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____
Instituição _____ Assinatura _____

DEDICATÓRIA

Para meus pais, Nilza e Flávio.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro, pela condução segura e sábia e por posicionar-se sempre como alguém com quem de fato se pode contar, rara referência em tempos de autoridade fluida.

À profa. Dra. Yvethe Piha Lehman pelo valioso legado que me permitiu escrever esta Tese e por autorizar que os atendimentos fossem realizados no Serviço de Orientação Profissional do IPUSP .

Ao prof. Dr. Seiji Uchida pela leitura cuidadosa e contribuições preciosas no exame de qualificação.

À amiga Dra. Maria da Conceição Coropos Uvaldo pelo domínio de todas as acepções da palavra “suportar”: dar suporte, tolerar, sustentar.

À Fátima Tereza Gonçalves, Sônia Maria Alavarces e toda a equipe do Serviço de Orientação Profissional do IPUSP pelo apoio caloroso, torcida e alegria contagiante.

Ao grupo de trabalhadores da Biblioteca do IPUSP, exemplo de profissionalismo e disponibilidade: Aline Maria Frascareli, Lilian Leme Bianconi, Lucia Margarete Gil, Maria Marta Nascimento, Renato dos Passos, Roseni Vieira Gomes da Silva e Wanderley Correa de Moraes.

À psicóloga e orgulhosa servidora pública Maria Sílvia Chaddad Yamin Fernandes pelos esclarecimentos a respeito da atuação no setor estatal.

Aos participantes desta pesquisa que, em momento delicado de suas trajetórias laborais, tiveram a generosidade de fornecer seus testemunhos.

Aos colegas docentes e funcionários da Universidade Presbiteriana Mackenzie pela convivência amistosa e camaradagem, prova do laço forte que se pode firmar no trabalho.

Aos alunos da graduação, pelo sopro de juventude e prazer diário, além do aprendizado constante que me proporcionam naquilo que eu imaginava ensinar.

Aos alunos da pós graduação, pela atitude profissional crítica indicativa de tempos novos em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações.

Aos colegas de consultório pelo companheirismo e gentilezas constantes.

Aos amigos, “questão de salvação” segundo Clarice Lispector:

Antônio de Barros Júnior, Shyrleen Alves, Yone Fonseca, parceiros de doutorado;

Álvaro Belizia, Fabiano Silva, Roberta Kehdy, Sttella Gulo, Yara Malki, amigos de longa data e que tive o privilégio de reencontrar;

Carla Panzeti, Cecília Ortega, Cristina Gramani, Daniella Oliveira, Darli Cunha, Edinael Sanches, Eliana Montemor, João Perez, Lilian Zamith, Marcus Kfuri, Nadja Vanessa, Rita Camargo, Rosa Maria, Thelma Gonçalves, Zilma Borges, apesar das distâncias colocadas pela vida, vocês sempre serão próximos;

Adriana Domingues, Andreia Garbin, Claudia Stella, Claudia Fontenele, Daniel Branchini e José Estevam Salgueiro, pelo canal constantemente aberto em tom de irmandade;

Cristina Fonseca e Fernando Genaro Júnior pelo abastecimento e ressonância;

Leide e Raquel pelo carinho e suporte fiel;

Maria Forlani e Marcelo Gentile, a minha admiração pelos avós incríveis que vocês se tornaram.

À memória dos queridos que se foram em 2014: Luiz Toledo, Mônica Miana, Nivaldo de Paula Rego (véio Niva) - meu mundo escureceu sem vocês.

À minha grande família, 17 tios, 51 primos, seus filhos, netos e cônjuges: de maior grandeza é o que carrego de cada um de vocês comigo.

À minha pequena família, igualmente imensa: Andréa, Aurora, Eduardo, Fábio, Flávia, Flávio, Gláucia, Lara, Olívia, Ricali, Wiliam, obrigada por existirem e preencherem a minha vida com tanto afeto.

Aos meus guerreiros *vikings* Cláudio e Luiz Felipe, meus amores e alicerces, fonte de felicidade e leveza, por conta da enorme paciência e apoio incondicional.

Aos meus pais, Flávio e Nilza, a quem dedico esta Tese, pelo exemplo de dedicação e zelo no trabalho e pelos momentos amorosos e inesquecíveis fora dele.

RESUMO

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.

Pesquisas internacionais a respeito da orientação de carreira revelam que se trata de um campo em fase de construção, principalmente se forem consideradas as propostas de atendimento para adultos. Observam-se estudos com nomenclaturas, abordagens teóricas, públicos-alvo e temáticas variadas e que, salvo exceções, não divulgam informações sobre os modelos e procedimentos de atendimento adotados. Por outro lado, no dia a dia de certas empresas, em instituições de ensino e no espaço clínico notam-se inquietações das mais diversas por parte de trabalhadores acerca de sua vivência laboral. Quando se trata de executivos, há consultorias especializadas em coaching e mentoring disponíveis para atendê-los; enquanto no caso de jovens estudantes de certas classes sociais do Ensino Médio, vale a tradicional orientação profissional. Porém, afora esses dois perfis - executivos e estudantes do Ensino Médio -, verifica-se a quase inexistência de um serviço baseado na Psicologia para atender os trabalhadores que desejam repensar suas carreiras, trajetórias laborais e escolhas profissionais. Esta investigação teve o intuito de aperfeiçoar uma proposta de atendimento clínico em orientação de carreira, a partir de diretrizes elaboradas por pesquisadores e integrantes do Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (SOP-IPUSP). Buscou-se compreender a demanda dos participantes em relação à orientação de carreira e as variáveis presentes no campo sociolaboral de suas experiências para poder construir formas de intervenção que pudessem atender a seus desejos. O método adotado foi a pesquisa de intervenção, na qual foi colocada em prática uma forma de atender em orientação de carreira para três trabalhadores não-executivos adultos com, no mínimo, cinco anos de experiência profissional e que procuraram espontaneamente o SOP-IPUSP, visando testar e consolidar a prática em questão. Elementos do referencial psicanalítico nortearam a análise e a condução dos trabalhos. Os principais resultados apontaram que a narrativa funciona como guia da orientação de carreira, a partir da qual se planejam e organizam as intervenções do psicólogo e todas as atividades. Consolidou-se o desenho de dois momentos da orientação, a “investigação conjunta” e o “projeto desejante” e que constituem a proposta psicossocial em questão, integrando as dimensões subjetivas do projeto de vida com as dimensões objetivas de um plano de ação, o que denota a necessidade de uma proposta intervenção que articule e trabalhe com estas duas dimensões de forma conjunta para atender as demandas de adultos em orientação de carreira. As diretrizes dos atendimentos e pesquisas do SOP-IPUSP foram explicitadas e ampliadas e ressaltou-se a supervisão clínica, os constantes estudos e interlocuções como suas marcas. Foram identificadas nuances distintas no atendimento a trabalhadores dos setores privado e público de atuação. Ademais, apresentou-se o panorama internacional das pesquisas sobre carreira.

Palavras-chave: Desenvolvimento profissional. Trabalho. Aconselhamento. Orientação vocacional. Psicologia.

ABSTRACT

Toledo, L. P. (2014). *For beyond school and company: Contributions to the career counseling interventions*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

International research reveals that career guidance and counseling is a field under construction, especially when the process for adults is considered. With few exceptions, studies for classification, theoretical approaches, target audiences and several themes do not disclose information about adopted models and procedures. On the other hand, on the daily routine of certain companies, educational institutes and in the clinical setting, a number of concerns towards workers labor experiences are observed. Additionally, when it comes to business executives, coaching and mentoring specialized consultancy is available to help; meanwhile, as for young students of *Ensino Médio* (High School) from certain social classes, the resource is the traditional vocational guidance and counseling. Yet, apart from these two profiles – executives and Secondary School students –, there is barely a service based on Psychology to offer assistance to these workers who wish to rethink their career, their labor trajectories and their professional choices. This research aimed at improving a proposal to career counseling clinic service, departing from the directions developed by researchers and members of *Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo* (SOP-IPUSP) – Department of Professional and Career Counseling at University of São Paulo. The purpose was to understand the demand of participants concerning career counseling and the variables present in their social and labor field experiences in order to build ways of interventions that could cater to their wishes. In order to evaluate and consolidate the practice, the method adopted was the intervention research. This was carried out by offering the service of career counseling to non-executive adult workers who had at least five years of professional experience and had searched the service at SOP-IPUSP spontaneously. Elements from Psychoanalysis guided the evaluation and the execution of the work, and the main results showed that the narrative works as a guide in career counseling, in such a way that the interventions of the psychologist as well as all other activities are planned and organized from the narrative itself. The design of two moments was consolidated in the process: the “joint research” and the “desiring project”, they constitute the psychosocial proposal in the matter as they incorporate the subjective dimensions of life project and the objective dimensions of an action plan. This means that there is a need for a proposal of intervention that articulates and works with both dimensions in order to meet adults’ demands in the process of career counseling. The directions for services and researches at SOP-IPUSP were described and expanded, besides, clinical supervision, constant studies and dialogs are highlighted marks. Different nuances were identified in providing service to workers coming from the public and private sectors. Moreover, the study presented an international overview on career researches.

Keywords: Career development. Labor. Career counseling. Vocational guidance. Psychology.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Critério principal e critérios secundários da revisão de literatura p. 60

LISTA DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1</i> – Temas dos artigos	p. 61
--	-------

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Temas do 1º momento da Orientação de Carreira p. 186

Quadro 2. Temas do 2º momento da Orientação de Carreirap. 187

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	p. 16
1. INTRODUÇÃO	p. 24
1.1 - Nos domínios do trabalho	p. 25
1.1.1 - O trabalho e o ser social	p. 25
1.1.2 - Acumulação flexível do capital	p. 29
1.1.3 – Neoliberalismo	p. 32
1.1.4 - Globalização: continuidade ou ruptura?	p. 35
1.1.5 - Acumulação flexível e o neoliberalismo: consequências para a subjetividade	p. 38
1.1.6 - Especificidades do trabalho nos setores privado e estatal	p. 44
1.1.6.1 – O trabalho nas organizações privadas	p. 47
1.1.6.2 – Peculiaridades da atuação no setor governamental	p. 49
1.1.7 – Saídas: carreira e o pronome perigoso “Nós”	p. 52
1.2 - Trabalho e carreira	p. 53
2. PESQUISAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS SOBRE CARREIRA E JUSTIFICATIVA DESTE ESTUDO	p. 60
2.1 – Parâmetros utilizados para a revisão de literatura	p. 61
2.2 – Temas das publicações	p. 64
2.2.1 – Teoria da carreira	p. 65
2.2.2 – Gestão organizacional da carreira	p. 69
2.2.3 – Perspectiva dos trabalhadores	p. 71
2.2.4 – Público de estudantes e jovens excluídos do ensino formal	p. 74
2.2.5 – Formação dos orientadores profissionais e de carreira	p. 78
2.2.6 – Impacto de mudanças no campo do trabalho	p. 80
2.2.7 – <i>Mentoring</i>	p. 81
2.2.8 – Modelos de atendimento	p. 82

2.3 – Referenciais teóricos das pesquisas	p. 88
2.4 – Principais metas dos artigos pesquisados	p. 89
2.4.1 – Medição ou previsão	p. 90
2.4.2 – Combate da desigualdade social	p. 92
2.5 – Conclusões sobre o panorama das investigações acadêmicas internacionais sobre carreira e justificativa	p. 93
3. REFERENCIAL DE BASE DESTE ESTUDO	p. 96
3.1 – Bohoslavsky	p. 97
3.2 – Winnicott	p. 100
3.3 – Psicologia da Construção da Vida (<i>Life-designing</i>)	p. 103
4. DIRETRIZES DOS ATENDIMENTOS E PESQUISAS DO SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL (SOP-IPUSP)	p. 107
5. OBJETIVOS	p. 116
5.1 – Objetivo geral	p. 117
5.2 – Objetivos específicos	p. 117
6. MÉTODO	p. 118
6.1 – Modalidade de pesquisa	p. 119
6.2 – Participantes	p. 119
6.3 – Instrumentos	p. 120
6.4 – Procedimentos	p. 121
6.5 – Psicóloga responsável pelos atendimentos	p. 122
6.6 – Supervisão	p. 123
6.7 – Análise de dados	p. 123
6.7.1 Análise psicodinâmica dos casos atendidos	p. 124
6.7.2 Análise dos rumos e encaminhamentos da Orientação	p. 124
6.8 – Cuidados éticos	p. 125
6.9 – Possíveis riscos e benefícios	p. 126

7. RESULTADOS	p. 128
7.1 – Síntese do perfil dos participantes	p. 129
7.2 – Síntese dos encontros realizados	p. 130
7.2.1 – Primeiro encontro	p. 130
7.2.2 – Segundo encontro	p. 136
7.2.3 – Terceiro encontro	p. 143
7.2.4 – Quarto encontro	p. 150
7.2.5 – Quinto encontro	p. 155
7.2.6 – Sexto encontro	p. 160
7.2.7 – Sétimo encontro	p. 165
7.2.8 – Oitavo encontro	p. 172
7.2.9 – Encontros de retorno	p. 174
8. DISCUSSÃO E CONTRIBUIÇÕES PARA O ATENDIMENTO EM ORIENTAÇÃO DE CARREIRA	p. 178
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	p. 193
REFERÊNCIAS	p. 197
ANEXOS	p. 230

APRESENTAÇÃO

Veremos nesta pesquisa que as carreiras há muito deixaram o velho sentido da palavra: estradas pelas quais se pode viajar, “caminhos de ação duráveis e constantes” (Sennett, 2002, p. 176). Contudo, uma investigação acadêmica com pretensões de doutoramento tem um significado no curso de 20 anos de profissão que, em certa medida, recupera a tradição do termo carreira. Explicitar esse nexos favorece a compreensão acerca das motivações desta pesquisa.

Além de relatar um conjunto de experiências, cabe mencionar falas diversas que compuseram fragmentos do percurso da pesquisadora, comparáveis a pinceladas de um quadro impressionista. Trata-se de perguntas que requeriam respostas nem sempre existentes, frases sintetizadoras de críticas mordazes e certeiras, confissões desesperadas de pessoas com capacidade suficiente para se colocar em honesta posição de fragilidade. Vejamos se as palavras dão conta da tela que se quer mostrar. Para essa tarefa, impõe-se o uso pronominal em primeira pessoa do singular, uma vez que se trata de apresentar o lugar de que se fala.

Parte de minha vivência profissional ocorreu na área de Gestão de Pessoas em grandes empresas privadas do setor financeiro e de serviços. Nessas organizações, funcionários comumente procuravam-me com dúvidas sobre temas ligados ao trabalho e à carreira. A demanda era elevada e extrapolava os objetivos de minhas funções. Alguns desses empregados eram executivos, o que facilitava o acesso a consultorias especializadas em *mentoring*¹ e *coaching*² e, quando necessário, à psicoterapia. Entretanto, havia uma boa parcela de pessoas as quais não era possível encaminhar: analistas, secretárias, supervisores,

¹ De acordo com Silva (2010), a relação de *mentoring* ocorre entre um profissional menos experiente, o mentorado, e outro mais experiente e com conhecimentos em áreas específicas de trabalho, o mentor, que oferece apoio e ensinamentos em assuntos que englobam o desenvolvimento integral e a autonomia do mentorado, e não só em aspectos laborais. Assemelha-se ao *coaching* por se tratar de um tipo de ajuda não terapêutica, em que uma das partes detém consolidada experiência profissional, de vida e formação teórica consistente no que se refere ao desenvolvimento humano. Ambos destinam-se a pessoas inseridas no trabalho, principalmente vinculadas a empresas.

² A especificidade da estratégia de *coaching*, para Silva (2010) reside no foco em metas claras e no fato do treinador (*coach*) não necessariamente ser um especialista na área de atuação do treinando (*coachee*). Embora o autor tente contribuir para uma maior clarificação nas delimitações teóricas e práticas desse campo, reitera que inexistem definições consensuais.

auxiliares – trabalhadores dos chamados “níveis técnicos”, “intermediários” e “mais baixos” da hierarquia corporativa. Segundo as informações de que eu dispunha, inexistia um serviço de Psicologia financeiramente viável para atendê-los em suas indagações acerca da carreira e de uma nova lógica do trabalho que, para muitos deles, se mostrava injusta, complexa, e, por vezes, incompreensível:

Liliane, quando eu chego para trabalhar e a porta do elevador se abre em meu andar, sinto-me entrando numa montanha russa. Penso que hoje serei chamado a responder por algo que deixei passar ou que poderei ser reconhecido como “funcionário do mês” ou promovido por conta de algum projeto que deu certo, ou até demitido por ter feito alguma coisa muito grave. Não sei o que me espera e essa apreensão fica me rondando o dia todo.

O ato de compartilhar essa sensação pressupõe que a interlocutora saiba seu significado de forma que nenhuma descrição acadêmica possa alcançar: sentindo “na pele”.

Somente anos depois e como docente em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações seria possível ressignificar essa experiência – olhar o quadro a certa distância e com a devida entrega para permitir a emergência de algo, como requer o Impressionismo. Isso exigiu um tempo considerável, iniciado a partir do contato com teorias e práticas da história da Psicologia utilizadas no campo laboral e de movimentos da Administração que afetaram a gestão e organização do trabalho. Ademais, a retomada de pensadores clássicos da Economia, estudados na graduação incompleta e pregressa à Psicologia, favoreceu a leitura a respeito de variáveis sócio-históricas presentes no trabalho. Foi preciso examinar ainda alternativas de resistência e crítica à gestão do trabalho, a exemplo da área de Saúde do Trabalhador, da Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours e da Clínica da Atividade de Yves Clot.

De volta ao período de inserção e estabelecimento profissional (Super, 1953) e paralelamente ao trabalho na área de Gestão de Pessoas, embora em direção diversa, passei a realizar um investimento acadêmico voltado à clínica, via grupos de estudos em Psicanálise e Formação em Psicoterapia Reichiana no Instituto Sedes Sapientiae de São Paulo. A perspectiva psicanalítica de Wilhelm Reich, sua visão peculiar a respeito da unidade psiquê-

soma que contribuiu para o desenvolvimento de abordagem própria, a invenção de uma Psicologia Política e a aposta na humanidade (Toledo, 2009) integravam os interesses especiais que instigaram a filiação ao autor. No mesmo espaço iniciaram-se também os estudos da esquizoanálise de Deleuze e Guattari, leitores de Reich e admiradores de sua conexão entre desejo e campo social. A aliança entre a clínica reichiana e a esquizoanálise auxiliaram num tipo de exercício do pensamento que se pretende igualmente subversivo e desejante.

Justamente a visão de mundo propiciada nessas paragens, aliada à análise pessoal, mostrava-se incompatível à atuação na área corporativa. Tornava-se cada vez menos suportável conviver com as máximas “*Ninguém é insubstituível*” ou “*Se você diz que não pode fazer isso, então não precisamos de você*”. A título de exemplo, foi preciso empreender uma enorme batalha, esta felizmente ganha, para recusar que a área de Treinamento e Desenvolvimento sob minha gestão, já às voltas com três turnos de aulas (manhã, tarde e noite), oferecesse cursos durante a madrugada.

Por conta desse e de outros dilemas, realizei uma mudança de carreira, exatamente numa fase típica de “ajustes de rota”, de acordo com estudiosos da área (Schein, 1996; Super, 1953). A partir daí retomei o consultório e iniciei a docência em Psicologia.

No lugar de psicoterapeuta de abordagem psicanalítica, verifico a forte incidência dos assuntos laborais nos relatos de profissionais de contextos variados e que não encontram dispositivos específicos de análise e interlocução fora do espaço clínico. Mesmo a própria psicoterapia e seu modelo dificilmente dão conta e fomentam a discussão e o trabalho necessários à orientação da carreira. Há, por exemplo, temas ligados às delicadas fases de inserção profissional ou de retirada (aposentadoria) e demasiado imbricadas à rede de questões trazidas na análise e cujo *setting* não se destina a discussões típicas da orientação profissional.

No exercício da docência em Psicologia, o debate com estudantes instigou a reflexão acerca de sua contribuição peculiar no auxílio a profissionais em transição laboral, quando comparada a práticas assentadas em outras áreas do conhecimento. Durante a supervisão de estágio na área, uma aluna que iniciava o atendimento voltado à orientação e ingresso profissional de mulheres vítimas de violência trouxe o questionamento de uma delas: *“Acho ótimo vocês virem nos ajudar porque precisamos mesmo arrumar alguma coisa para tentar sair dessa situação. Só não entendi o que a Psicologia tem a ver com trabalho”*. Acrescento: por que a Psicologia, cujo surgimento marcou-se pela ligação ao trabalho, tem seu estereótipo social associado a outras áreas e práticas?

Além da docência, nos últimos seis anos, mais uma vivência profissional reafirmou a relevância do tema da orientação de carreira. Ministrei palestras sobre Trabalho e Gestão de Pessoas numa instituição de ensino com várias unidades na capital e no interior de São Paulo. As palestras eram gratuitas e o público, entre 80 a 180 pessoas, diverso, constituído de alunos de Ensino Técnico e Médio, universitários, donas de casa, religiosos, comerciários, profissionais com tempo de experiência variado, desempregados, aposentados e microempresários. O tipo de vínculo com a organização de ensino consentiu a abordagem dos temas com certa liberdade, em que se colocaram em questão determinadas práticas empresariais da atualidade, convidando a platéia a discuti-las – algo incomum no campo da consultoria em Gestão de Pessoas. Dessa forma, foi criado um ambiente que possibilitou o surgimento de várias indagações e comentários sobre as escolhas de carreira, os processos seletivos, o discurso individualista, a exigência por qualificação, entre outros. Como exemplo, segue o que me recordo do comentário de uma participante:

Professora, eu trabalho numa creche da Prefeitura e lá eles estão cada vez mais exigindo certificação. Tem sempre alguém perguntando o quanto você estudou, se fez curso disso, daquilo, explicam que é a Secretaria da Educação que quer saber. Aí eu penso: se tem uma coisa que eu entendo é de cuidar de criança, minha experiência nisso é de mais de 20 anos. Então a minha dúvida é: será que daqui a pouco vão pedir curso de Pedagogia para ser mãe?

Além de evidenciar a capacidade de crítica, questionamentos como esse mostraram, em diferentes momentos de meu percurso profissional, a ausência de mecanismos sociais que possam acolhê-los e analisá-los. Revelaram também que o mercado privado de orientação de carreira prioriza executivos que possam pagar por serviços individualizados e, por vezes, pouco afeitos à contestação da gestão neoliberal e à contextualização sócio-histórica do campo do trabalho, em linha com as conclusões de Dias (1996). Portanto, permanecem as indagações: a quem podem recorrer os empregados dos demais níveis hierárquicos das organizações corporativas, bem como os profissionais de outras realidades? E a Psicologia, como pode contribuir?

Cabe acrescentar que os jovens alunos do Ensino Médio e Superior, dependendo de sua condição social, valem-se da orientação profissional oferecida em suas próprias escolas, além de serviços disponibilizados por clínicas-escola de faculdades de Psicologia, centros especializados e psicólogos autônomos.

Entre esses estudantes e os executivos de empresas nota-se uma lacuna, um importante espaço a ser ocupado, no qual se localiza o propósito desta pesquisa. Parece-me que a imensa massa de trabalhadores que necessita de orientação de carreira no Brasil, não possui um serviço disponível³.

³ Existem serviços gratuitos especializados no atendimento ao trabalhador, como o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e o Centro de Apoio ao Trabalho (CAT) e que possuem várias unidades na grande São Paulo. O CEREST, oriundo do campo da Saúde do Trabalhador na Saúde Pública e munido de equipes multiprofissionais, presta informações e assistência e realiza ações de vigilância nas empresas, sempre com o intuito de promover a saúde dos profissionais e evitar exposição a situações laborais de risco (Sato, 2010; Sato, Lacaz, & Bernardo, 2006). O CAT, além de providenciar documentos e efetuar procedimentos como a solicitação do seguro-desemprego, volta-se principalmente à intermediação de mão-de-obra, oferta de cursos de qualificação. Menciona realizar orientação para o trabalho, atividade que prioriza a inserção no mercado profissional e consolidação de empreendimentos. Há também o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR) ligado ao Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) e ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) e operacionalizado pelos Estados e Municípios através dos postos SINE. Oferece seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra e apoio ao programa de geração de emprego e renda. Logo, há uma estrutura estatal, mas que não chega a atingir a maioria da população e nem se destina à orientação de carreira.

Que tipo de atendimento específico pode a Psicologia oferecer? Como enlaçar a atitude clínica e o olhar crítico ao trabalho de modo a incentivar escolhas desejantes, identitárias e viáveis? Uma breve experiência no atendimento a dois grupos de orientação de carreira no Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (SOP-IPUSP) em 2008 e 2009 permitiu perceber a potência de um dispositivo de interlocução. Nas palavras de uma participante de um grupo feminino: *“Antes eu achava que só eu havia tido dificuldades para retornar ao trabalho depois que tive filhos, pensava que o problema era meu, que deixei de fazer alguma coisa!”*. A questão das diferenças de gênero no trabalho pode ganhar força nesse grupo composto unicamente por mulheres e incentivar a busca por atividades compatíveis à maternidade e à ligação com a família, contrariamente à certa visão disseminada nas empresas em que os laços fundamentais, difíceis de desatar – entre eles, os familiares - são percebidos como fardos (Grisci, Scalco, & Kruter, 2011).

Paralelamente a esse panorama que se anuncia como uma carência ou oportunidade para a Psicologia, evidencia-se o crescimento do *coaching*, serviço cujos contornos abrangem desde a proposta de um auxílio a mudanças profissionais até o planejamento e implementação de um projeto de vida (Avilez, 2012). Logo, nota-se um anseio da classe trabalhadora por espaços de interlocução e elaboração de suas vivências e planos.

São estes os variados componentes de uma experiência multifacetada que integra o quadro de base da presente pesquisa. Recupera, assim, o sentido tradicional do termo carreira: território organizador de vida e de identidade no trabalho em que se pode deixar o tempo correr e mirar um horizonte de futuro. Para além de impressões subjetivas, averiguaremos, à frente, a produção científica recente e faremos nossa proposta de pesquisa.

Primeiramente, realçaremos determinados aspectos da conjuntura laboral a partir de certo posicionamento acerca do trabalho e da carreira. Na sequência, um panorama das pesquisas nacionais e internacionais sobre carreira de 2008 a 2012, nosso referencial teórico e

as diretrizes do SOP-IPUSP que sustentam este estudo. Apresentaremos, como de praxe, os propósitos, método e resultados de nossa investigação para, finalmente, passar à exposição e detalhamento das contribuições. As considerações finais encerram o debate aqui pretendido.

1**INTRODUÇÃO**

1.1 Nos domínios do trabalho

Acerca dos estudos sobre o trabalho, Borges e Yamamoto (2004) afirmam que o largo campo da Psicologia acolhe as mais diversas abordagens e abriga múltiplas e até contraditórias significações para o tema. Das divergências, assinalam, advém a riqueza fomentadora dessa área de investigação.

Além da Psicologia, outras disciplinas científicas detêm-se ao assunto em pauta. A Economia valoriza a atividade laboral enquanto base da produção de riquezas (Engels, 1876/1990⁴; Neto & Braz, 2006) e, igualmente, como categoria fundamental para o entendimento do fenômeno humano social (Neto & Braz, 2006), bem como as Ciências Sociais que compreendem o trabalho como protoforma do ser social (Lukács, 1972/1981), reflexão crucial para a temática da carreira a ser detalhada a seguir.

1.1.1 O trabalho e o ser social

Engels (1876/1990) e Neto e Braz (2006) examinam a evolução histórico natural em busca de raízes que caracterizariam a origem do trabalho, ao qual tributam o surgimento da humanidade.

Para eles, o conjunto das exigências impostas pela busca de sobrevivência levou primatas mamíferos, no decurso de um longuíssimo período, a um tipo de organização e desenvolvimento que extrapolou a mera atividade animal. A ação animal inscreve-se num

⁴ O livro em questão reúne textos de Marx e Engels, entre eles o famoso “Princípios do Comunismo” de Engels (1847). O capítulo ao qual nos referimos foi redigido por Engels em 1876.

quadro regido por determinações genéticas, ocorre no contato imediato com a natureza e volta-se ao atendimento de necessidades biológicas de existência (Neto & Braz, 2006). Segundo os pesquisadores, a ruptura dessa moldura localiza-se nas dificuldades impostas pela luta em favor da sobrevivência e da existência. Dito de outra forma, o trabalho constituiu o gatilho de um salto qualitativo peculiar na natureza e que desencadeou o aparecimento da espécie humana. Lukács (1972/1981) também se refere ao salto propiciado pelo trabalho sem precedentes na natureza, embora lembre do quanto o ser social dela depende e da qual jamais poderá se separar:

[...] o ser social em seu conjunto e em cada um de seus processos singulares pressupõe o ser da natureza inorgânica e orgânica. Não se pode considerar o ser social independentemente do ser da natureza, como uma antítese que o exclui [...] As formas de objetividade do ser social se desenvolvem, à medida que surge e se explicita a práxis social, a partir do ser natural, para depois se tornarem cada vez mais declaradamente sociais. [...] Com o ato da posição teleológica no trabalho, tem lugar o ser social (p. 93).

Caracteriza-se o ser social por uma relação com a matéria natural mediada por instrumentos, que demanda ao sujeito habilidades e conhecimentos adquiridos por experimentação e repetição e posteriormente transmitidos e que atende a um rol ilimitado de necessidades, muitas vezes distantes do comando biológico. Intencionalidade, objetivação, escolhas e avaliações, conhecimento das propriedades da natureza, arranjo de múltiplos elementos, distinção sujeito/objeto, linguagem articulada, tendência à universalização são também requeridos e compõem o exercício laboral (Engels, 1876/1990; Marx, 1867/1980). Logo, além de tratar-se de atividade efetuada exclusivamente por seres humanos e realizada coletivamente no seio de uma sociedade, atribui-se ao trabalho a fundação do ser social (Neto & Braz, 2006, p. 34): *“foi através do trabalho que a humanidade se constituiu como tal”* [itálicos originais]. Com ele, romperam-se mecanismos regulares da natureza – no sentido de redução de seu peso e determinação sobre a vida - e desencadearam-se ganhos exponenciais

de complexidade que deram origem a um novo ser, a espécie humana, cuja peculiaridade deve-se menos à herança genética, quando comparada a seu modo social de existência.

Muitos anos antes, disse Engels (1876/1990, p. 87): “o trabalho criou o próprio homem” e constitui a “diferença característica entre o bando de macacos e a sociedade humana” (p. 93). O autor descreve o longo processo iniciado pela demanda de tarefas que impôs a postura ereta e a marcha vertical dos macacos e que permitiu a liberação de suas mãos. Novas habilidades puderam ser adquiridas, num processo crescente de aperfeiçoamento hereditário adaptado a novas operações, em que as mãos deixaram de ser apenas o órgão do trabalho para transformar-se também no seu produto. Graças a tal desenvolvimento, a mão do homem alcançou um elevado grau de perfeição (Engels, 1876/1990). E o trabalho contribuiu ainda para estreitar os laços entre os homens, exigindo o desenvolvimento da linguagem articulada. Para o autor, se nossos antepassados simiescos já eram seres sociáveis, deles derivam os seres mais sociáveis dos animais, os humanos. Novas atividades e hábitos puderam ser adquiridos, criados e repassados, por exemplo, o domínio do fogo, o uso de diversos tipos de alimentos como a carne, a domesticação dos animais, a adaptação a diferentes tipos de clima, numa evolução do trabalho que possibilitou o seu incremento e o surgimento de outros tipos de atividade humana.

Partilhamos dessa visão que atribui ao trabalho estatuto particular na dimensão social humana, categoria essencial para seu entendimento e discussão. O debate aqui proposto a respeito da carreira situa-se nessa perspectiva em que se enlaçam intimamente o trabalho e o ser social. Contudo, alertam Neto e Braz (2006), o ser social não se reduz ao trabalho e realiza-se em várias outras objetivações, abarcadas no conceito de “práxis”⁵, tema que excede nossa discussão. Quanto mais o ser social se desenvolve, mais complexas e diversificadas

⁵ A categoria inclui todas as objetivações criadas pelo ser social que, com base no modelo do trabalho (objetivação primária), o ultrapassam. Existem as práxis dedicadas ao controle e à exploração da natureza e aquelas que tomam o próprio homem como objeto, uma vez que se voltam a seu comportamento e ação, a exemplo da práxis educativa (Neto & Braz, 2006).

tornam-se suas objetivações, processo permanentemente em curso e aberto ao enriquecimento das possibilidades e promoção do engrandecimento humano. Logo, o trabalho, além de propulsor do ser social, permite o seu contínuo aprimoramento.

Em nenhum homem reside todas as opções de objetivação do ser social - tal atributo pertence à coletividade, embora a riqueza subjetiva e a constituição de uma singularidade derive do leque de objetivações de que se pode apropriar (Neto & Braz, 2006), outro elemento crucial para a reflexão sobre carreira.

Para Engels (1876/1990), além dos efeitos naturais da ação humana, existem consequências sociais de sua produção, notadamente a partir do momento em que surge a propriedade privada e a divisão social do trabalho. Nas sociedades marcadas pela alienação, há desigualdade nas possibilidades de incorporar objetivações; distribui-se de forma irregular o acesso de cada ser humano às objetivações existentes (Marx, 1867/1980). Novamente uma constatação acerca da carreira: há entraves sociais a afetá-la. Ademais, ocorrem regressões do ser social concomitantes à sua expansão; o desenvolvimento do ser social não é linear e ascendente.

O processo contínuo de incremento e desdobramentos do trabalho obedece igualmente a condições históricas - para Marx (1867/1980), aos modos e relações de produção característicos de cada sociedade e momento histórico da humanidade.

Diversos estudiosos detiveram-se às transformações históricas do trabalho. Arendt (1958/2005) diferencia vidas contemplativa e ativa: a primeira julgada superior à ação de acordo com os pensamentos filosófico e religioso tradicionais e a segunda, o seu negativo, meio necessário para alcançá-la. Trabalho, obra e ação integram a vida ativa, asseguram a sobrevivência e a quietude indispensáveis à contemplação. A autora aponta que a Era Moderna, longe de redescobrir a vida ativa, apenas tornou questionável a vida contemplativa.

Ainda a respeito de acontecimentos históricos, realçaremos três conjuntos interligados de mutações recentes após o surgimento do capitalismo e que tem afetado o trabalho intensamente. Serão abordados nesta pesquisa por atravessarem, em alguma medida, os relatos dos sujeitos atendidos. Trata-se do padrão flexível de acumulação do capital inspirado no Toyotismo, do neoliberalismo e da globalização.

1.1.2 Acumulação flexível do capital

Em torno das décadas de 1940 e 1950 nos países centrais do capitalismo o modelo taylorista-fordista sustentava a organização do trabalho (Motta & Vasconcelos, 2008). Apoiava-se no regime de acumulação do capital sob a influência das ideias keynesianas acerca da manutenção do ciclo virtuoso do capitalismo, em que se valorizavam a produção e o consumo de massa. O Estado do Bem-Estar tinha o papel de regular a economia, promover o pleno emprego e a distribuição de ganhos de produtividade, além de garantir a proteção social aos trabalhadores, desempregados e acidentados (Borges & Yamamoto, 2004). Os conflitos capital-trabalho eram regulados via institucionalização, a exemplo das convenções coletivas de trabalho, fruto de conquistas históricas dos movimentos de trabalhadores. Logo, havia um modelo de desenvolvimento assentado nos princípios da Administração Clássica, no suporte do Estado do Bem-Estar e na regulação social democrática (Borges & Yamamoto, 2004), em que se uniam as concepções de progresso e de bem-estar. Todavia não foi aplicado em todo o mundo de modo homogêneo segundo Borges e Yamamoto (2004). Esclarecem os autores que no Brasil sua introdução foi afetada por fatores como o capitalismo tardio, a desigualdade entre regiões e setores da economia e os governos autoritários. Afirmam que o fato de não ter

havido as medidas protecionistas e altos salários típicos do Estado de Bem-Estar comprova a sua inexistência efetiva no cenário nacional, apesar da adoção de determinados elementos na indústria automobilística, empresas de economia mista e estatais, ou seja, para a menor parte dos brasileiros.

A crise estrutural do capitalismo iniciada na década de 1960 e agravada nos anos 1970 afetou fortemente esse panorama, embora, no Brasil, ela tenha tido relevância e efetividade nos anos 1980. Vários são os fatores apontados como deflagradores de tal crise (Antunes, 2000; Borges & Yamamoto, 2004; Harvey, 2007), discussão que excede o foco desta pesquisa.

Como resposta e reestruturação do capital no sentido de retomada de sua hegemonia surgem transformações estruturais a partir desse período. Uma delas inscreve-se no processo produtivo, trazendo também consequências para o processo de trabalho. Referimo-nos ao padrão flexível de acumulação do capital inspirado no Toyotismo e práticas japonesas que se destacaram como opções para superação da crise.

O modelo japonês teve como base os progressos tecnológicos e a instauração de um modo de produção heterogêneo, flexível e adequado às demandas do mercado (Antunes, 2000). Apenas a parte principal da produção manteve-se na própria fábrica (teoria do foco), o restante passou a ser terceirizado para empresas fornecedoras, permitindo o enxugamento ou redução de postos de trabalho e a horizontalização da estrutura. Utilizaram-se técnicas de sincronização e melhor aproveitamento do tempo de produção (*just in time*), reposição de peças com estoque mínimo (*kanban*) e aperfeiçoamento contínuo (*kaizen*), que elevaram o ritmo e a velocidade da cadeia produtiva. A disseminação da ideia de qualidade total – falaciosa segundo Antunes (2000) por promover melhoria apenas na aparência ou invólucro do produto e que passa a ter menor durabilidade (obsolescência programada) - contribuiu para a aceleração do circuito produtivo, embora tenha acarretado maior desperdício e descarte.

Buscou-se oferecer, cada vez mais rapidamente, produtos variados ao mercado, estimulando o crescimento do consumo.

Implementaram-se novas práticas de gestão de pessoas: trabalho operário em equipe, multivariabilidade de funções e tarefas, além do incentivo à participação nos círculos de controle de qualidade com vistas ao incremento dos ganhos de produção. O trabalhador tornou-se polivalente, responsável pela realização de várias tarefas simultâneas e ainda incitado a colaborar na concepção do trabalho; logo, a sobrecarga administrativa integrou a reorganização empresarial (Sennett, 2002).

Antunes (2000, 2001) assinala a apropriação cognitiva e intelectual do *savoir-faire* dos trabalhadores, além da transferência da elaboração e controle produtivos para eles (gestão via estresse), atividades anteriormente ao encargo da gerência científica. Adicionaram-se às técnicas adotadas para regular o trabalho humano o aumento da jornada, o flexitempo como recompensa, a contratação de imigrantes (*dekasseguis*), a divisão sexual e o trabalho em tempo parcial. Por conseguinte, ampliou-se o exército de reserva e foram mantidos apenas os operários mais qualificados, participativos e multifuncionais, resultando em cenário de grande competitividade e incerteza para boa parte dos profissionais. Surgiu a empresa “enxuta” com base na reengenharia cuja máxima resume-se a “produzir mais com menos”: maior produtividade com um menor contingente de trabalhadores. Sennett (2002) contesta tal argumento e demonstra que os resultados em determinados países que adotaram o modelo flexível de acumulação capitalista, longe de gerar maior eficiência, ocasionaram um processo caótico e de menor produtividade.

Se a proposta original da abordagem japonesa mantinha certos valores caros à cultura oriental como o caráter coletivo do trabalho e a segurança no emprego (ilustrada na oferta de emprego vitalício para parte da população operária) (Antunes, 2000), sua transferência para o Ocidente nas décadas de 1970 e 1980, e que envolveu tentativas bem e mal-sucedidas, sofreu

adaptações, intensificando uma lógica já existente de exploração do operariado⁶. Desemprego, fechamento de unidades fabris, divisão global do trabalho, reorganização financeira e tecnológica, capital volátil constituíram algumas das consequências dessa nova fase do capitalismo, revigorada ante descobertas de novas estratégias de acumulação e dominação societal (Antunes, 2000).

Para a classe trabalhadora⁷, os efeitos envolveram sua crescente fragmentação (desunida ante a competição e a heterogeneidade de práticas adotadas), a desregulação de direitos trabalhistas, a precarização e terceirização da mão de obra e a destruição do sindicalismo de classe, num tipo de sindicalismo conivente com a gestão empresarial (Antunes, 2001). A supervisão cerrada da Administração Científica (Motta & Vasconcelos, 2008) tornou-se desnecessária: a fiscalização é efetuada pelo próprio operário, preocupado em manter-se empregado. Somam-se à interiorização do controle, outros fatores que afetam a sua subjetividade, a exemplo da disseminação do individualismo, explicitado à frente.

Antes convém apresentar as linhas gerais da proposta neoliberal.

1.1.3 Neoliberalismo

Antunes (2000) afirma que o neoliberalismo agravou a diferença entre a via toyotista original e sua transposição para o Ocidente. Denomina-se neoliberalismo o conjunto de ideias

⁶ Exatamente nesse aspecto localiza-se a semelhança entre o Toyotismo e a Administração Científica para Antunes (2000): por vias diversas, alcançaram um novo patamar de exploração dos trabalhadores. Heloani (2003) observa igualmente continuidade, do Taylorismo ao Pós-Fordismo, na predominância dos interesses do capital.

⁷ Antunes (2001) prefere “classe que vive do trabalho” (p. 48, nota de rodapé) em referência aos que vendem sua força de trabalho, incluindo os profissionais do setor de serviços, o proletariado rural, o proletariado precarizado e os desempregados e excluindo os altos funcionários e gestores do regime capitalista. Dessa forma, procura realçar o sentido do trabalho na contemporaneidade e marcar sua divergência aos estudiosos que citam o fim do trabalho e da classe trabalhadora. Entendemos que as expressões podem ser consideradas similares e, nesta pesquisa, não nos deteremos a tais distinções e utilizaremos “classe trabalhadora”, “operariado”, “conjunto de profissionais” e afins quando tratarmos do mesmo grupo.

e práticas da política econômica com base no pressuposto de que o bem-estar humano pode ser alcançado a partir da máxima liberdade às empresas, num âmbito de garantia dos direitos de propriedade privada e liberdades individual, de comércio e de mercado (Harvey, 2007). Ao Estado cabe sustentar tais práticas via garantia da integridade da moeda e na promoção e defesas institucionais do livre mercado, ou seja, o bom andamento dos negócios ganha destaque no papel governamental, em detrimento do atendimento às necessidades da população. Logo, minimiza-se sua intervenção para que o mercado, este sim considerado instância reguladora central, possa propiciar ganhos gerais.

Para Yamamoto (2000), o neoliberalismo, distante do estatuto teórico do liberalismo clássico, aproveita parte de suas proposições e as articula ao “darwinismo social” e a outras formulações definidas segundo a conjuntura e interesses de grupos específicos.

Idealizado na década de 1940 por economistas opositores ao Estado de Bem-Estar, ganhou vigorosa força nos anos 1970 como possível saída na área da política econômica para a crise capitalista descrita anteriormente, embora tenha iniciado de forma experimental e assimétrica em distintos países. Instalou-se de modo contundente em praticamente todo o globo depois de 1990, ao recuperar o poder das classes altas e tornar-se discurso hegemônico e naturalizado, ancorado em certo uso dos conceitos de liberdade e direitos individuais (Harvey, 2007).

Para alojar-se mundialmente, a ordem neoliberal precisou opor-se ao sindicalismo classista e às conquistas sociais dos trabalhadores sob o argumento, questionável segundo Antunes (2001), mas amplamente propagado, do fim da ameaça socialista e que teve consequências para o movimento operário.

Produziu enorme expropriação a partir de táticas sofisticadas assinaladas por Harvey (2007): privatização de ativos públicos para a criação de novos mercados, redistribuição de riquezas via manipulações no mercado financeiro, manejo de crises, conduzindo Estados e

empresas ao endividamento e à bancarrota⁸ e ainda redirecionamento de verbas públicas para financiamentos privados. Por conseguinte, não promoveu abundância geral e sim a de poucos, num tipo de mercado em que o vencedor leva a mesa toda, o que usurpa o bem comum e acentua a desigualdade social (Dupas, 2005; Harvey, 2007; Sennett, 2002), garantindo e provendo a dominação burguesa (Coutinho, 2000).

Trata-se de clara “luta de classes”, segundo Harvey (2007, p. 27), à qual a massa da população e os vários movimentos de luta contra a expropriação devem unir-se exatamente nesses termos. Dupas (2005) refere-se a uma nova sociedade de castas: excluídos *versus* incluídos. Antunes (2001) menciona o estabelecimento de uma lógica societal de prevalência do capital, em que se considera o trabalho humano apenas por ser imprescindível à acumulação. Aponta as graves consequências para o mundo do trabalho: redução do proletariado estável e incremento do novo proletariado, do subproletariado fabril e de serviços (de modo análogo ao que Chanlat, 1996, chamou de flexibilidade funcional e numérica), aumento da atuação profissional feminina de maneira precarizada e desregulamentada, inclusão criminosa de crianças e exclusão de jovens e idosos nos países centrais do capitalismo, entre outros. Ressalta a fragmentação da classe trabalhadora nesse panorama complexo e heterogêneo.

O regime neoliberal afeta o aparelho estatal: se ao Estado cabe um papel secundário de apoio ao mercado, ocorre um esvaziamento de sua função primordial de zelar pelos cidadãos e pela democracia (Dupas, 2005). Ante o argumento da necessidade de refrear gastos sociais, mesmo em atividades fugidias à lógica capitalista, recorre-se à desativação, diminuição ou mesmo privatização de serviços e da responsabilidade pelas ações no campo da assistência social (Antunes, 2001; Harvey, 2007; Yamamoto, 2000). Com orçamentos estatais restritos e instituições sucateadas, concretiza-se a menor legitimidade dos governos.

⁸ Antunes (2001) e Harvey (2007) denunciam a atuação de órgãos internacionais como Fundo Monetário Internacional (FMI) e Organização Mundial do Comércio (OMC) na elaboração e controle de políticas fiscais, monetárias e comerciais para viabilizar a transferência de ativos.

Se a lógica corporativa orientada pela visão neoliberal invade a sociedade, de que modo atinge a subjetividade? Quais as vivências afetivas experimentadas? Discutiremos tais questões a frente, logo depois de apresentarmos uma breve discussão a respeito da globalização.

1.1.4 Globalização: continuidade ou ruptura?⁹

A fim de que este trabalho não se distancie de seus propósitos primordiais, anunciaremos elementos gerais da globalização, em especial naquilo que tem afetado o trabalho.

Santos (1997) conceitua globalização como “processo pelo qual determinada condição ou entidade local estende a sua influência a todo o globo e, ao fazê-lo, desenvolve a capacidade de designar como local outra condição social ou entidade rival” (p. 14). O pesquisador acentua, em sua proposição, o enraizamento local dos fenômenos considerados globais.

A globalização caracteriza-se por um complexo processo de interligação pretensamente mundial nas vertentes econômica, social, cultural e política, iniciado no final do século XX e que propicia a expansão capitalista para novos mercados. As inovações tecnológicas, especialmente a rede mundial de computadores, foram fundamentais para sua viabilização.

O principal aspecto da globalização para Malvezzi (2000) reside no fato de que o espaço e o tempo são afetados sobremaneira com o uso da teleinformação. O espaço

⁹ Este título foi inspirado no do livro de Wagner (1996).

comprime-se duplamente, uma vez que eventos longínquos passam a ser vivenciados como se fossem próximos (alteração das distâncias) e o armazenamento de documentos físicos reduz-se com a utilização de bancos de dados virtuais (modificação do lugar). Sem a necessidade de deslocamento e do espaço físico para o transporte, guarda e processamento de dados e informações, diminui-se o tempo requerido para diversas ações humanas (compressão do tempo). Santos (1997) igualmente enfatiza mudanças na percepção espaçotemporal e destaca o processo social em que os acontecimentos ganham velocidade e se difundem por praticamente todo o globo, embora priorize o debate a respeito das relações de poder que acompanham os tipos diversos de mobilidade temporal e espacial.

Malvezzi (2000), a respeito dos componentes da globalização, cita, ainda, a maior facilidade para circulação do capital financeiro, o fortalecimento do capital simbólico e a possibilidade de vivência de múltiplas identidades, entre outros.

No que tange ao trabalho, nosso interesse primordial, aponta o surgimento da empresa virtual e do trabalho a distância, do autogerenciamento, das relações de trabalho com mais autonomia, menos dependentes de contratos formais e mais suscetíveis à imprevisibilidade e flexibilidade, da “re-institucionalização do trabalho na forma de trabalho empreendedor”, entre outros (Malvezzi, 2000).

A nosso ver, trata-se de acirramento do quadro já descrito de transmutação do capitalismo. Em outras palavras, ainda que haja relevantes novidades, muitas delas em processo de compreensão e estudo por parte de pensadores de diversas disciplinas, trata-se de continuidade do regime de acumulação flexível e da ordem neoliberal. Dessa forma, consentimos com Uvaldo (2002) ao dizer que tais transformações “são apenas vertentes de um processo bem mais complexo de reestruturação do capitalismo” (p. 7).

Se há vantagens, como o aumento do acesso a meios de comunicação - praticamente um bilhão de pessoas conectadas à internet de acordo com Dupas (2005) -, o mesmo autor

alerta para a importância de graduar a ideia otimista de “todos em rede” (p. 40). Explica que, se de um lado o suporte tecnológico abre possibilidades para a expressão da cidadania e comunicação de valores, por outro atendeu às demandas da economia em favor da maleabilidade, oferecendo graves riscos.

Dentre eles, encontram-se o aumento da individualidade e declínio da solidariedade (Dupas, 2005), o isolamento social, um novo tipo de imperialismo (Malvezzi, 2000), a diminuição da capacidade das nações de proteger suas empresas e seus trabalhadores por conta do aumento da competitividade (Bresser Pereira & Grau, 1999) e acentuação da concentração de renda e da violência (Bresser-Pereira & Grau, 1999; Dupas, 2005). Duarte (2009) chega a citar “globalização *econômica*” [itálico nosso], por entender que “a globalização social ainda não aconteceu” (p. 9).

Contudo, se “a história do desenvolvimento capitalista é, também, a história da resistência dos trabalhadores” (Borges & Yamamoto, 2004, p. 32), cabe pontuar a diversidade dos acontecimentos presentes na globalização.

Santos (1997) considera “globalizações” no plural e distingue quatro possibilidades. Denomina “localismo globalizado” quando um fenômeno local extrapola fronteiras nacionais e se torna mundial com sucesso, a exemplo da atuação de empresas multinacionais. O “globalismo localizado” consiste no impacto desse processo em condições locais, que precisam reorganizar-se para dar conta e responder aos ditames internacionais. Esses dois primeiros tipos referem-se à globalização hegemônica, efetuada pelos países centrais do capitalismo, enquanto aos países periféricos resta tentar adaptar-se.

A globalização contra-hegemônica encontra expressão no “cosmopolitismo”, organização transnacional dos estados-nações ou grupos em defesa de seus interesses por meio de interações globais (como movimentos feministas ou entidades de defesa dos direitos humanos). Manifesta-se também no “patrimônio comum da humanidade”, vertente da

globalização ocupada com temas “tão globais quanto o próprio planeta” (Santos, 1997, p. 17) e que precisam ser geridos em nome do futuro da humanidade, a exemplo da proteção da camada de ozônio e da biodiversidade. Logo, há movimentos variados e de oposição ao imperialismo global, como nos dois tipos acima citados.

Ansiamos assinalar que, além de todos os desafios colocados e da permanência do favorecimento a determinada classe social que integra a lógica neoliberal, a possibilidade de comunicação em escalas variadas, inclusive mundial, também oferece campo para resistência, construção de alternativas e de algum tipo de laço social.

1.1.5 Acumulação flexível e o regime neoliberal: consequências para a subjetividade

Inicialmente vale esclarecer que, ao abordar os efeitos pessoais das alterações produtivas da acumulação flexível e do neoliberalismo, optamos por abarcá-las em temas segundo a perspectiva do trabalhador, ao que provavelmente é sentido e percebido por ele. Por isso deixaremos de lado as especificações em relação à sua origem (por exemplo, se se aproxima mais do modelo toyotista original, de sua transposição para o ocidente ou do ideário neoliberal), por compreendermos que se trata de um conjunto articulado de mutações que atravessa e afeta a subjetividade, com vistas a manter a hegemonia capitalista. Em outras palavras, o trabalho sem sentido, repetitivo e degradante (Marx, 1867/1980) foi paulatinamente substituído por um processo mais profundo e obscuro de dominação, que se aproveita de qualidades inerentes ao trabalhador, o qual deve colocar-se inteiramente a serviço do capital, ampliando sua dependência a ele (Antunes, 2001). Nesse panorama, os aspectos abaixo ganham relevância.

a) Incentivo ao risco

Valoriza-se a abertura à constante mutação. Adaptar-se rapidamente ao inesperado, permanecer à disposição das novidades e dos desafios são componentes de um tipo de heroísmo que ganha espaço no novo capitalismo (Sennett, 2002). Associa-se tal exercício à juventude, à possibilidade constante da partida e da vinculação a ligações corriqueiras. Por outro lado, percebem-se com pesar os laços de ancoragem e estabilidade, difíceis de desatar (Grisci, Scalco, & Kruter, 2011), como se significassem estagnação e passividade. Produz-se um estado de risco permanente, de vulnerabilidade ante um rolar de dados absolutamente aleatório, “uma espécie de preocupação surda, contínua, reforçada pela exagerada ambiguidade do sucesso e fracasso” (Sennett, 2002, p. 97).

b) Sistema ilegível

Na lógica da flexibilidade, não se sabe ao certo o que esperar, que tipo de comportamento pode sustentar um percurso profissional. Um incômodo inominável acompanha a tentativa de lidar com o enigma, de entender a lógica mais profunda das atividades. No entanto, as regras de mobilidade ocupacional não só “parecem” incompreensíveis: elas precisam “ser” obscuras a fim de que se mantenha a sujeição à mutação. As consequências das decisões incertas e arriscadas são conhecidas apenas *a posteriori*, uma vez que nas empresas flexíveis há pouca informação concreta e não é possível tomar decisões racionais sobre o futuro. Só em retrospecto se pode verificar se a decisão tomada foi ruim (Sennett, 2002), gerando uma vivência de ruptura, muitas vezes, traumatizante.

c) Autoridade fluida

No regime de trabalho pouco inteligível, o chefe, ou em palavra mais apropriada, o gestor, tem a função de um facilitador ou mediador. Desaparece a autoridade no sentido de uma referência previsível e confiável, o que desorienta os empregados. O gestor pode furtar-se à responsabilidade e, em situações extremas, deixar para seu liderado a culpa pelo erro, uma vez que se junta aos demais como mais uma vítima das mudanças. Não há base firme com a qual se possa contar, nem legitimidade para os desejos e possibilidades identitárias dos trabalhadores.

d) Trabalho em equipe e habilidades portáteis

Atuar em grupos transitórios, ou matriciais, demanda um certo tipo de habilidades portáteis que independem da situação. Deve-se, além de conceber e realizar a tarefa imediata e “aceitar desafios”, possuir aptidões verbais, numéricas e tecnológicas, manter bons relacionamentos, saber ouvir, ajudar os outros e, ao mesmo tempo, distanciar-se desses relacionamentos e evitar os conflitos. Contudo, dada a pressão por metas avaliadas individualmente, a oposição entre uma farsa de boa convivência e a competitividade conduz à desconfiança e à susceptibilidade: tensão constante e pessoas com ânimos exaltados aos mais leves rumores (Dupas, 2005; Sennett, 2002). A opressão ocorre pela própria vigilância dos colegas em que o alvo é exclusivamente a produtividade.

Ademais, ressalta Sennett (2002), a coesão temporária incentiva um tipo ambíguo de ética: a prática real é de um grupo superficial e degradante, em que as relações compõem uma encenação. Inexistem conexões humanas confiáveis e duradouras; a profundidade da experiência que requer um processo temporal, a exemplo do processo de construção da confiança, lealdade e união, é colocada em xeque. Nota-se o aumento do individualismo e declínio da solidariedade (Dupas, 2005).

e) Rompimento do tempo

Por conta da organização em torno de projetos de curta duração e de equipes passageiras, a empresa volta-se inteiramente para a superficialidade do tempo presente. Observa-se um rompimento no horizonte do tempo. O tempo dilatado de outrora, necessário à maturação, é visto como demora e lentidão; tudo precisa acontecer rapidamente.

Sennett (2002) descreve como a urgência da tarefa enreda os trabalhadores num círculo composto por ações imediatas e em um tipo de “trauma paralisante” (p. 107), em que o tempo parece parar. Ainda que cientes de que algo precisa ser feito, permanecem imóveis de fato, com o pensamento de longo prazo suspenso e o distanciamento necessário à reflexão, impedido. De alguma forma sabem que algo vai mal, mas não podem, não sabem o que fazer, estão demasiado acelerados e confusos.

Da mesma forma, tem-se a experiência acumulada, aquela em que o tempo é o agente imprescindível, como algo de pouca valia, ultrapassado. As condições atuais da vida organizacional, concentrada apenas na capacidade imediata, oferecem poucas alternativas às pessoas de meia-idade. Geram um paradoxo quando negam o valor da experiência passada e encurtam a carreira, mesmo diante do inegável aumento da longevidade dos trabalhadores (Chanlat, 1996). Atribui-se maior valor à juventude, como se se combinasse com flexibilidade, enquanto rigidez e aversão a mudanças fossem inerentes à idade avançada, num tipo de preconceito que serve à reengenharia, uma vez que prefere desconsiderar a capacidade de crítica e de posicionamento dos trabalhadores mais velhos, em oposição à maior submissão dos mais jovens (que, contudo, tem pouca lealdade, segundo Sennett, 2002).

Desqualificação, fraqueza por dentro e apreensão em razão da passagem do tempo acometem os trabalhadores mais velhos, sentimentos reforçados pelo regime flexível. É como se a passagem do tempo contasse contra, colocando em risco o valor pessoal, esquecendo que

“a simples passagem de tempo para acumular aptidões dá a uma pessoa posição e direitos” (Sennett, 2002, p. 114).

Na vivência do tempo desconjuntado surge um conflito entre o caráter e a experiência que impede as pessoas de construírem uma narrativa.

f) Comportamento flexível e enfraquecimento do caráter

A obra de Sennett (2002) revela, como afirmação capital, que o comportamento flexível conduz ao enfraquecimento do caráter, em que a ausência de apego temporal (o longo prazo inexistente) e tolerância à fragmentação são componentes. Ao invés de alienação, o sentimento é de indiferença e rala identificação com o trabalho.

Falta partilhar um código comum em que as pessoas reconheçam a si mesmas e, então, os menos poderosos da flexibilidade são relegados à superfície. Tudo isso “corrói a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo” (Sennett, 2002, p. 24), num processo de erosão de qualidades do caráter, em que “os empregados se sentem pessoalmente degradados pela maneira com que trabalham” (p. 79). Grisci et al. (2011) mencionam o dilema pessoal no cotidiano de trabalho, a vivência de situações embaraçosas, conflituosas e sem possibilidade de escolhas satisfatórias para os sujeitos.

Como pode o trabalho, em tais condições, propiciar o desenvolvimento do ser social? Como construir relações sociais duradouras se até a própria subjetividade é afetada nesse modo de trabalhar? Talvez se trate justamente da regressão do ser social a que se referiram Neto e Braz (2006).

g) Ausência de uma narrativa

Os elementos do regime flexível de trabalho, associados aos imperativos neoliberais, geram um estado de descontinuidade e deriva, um interminável recomeço psíquico, em que se

torna difícil elaborar uma narrativa organizadora dos acontecimentos e da experiência. Nas palavras de Sennett (2002, p. 176),

A flexibilidade que festejam não dá, não pode dar, qualquer orientação para a vida em comum. Os novos senhores rejeitaram carreiras no velho sentido inglês da palavra, estradas pelas quais as pessoas podem viajar; os caminhos de ação duráveis e constantes são territórios estrangeiros.

Dessa maneira, a carreira se corrói porque inexistente uma narrativa partilhada, algo que tenha permanecido e possa ser contado a respeito de si e dos outros ante a passagem do tempo.

Dupas (2005) explica que se trata de lógica organizacional tecnocrata em que o processo simbólico deixa de ser a referência central. A informática, assinala, introduz uma nova linguagem que não é produto da experiência e seu funcionamento em rede virtual retira o espaço onde é possível burilar a reflexão conjunta.

Como entender e explicar as adversidades e momentos definidores de mudanças? Frente a acontecimentos abruptos e tragédias pessoais inesperadas que não se articulam, o que fazer com os fragmentos que restam? Diante de indagações sem resposta, resta o fracasso.

h) O tabu do fracasso

O discurso corriqueiro das áreas de Gestão de Pessoas e a literatura popular dedicam-se ao sucesso, seja oferecendo receitas para obtê-lo ou relatando experiências de conquista.

Porém, verifica-se um silêncio sobre o fracasso, recaindo sobre o trabalhador todas as explicações pretensamente plausíveis: acomodação, pouco desempenho, problemas de relacionamento, indisponibilidade para correr riscos, pouco investimento em qualificação profissional, falta de “visão” sobre o mercado de trabalho, entre outras. Ainda que se considerem fatores absolutamente casuais (cortes de pessoal), fica a constatação da mais profunda incompetência: “não sirvo, não sou bom o bastante”.

Esse tipo de fracasso pode levar à vergonha e ao isolamento. Consome qualquer ação de luta, que só pode sustentar-se nas relações, na possibilidade de depender, de pedir ajuda quando as coisas não vão bem. Para Sennett (2002), estruturas sociais que não promovem positivamente a dependência corroem a confiança e o compromisso mútuo, o que ameaça o empreendimento coletivo.

1.1.6 Especificidades do trabalho nos setores privado e estatal

As condições emocionais do trabalho, segundo o regime flexível, a globalização e a lógica neoliberal, afetam os trabalhadores de vários âmbitos laborais. Contudo, cada atividade, por conta de suas especificidades, acarreta tipos de sofrimento e modos de reação peculiares, como explicitaremos a respeito das vivências relatadas pelos profissionais participantes desta investigação. Neste ponto, uma vez que se trata de pessoas atuantes nos setores estatal e privado, torna-se imprescindível estabelecer distinções entre as esferas “pública”, “privada” e “estatal”¹⁰ da sociedade.

Na política clássica, a arena pública abrigava um exercício singular e equivalia “ao espaço da liberdade dos cidadãos, no qual estes exerciam sua capacidade de participação crítica na gestão dos assuntos comuns, sob o princípio da deliberação; um espaço que se opunha, portanto, ao espaço privado regido pela dominação do poder” (Dupas, 2005, p. 37).

¹⁰ Bresser-Pereira e Grau (1999) acrescentam a corporativa, orientada para a defesa dos interesses próprios de um grupo ou corporação e que não almeja a lucratividade. Na discussão a respeito das principais formas de propriedade no capitalismo contemporâneo, mencionam duas possibilidades dentre as públicas: a propriedade pública estatal (mantém e defende o poder de Estado e/ou é subordinada a seu aparato) e a não-estatal ou terceiro setor (volta-se para o interesse público, não almeja o lucro e pode ser regida pelo direito privado). Entendem o espaço público não-estatal como a esfera da “democracia participativa ou direta”, ou relativa à “participação cidadã nos assuntos públicos” (p. 16), visão da qual discordamos uma vez que o exercício da cidadania e a constante construção da democracia não se restringem a tal campo.

Não se pode esquecer que dos direitos da cidadania excluía-se mulheres, escravos e estrangeiros (Coutinho, 2000).

Essa ideia original de uma construção coletiva de longa elaboração, que ultrapassa as vontades individuais e fortalece o elo social e cultural dos cidadãos, sustenta o sentido daquilo que chamamos de “público” e que diz respeito ao bem comum e à soberania popular. Componente primordial da democracia e da cidadania¹¹, representa a sociedade civil em sua pluralidade e diversidade, extrapolando interesses particulares, corporativos, estatais ou privados e constitui-se como instrumento especial de identidade coletiva.

À dimensão pública opõe-se à privada, relativa a um ou mais indivíduos ou entidades detentoras de um determinado bem, econômico ou não. Trata-se de domínio particular, desfrutado por atores específicos e que se sustenta no princípio da liberdade individual e no direito à propriedade privada. Integram tal dimensão empresas privadas: organizações com fins lucrativos e que atuam nos mais diversos ramos da economia, cujos acionistas ou cotistas são pessoas físicas ou jurídicas de direito privado. Seus trabalhadores denominam-se empregados, funcionários, prestadores de serviços ou terceirizados, dependendo do tipo de vínculo profissional. Adotaremos tais nomenclaturas para favorecer a discriminação em relação a atividades externas a esse âmbito.

A esfera estatal, como indica o nome, tem o Estado como proprietário e controlador parcial ou integral. Presta serviços do governo - segundo o seu ponto de vista - à população, comumente ligados a educação, cultura, saúde, assistência social, comunicação, transporte coletivo, habitação, previdência, segurança e defesa territorial. Sua proposta e escopo de atuação avizinham-se e misturam-se à noção de “público”, uma vez que almejam atender a

¹¹ Definidos respectivamente por Coutinho (2000) como “a presença efetiva das condições sociais e institucionais que possibilitam ao conjunto dos cidadãos a participação ativa na formação do governo e, em consequência, no controle da vida social” e “a capacidade conquistada por alguns indivíduos, ou (no caso de uma democracia efetiva) por todos os indivíduos, de se apropriarem dos bens socialmente criados, de atualizarem todas as potencialidades de realização humana abertas pela vida social em cada contexto historicamente determinado” (p. 50).

necessidades do povo e defender os interesses coletivos. Ademais o lugar concedido pela sociedade à dimensão pública afeta o funcionamento e a atuação nas instituições governamentais, como discutiremos. Ambos, universos público e estatal, distanciam-se do objetivo central do campo privado, preservar a propriedade, o anseio de um indivíduo ou parcela da sociedade e obter lucratividade. Todavia, no campo estatal subsiste um componente peculiar: há que se manter um governo, operá-lo empiricamente, disseminar seu posicionamento específico ante questões coletivas, diferentemente da pluralidade que habita o universo público. Justamente no intuito de marcar a distinção ao campo público, poderíamos chamar os profissionais das empresas estatais¹² (organizações em que o governo detém parte ou todo o capital social) de servidores estatais ou governamentais, e não como servidores públicos ou funcionários públicos. Entretanto, preservaremos as últimas denominações por obedecerem ao padrão utilizado pelos próprios participantes desta pesquisa.

Estabelecidos os contornos dos componentes societais em questão – público, privado e estatal -, vale anunciar a delicada tarefa de sua aferição, como alerta Dupas (2005), ainda mais numa sociedade virtual. Assinala o autor a absorção da noção de sociedade civil pelo mercado (e não pelo Estado) em que o espaço público, outrora palco primordial de debate crítico e livre dos cidadãos, passa a ser tomado pelas corporações. Os universos público e estatal transformam-se em espaço publicitário de criação de desejos e, conseqüentemente, os cidadãos também se modificam em meros consumidores e a democracia, ao ato de consumir. A identidade coletiva, no sentido de uma sociedade construída a partir de grandes relatos, deixa de existir de acordo com Dupas (2005) e torna-se atomizada. A cultura transforma-se em mercadoria e igualmente confunde-se com publicidade.

¹² Pode-se, ainda, falar em uma definição de empresa pública entendida como controlador e único acionista uma pessoa de direito público, mas optamos em utilizar a ideia de empresa estatal, pois, segundo as definições que utilizamos, a oposição entre estatal e privado melhor representaria, como justificado, a lógica dos processos organizativos de trabalho no Brasil.

Opera-se um débil equilíbrio entre Estado, sociedade civil e indivíduo em que há “liberdade” dissociada do compromisso com a sociedade. As fronteiras entre as diversas esferas esvanecem-se ou embaralham-se (Dupas, 2005), já que a empresa passa a ser uma “alma” ou um “gás” (Deleuze, 1992) quase onipresente.

Nesse complexo panorama examinaremos alguns elementos da organização do trabalho nos domínios privado e estatal, notadamente aquilo que afeta os profissionais participantes deste estudo, além das consequências subjetivas já citadas¹³.

1.1.6.1 O trabalho nas organizações privadas

No universo das empresas privadas, a incerteza encontra-se plenamente instalada (Antunes, 2000; Dupas, 2005; Sennett, 2002) e modula comportamentos e relações. Leva a um constante estado de alerta, pois qualquer escolha pode conduzir à posição de perdedor (Grisci et al., 2011). Por conseguinte, tem-se ampla adesão dos empregados, pelo menos explicitamente. Ocorre uma corrida individualizada para o mérito, que requer, muitas vezes, a disposição para trocar valores pessoais pelos da empresa. Com algumas exceções, principalmente em cargos passíveis de controle da jornada de trabalho, captura-se também o tempo de vida (Grisci et al., 2011), mecanismo aguçado com o surgimento da Internet e de aparelhos móveis de comunicação; a vigilância cerrada ganha novos contornos (Dupas, 2005). Em alguns setores e atividades, requer-se ainda a prontidão para o que Grisci et al. (2011) denominam de nomadismo involuntário: “deixar seu lugar a qualquer momento, aceitando

¹³ Ver subseção 1.1.5 Acumulação flexível e o regime neoliberal: consequências para a subjetividade.

oportunidades assim que estas apareçam, mesmo que, de fato, não sejam oportunidades” (p. 568).

Mas, além das necessidades financeiras primordiais, o que explica a sujeição ao trabalho em tais condições?

Um fator possível e, a nosso ver, pouco mencionado no campo acadêmico e que tende a priorizar a crítica a esse setor, diz respeito ao forte sentimento de realização propiciado na atuação no ramo privado. A possibilidade de invenção e a constante concretização de projetos e planos produz algo positivo, um tipo de retorno em que há satisfação, pelo menos em algumas atividades. Embora seja válido considerar a elevada sobrecarga e as várias dificuldades citadas, não se pode desprezar o contentamento e a ligação laboral que se estabelecem nessa via de ativa realização. Um dos problemas reside justamente no esgotamento advindo da infindável execução e na urgência das tarefas, que levam à aceleração e à cooptação do tempo necessário à reflexão crítica, conforme abordado na seção anterior desta Tese.

Em segundo lugar a seleção nas empresas privadas prioriza um certo perfil de profissionais e realça a importância de critérios como tolerância à frustração, aceitação a “desafios” (nomenclatura utilizada para “riscos”), entre outras características já citadas.

As recompensas parecem tentadoras: os altos salários e excelentes benefícios oferecidos a poucos executivos, associados ao discurso de oportunidades igualitárias, incentivam a adesão e escondem a precariedade do trabalho da maioria. Ademais, os bens materiais funcionam como um falso remédio para o fracasso, como se indicassem que não haverá sentimentos de incompetência (Sennett, 2002).

Todavia, torna-se cada vez menos possível furtar-se à superficialidade e engodo de tais promessas. Diante da retórica hegemônica reconhecida como oficial, os empregados reagem¹⁴

¹⁴ A parca fidelidade às empresas pode ser um exemplo de reação. Uma vez que a descartabilidade integra o discurso da gestão, muitos trabalhadores aproveitam a situação de pouca ligação para observar e candidatar-se

com versões pessoais e procedimentos de adaptação e transgressão, num tipo de ordem negociada e intersubjetiva do cotidiano (Spink, 1996).

Há ainda situações de ligação passageira, “ilhas” de segurança em que a vinculação temporária a um chefe, colegas de trabalho, causa ou projeto profissional sustentam a submissão.

1.1.6.2 Peculiaridades da atuação no setor governamental

O universo estatal apresenta funcionamento diverso, ainda que também opere e não possa furtar-se à influência do neoliberalismo, notadamente via sucateamento de instituições e imposição de mecanismos de avaliação do nível dos serviços e da produtividade.

O incentivo ao risco não se adequa à realidade do trabalho estatal, uma vez que praticamente inexistente o temor da demissão¹⁵. Ainda que haja preocupação e boatos a respeito de mudanças de gestão e até de privatizações, a vivência da incerteza difere enormemente daquela experimentada por funcionários do ramo privado.

A seleção baseia-se no critério de aprovação em concursos públicos e, com isso, arregimenta profissionais obstinados, de alta qualificação técnica e elevado desempenho intelectual nas provas.

com frequência a novas oportunidades de trabalho. O estudo de Direnzo e Greenhauss (2011) verifica ciclos de rotatividade voluntária por parte de alguns trabalhadores. Entretanto, essa possibilidade restringe-se a poucos cujo currículo é visto como atrativo para as organizações privadas ou entre aqueles integrantes do subproletariado fabril e de serviços (Antunes, 2001), já submetidos à inconstância do trabalho.

¹⁵ No entanto, Veloso e Dutra (2011) assinalam que as privatizações ocorridas no Brasil a partir da década de 1990 impuseram a necessidade de reflexão a respeito da carreira por parte de ex-funcionários de instituições consideradas estáveis. Examinam o caso do Banespa, Banco do Estado de São Paulo, empresa de capital misto que mantinha características de estatal. Relatam que os trabalhadores foram atingidos bruscamente por sua venda, a qual não acreditavam que iria concretizar-se. Supõe-se que as privatizações, a exemplo da ocorrida no Banespa, tenham exercido alguma influência no imaginário de servidores públicos acerca da carreira.

Em parte, trata-se de profissionais que almejam atuar em atividades eminentemente especialistas ou de ensino, em que pesam fatores de vinculação “técnico-funcional” ou de “dedicação a uma causa” (Schein, 1996). Verifica-se forte engajamento e disposição, advindos do crescimento pessoal obtido na resolução de desafios técnicos e/ou do orgulho de pertencer a uma instituição, do atendimento à população e da defesa de ideais sociais e humanitários. Tais realizações funcionam como um relevante motor no enfrentamento dos problemas.

Há outras pessoas que buscam a estabilidade e a segurança (Schein, 1996) como motivação capital para ingresso no setor governamental. Norteiam suas decisões de carreira pela garantia da estabilidade e previsibilidade futura, além da solidez e confiabilidade das instituições às quais se vinculam. Porém, a partir do momento em que alguns desses servidores assumem o cargo, percebem que as atividades realizadas no dia a dia desvinculam-se de seus desejos e do sentido libertário de escolha profissional. Torna-se tedioso e ausente de sentido o exercício laboral cotidiano. Assim, um sofrimento acomete tais trabalhadores: a constatação do impasse insolúvel de que *não desejam ficar, mas não devem sair*.

A comiserção dessa situação pode acompanhar diária e inteiramente a sua trajetória profissional, roubando-lhe a saúde. Referimo-nos à ruminação constante ou cansativa reflexão a respeito da atividade impedida, contrariada e que constitui um tipo de atividade muito intensa (Clot, 2010). No caso dos servidores públicos, essa permanente atividade subjetiva contrasta ao estereótipo social de profissionais desiduosos e com poucos afazeres.

Assim como nas corporações, existem adversidades nas condições de trabalho, embora de natureza distinta. Referimo-nos à falta de recursos e insumos básicos, instalações inadequadas, burocracia, sobrecarga (fruto da perda de servidores aposentados ou afastados e que não são substituídos) e oscilações nas diretrizes de trabalho decorrentes das mudanças de gestão. Soma-se ainda o descrédito de algumas instituições a que representam, consequência

do neoliberalismo e do lugar destinado à dimensão pública na sociedade atual (Dupas, 2005). Para o enfrentamento desse quadro, muitas vezes verifica-se uma recusa à submissão a tal situação, viabilizada em estratégias desenvolvidas para transgredir os controles (por exemplo, realizando carga horária inferior à contratual) e possibilitada em razão da restrita efetividade dos mecanismos de punição (salvo as exonerações em casos gravíssimos de roubo ou assassinato).

Ao contrário da aceleração infligida aos profissionais do mercado privado de trabalho, nota-se uma relação temporal distinta, em que aos servidores permite-se um tempo dilatado, favorável ao exercício e compartilhamento de uma visão crítica de sua realidade laboral. Todavia tal reflexão pode levar à passividade, vitimização e queixas, já que a maior mudança possível – a liberdade de retirar-se – está, na extensa maioria dos casos, fora de cogitação. Daí institui-se um vínculo mortífero: o empregador, o Estado, oferece estabilidade em troca de dependência e supressão de desejos. Resta então aos funcionários públicos realizar “pseudomovimentos” de carreira.

Outro tipo de reação se dá no estabelecimento de parcerias e vínculos, na atenção a pequenos acontecimentos e notícias, no preenchimento do tempo de trabalho com o fortalecimento dos laços afetivos. Geralmente não se nota nas empresas governamentais a constante troca de pessoas e equipes das organizações privadas e que demanda a adaptação permanente a novos grupos. As relações são, grosso modo, de extensa duração; por conseguinte, alongam-se e cristalizam-se as dificuldades nos casos de desavenças e problemas de relacionamento.

1.1.7 Saídas: carreira e o pronome perigoso “Nós”

Segundo Sennett (2002), “uma das consequências não pretendidas do capitalismo moderno é que fortaleceu o valor do lugar, despertou o anseio de comunidade” (p. 165), conduzindo as pessoas a buscar alguma ligação e profundidade como um ato de autoproteção e defesa contra a confusão. Na mesma linha de valorização da coletividade, Dupas (2005) afirma que o cidadão encontra-se cada vez mais isolado e aspira ao elo político, que exige outro tipo de troca.

Seria a noção de coletividade, algo desenvolvido entre as pessoas, o pronome potencialmente perigoso “nós” (Sennett, 2002) a transformar lentamente um regime que não dirige as pessoas a ligarem-se umas às outras. E abrir a estrada da carreira, um percurso com objetivos de longo prazo, padrões de comportamento e senso de responsabilidade, pode ser o antídoto para o fracasso pessoal (Sennett, 2002).

São aqueles que falam “por necessidade interior” (Sennett, 2002, p. 176) os que podem efetuar alguma transformação. Como abrir um canal para ouvi-los, e mais, para que possam ouvir a si mesmos? Será essa uma real possibilidade nos dias atuais? O tempo curto, flexível do novo capitalismo e a fugacidade das relações virtuais da Internet parece excluir a via de construção de uma narrativa laboral constante, uma carreira. “Mas não arrancar dessas condições algum senso de continuidade e propósito seria literalmente faltarmos a nós mesmos” (Sennett, 2002, p. 146).

1.2 Trabalho e carreira

Observa-se na atualidade uma dissociação no tratamento científico acerca da temática da carreira (Dejours, 2007¹⁶), em que de um lado encontram-se as chamadas Ciências da Gestão (Psicologia Organizacional e Administração) e, no outro pólo, as Ciências do Trabalho (Psicologia Vocacional, Orientação Vocacional ou Profissional e Sociologia). As primeiras priorizam a gestão e organização do trabalho, compreendendo carreira como “artefato administrativo” ou ferramenta de gestão, ao passo que a ênfase das últimas recai sobre as “relações pessoas-organizações do trabalho, construídas continuamente e interessada na carreira como processo social” (Ribeiro, 2009a, p. 204), o que inclui os complexos processos de escolha profissional¹⁷ e de elaboração e implementação de um projeto de vida de trabalho.

Contudo, verifica-se um início comum, com estratégias e objetivos semelhantes. Segundo Ribeiro (2009b): “A Administração Científica, a Psicologia Diferencial e a Psicometria surgiram de maneira contemporânea e serviram como base para tentar resolver o problema da seleção profissional de forma científica” (p. 21-22). A Psicologia ingressou e conquistou seu lugar no mundo do trabalho com a utilização dos testes de inteligência¹⁸. Com o foco no ajustamento do homem ao trabalho, utilizava-se de princípios e instrumentos científicos para o melhor “encaixe” possível do trabalhador à ocupação, controlando suas ações de maneira a garantir a execução das tarefas no menor tempo e com a máxima eficiência possível. Tal atuação pressupunha uma visão simplista e imutável de homem, não

¹⁶ A divisão do campo de estudos do trabalho e dos processos organizativos do trabalho em Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho é uma proposta de C. Dejours (comunicado em palestra, 11 de abril, 2007).

¹⁷ De acordo com Ribeiro (2011), o conceito psicossocial de profissão diz respeito a uma atividade de trabalho assumida publicamente (“professada”) e que fornece um espaço identitário para o sujeito. O termo “ocupação” também se refere a uma atividade de trabalho, só que desempenhada por um certo período, sem um caráter psicossocial e mais no sentido de algo que se realiza. E o termo “vocação” refere-se ao que “uma pessoa sente-se atraída a fazer pela mobilização de processos psicológicos em relação ao mundo do trabalho ou profissão exercida por uma pessoa cujo engajamento se dá por sua significação psicológica” (Ribeiro, 2011, p. 48).

¹⁸ Vídeo documentário “História e Memória da Psicologia em SP - Uma História da Psicologia Organizacional e do Trabalho em São Paulo”, produzido pelo Conselho Regional de Psicologia do Estado de São Paulo (CRP/SP).

criticava o contexto e as relações de trabalho – vistos como naturalizados e irrefutáveis –, além de considerar a ciência como neutra, adotando métodos lógico-dedutivos oriundos das Ciências Naturais para atividades humanas (Motta & Vasconcelos, 2008).

Com o desenvolvimento dos estudos e a intensificação da atuação, o foco da Orientação Profissional e/ou Vocacional¹⁹ voltou-se às escolas, enquanto o tema da carreira consolidou-se no espaço organizacional. Os objetos e as estratégias passaram a diferenciar-se: a Orientação Profissional (OP), antes baseada em instrumentos psicométricos e dados “objetivos”, desenvolveu recursos para considerar também a dimensão subjetiva e as relações psicossociais. Entre os vários expoentes, que contribuíram para tal ampliação, destacamos Hughes (1937, o primeiro a dizer que a carreira possui duas dimensões), Super (1953) e Bohoslavsky (1977/1991), integrando as Ciências do Trabalho ao preparar jovens para o ingresso nesse mercado. De forma diversa, os estudos da carreira atentaram-se ao percurso dos profissionais ao longo de sua vida laboral, principalmente em organizações privadas (Ciências da Gestão) (Dutra, 2002; Hall, 1976; Schein, 1971; Van Maanen, 1977). Tal distinção adequava-se ao padrão estável e normativo de trabalho, modelo hegemônico com base na relação empregatícia e fidelidade às organizações, onde ocorriam grande parte das carreiras.

Todavia, com o padrão de acumulação flexível (Antunes, 2000) e a complexificação do trabalho na segunda metade do século XX surgem novas formas de atuação (Malvezzi, 2000) e o emprego deixa de ser o modo laboral hegemônico, gerando a fragmentação da carreira (Ribeiro, 2009a). Como vimos, autores diversos apontam transformações significativas nesse âmbito e que afetaram as relações e concepção de trabalho (Antunes, 2001; Borges & Yamamoto, 2004), a exemplo do enxugamento provocado pelo “Toyotismo”

¹⁹ Segundo Ribeiro (2011), a Orientação Vocacional estaria mais relacionada à concepção de descoberta de vocação, ou seja, mensuração e/ou compreensão das características das pessoas e combinação com as profissões e/ou ocupações, enquanto que a Orientação Profissional (terminologia mais utilizada no Brasil) teria relação com o auxílio para o desenvolvimento e construção da carreira em todos os momentos de vida e em todas suas dimensões (escolha profissional, desenvolvimento de carreira, transições).

ou padrão de acumulação flexível surgido no Japão depois da Segunda Guerra Mundial (Antunes, 2000) e das intensas alterações trazidas pela globalização em que “questões antigas passam a ganhar uma dimensão mais problemática” (Malvezzi, 2000), agravadas ante o quadro de incertezas e de imprevisibilidade. Novos temas são trazidos à pauta, como a evolução do emprego, o surgimento de formas alternativas de trabalho, o desenvolvimento da carreira para além da busca de ascensão hierárquica e a diversidade dos grupos no âmbito laboral (Malvezzi, 2000). As trajetórias profissionais tornam-se menos contínuas, as carreiras, mais flexíveis e extrapolam o espaço e controle corporativos, a exemplo da “carreira de Proteu” delineada e de responsabilidade dos indivíduos em sua adaptação ao mercado de trabalho (Hall, 2002). Fala-se também em uma “múltipla processualidade” e até numa “*processualidade contraditória*” (Antunes, 2011, p. 47) [itálicos originais]: redução da classe operária industrial tradicional, que resulta na mundialização do desemprego estrutural, aliada à expansão do trabalho assalariado no setor de serviços, acompanhada ainda de uma precarização do trabalho e subproletarização intensificada (caracterizada pelo trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado e terceirizado). Portanto, segundo Antunes (2001, 2011), as transformações no universo da classe trabalhadora não são homogêneas, posto que variam de acordo com o ramo e o setor de atividade; logo há uma processualidade, também, “multiforme”.

Se, até tais transformações, os saberes das Ciências do Trabalho e das Ciências da Gestão atentavam-se a focos diferentes e parciais – as primeiras considerando a perspectiva subjetiva dos sujeitos e observando sua identidade na construção de um projeto, enquanto as últimas priorizavam a empresa e a manutenção de sua produção, valendo-se de objetivos traçados e delimitados com etapas e plano de ação –, a partir desse contexto instaurado desde a década de 1980, ambas passam a deparar-se com o mesmo profissional em crise e vêem-se obrigadas a considerar aspectos que deixavam de lado. Constata-se a existência de um campo

problemático colocado pela sociedade: a vivência do trabalhador às voltas com exigências diversas e diante de uma lógica do trabalho adversa.

Os serviços de OP começam a receber a demanda de outros públicos, não só estudantes: profissionais em transição de carreira buscam ajuda e a oportunidade de repensar seu percurso laboral (Teixeira, Lassance, Silva & Bardagi, 2007; Uvaldo, 2002), o que impulsiona novas pesquisas a respeito da orientação de carreira. Às Ciências da Gestão impõe-se um olhar para além da carreira exclusivamente objetiva (a exemplo da carreira de Proteu²⁰, segundo Hall, 2002), aspecto considerado na oferta dos serviços de *coaching* e *mentoring*, embora destinada a parcela privilegiada dos profissionais.

Abre-se um território comum e de possibilidade de escuta e auxílio às pessoas, que claramente não possui uma nomeação consensual quando se trata do estudo da temática da carreira – fenômeno indicativo desse movimento ainda nebuloso de convergência. As várias modalidades de atendimento costumam ser denominadas de orientação de carreira, *mentoring*, *coaching*, orientação profissional para adultos e ainda, atendimento, desenvolvimento, planejamento ou consultoria de carreira.

Assim sendo, se existe um corpo teórico e técnico em cada uma dessas áreas – Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho –, o que se nota no espaço intermediário de discussão sobre a carreira é uma combinação, ainda em fase de construção. Contribuir para o enriquecimento de tal desenvolvimento constitui um dos intuitos desta pesquisa, em que o olhar não se volta exclusivamente ao que ocorre nas escolas nem às particularidades das organizações, mas ao mundo do trabalho²¹. Faz-se necessário incluir formas de trabalho

²⁰ A carreira de Proteu, proposta por Douglas Hall, seria o modelo de carreira gerenciada pela pessoa, não pela empresa, e baseada num contrato psicológico proteano (foco na pessoa) e num comprometimento organizacional de curto prazo (Hall, 2002).

²¹ Conjunto de variáveis e processos sociais que determinam, articulam e definem as atividades ocupacionais e profissionais das mais variadas formas de trabalho de certa época, conferindo-lhe legitimidade social. O mercado de trabalho integra o mundo do trabalho (Ribeiro, 2011).

desenvolvidas fora dos espaços institucionais estatal e privado, bem como acolher pessoas em diferentes momentos de vida profissional e de maior ou menor ligação com o emprego formal.

Anunciam-se como importantes instrumentos de reflexão e de intervenção, certas noções. Primeiramente, o conceito de “projeto de vida”, que, entre a estabilidade e a mudança, pode ser “compreendido como estratégias de articulação espaçotemporal (...) através das quais os seres humanos dão sentido à sua experiência de temporalidade e às suas ações pessoais em contextos relacionais” (Ribeiro, 2012, p. 134), possibilitando, assim, a articulação contínua entre o projeto do sujeito (vinculado a sua possibilidade de existir no mundo) e o projeto de mundo (que sobredetermina qualquer projeto singular), numa relação de mudança mútua.

Outra relevante proposição consiste em “plano de ação” no trabalho, etapa necessária à implementação do projeto elaborado e que “leve em conta a lógica das possibilidades e probabilidades pessoais, mas também a lógica das condições ambientais, que podem ou não estimular tal projeto” (Ribeiro, 2004, p. 93). Permite, por meio de uma imagem antecipadora, a apropriação das condições reais de si e da realidade social e material, transformando o real. Pressupõe a noção de carreira não como algo planejado e posteriormente realizado, mas sim como um conjunto processual de ações contínuas.

O plano de ação no trabalho, aquilo que se estabelece como conjunto de ações a serem delineadas, priorizadas e implementadas, precisa atrelar-se a um projeto de vida, ainda que ambos sejam fortemente afetados pelas incertezas do trabalho nos tempos atuais.

Na mesma direção, pressupõe-se a interligação entre as dimensões individual e social, afetadas mutuamente ou aquilo que Spink (1996) chama de “complementaridade integrativa entre os conceitos de pessoa e processos sociais” (p. 11). Se, conforme já abordado, fatores de ordem social, econômica e política atingem os trabalhadores e o modo subjetivo como vivenciam suas carreiras, o inverso também mostra-se verdadeiro, num tipo de conexão processual. A produção de lugares transitórios próprios ou “construções identitárias” (Ribeiro,

2009a, p. 210) para dar conta das transformações laborais interfere na criação coletiva de microestruturas. Dito de outra forma, cada movimento particular de um trabalhador ou grupo reverbera nas pequenas instâncias micropolíticas e, conseqüentemente, no campo social. De acordo com Spink (1996), “Reconhece-se também que a capacidade de ordenar atividades e ações, de criar diferentes e novas formas de agir é uma característica essencialmente humana e que é esta a base que materializa os passos da humanidade no horizonte reconhecível do dia-a-dia” (p. 17). Opera-se, portanto, “a construção recíproca da pessoa-mundo” (Ribeiro, 2009a, p. 211).

Assim, a contemporaneidade coloca-nos a necessidade de pensar a carreira de forma psicossocial, ou seja, a construção individualizada de carreira, ao mesmo tempo em que tem base nas referências sociais vigentes, impacta e pode transformar estas bases (Ribeiro, 2009a). Marca-se, então, uma posição teórica em que as carreiras não são consideradas, de forma isolada, nem na sua dimensão objetiva (estrutura social ou organizacional previamente dada), nem na sua dimensão subjetiva (desenvolvimento vocacional singular), mas sim a partir de uma dimensão psicossocial. Nas palavras de Ribeiro (2012), “a carreira psicossocial pode ser entendida como discursos das sínteses temporárias das relações entre eu-outro-mundo do trabalho, legitimadas socialmente, geradoras dos possíveis processos de construção de uma trajetória de vida no trabalho através das narrativas” (p. 159-160). E ainda:

Em síntese, a carreira será concebida como resultante das relações cotidianas de compartilhamento com outros de práticas e discursos psicossocialmente estruturados sobre as carreiras (discursos ou macronarrativas sociais), que origina a construção de práticas discursivas cotidianas psicossociais possíveis nas relações psicossociais (projetos de vida no trabalho – planos de ação e construções identitárias) e as narrativas destas práticas, que devem ser legitimadas psicossocialmente como articulações espaço-temporais reconhecidas e significadas nas relações eu-outros (trajetórias de vida no trabalho), se transformando em narrativas de carreira significadas psicossocialmente como trajetórias de carreira (discursos socialmente legitimados como carreira), na concepção ressignificada da carreira psicossocial. (p. 162)

Em que pese outras proposições de carreira, por exemplo, a “maneira como a vida profissional de uma pessoa desenvolve-se ao longo do tempo e como é vista por ela” (Schein, 1996, p. 19), a “sequência de experiências ocupacionais que não se enquadram no conceito de promoção, nem se limitam a uma mesma empresa” (Malvezzi, 2000), a descrição de díades de ajustamento entre pessoa e trabalho (Parsons, 1909/2005), ou a narrativa da vida no trabalho com um senso de identidade, co-construída na relação eu-outro, como propõe a perspectiva contemporânea do *Life Designing* (Savickas et al. 2009), consideramos carreira como o percurso pessoal e profissional processual resultante das relações psicossociais do trabalho, no qual se desenvolve continuamente o autoconceito do indivíduo, bem como estratégias de atuação, intervenção e transformação das microestruturas do campo sociolaboral. Em outras palavras, do ponto de vista psicossocial, trata-se tanto da síntese da relação continuamente construída entre indivíduo e mundo sociolaboral, quanto da narrativa de vida de trabalho organizadora das próprias experiências (dimensão subjetiva) e das futuras possibilidades de carreira (dimensão social) (Ribeiro, 2011).

As análises realizadas nesta seção são corroboradas pela revisão de literatura sobre a temática das carreiras e da orientação de carreira de 2008 a 2012 como veremos a seguir.

2**PESQUISAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS SOBRE
CARREIRA E JUSTIFICATIVA DESTE ESTUDO**

2.1 Parâmetros utilizados para a revisão de literatura

Para conhecer os contornos gerais das investigações acadêmicas voltadas ao tema da orientação de carreira, realizou-se um levantamento da produção científica internacional e nacional publicada em forma de artigos acadêmicos entre 2008 e 2012. A relevância dos artigos e periódicos como canais fundamentais para disseminação formal da ciência sustenta a sua escolha (Rueda, 2009).

Foi efetuada uma revisão sistemática de literatura, “forma de pesquisa que utiliza como fonte de dados a literatura sobre determinado tema” (Sampaio & Mancini, 2007, p. 84) e que almeja estabelecer nexos, analisar e integrar informações de um campo de investigação, em resposta a uma pergunta específica. Dito de outra forma, trata-se de levantar e recuperar resultados de publicações relevantes para avaliá-los criticamente. Além de mapear características gerais e tendências dos estudos, nossa revisão almejou principalmente identificar e analisar investigações que apresentassem modelos de orientação de carreira, questão norteadora deste trabalho.

Utilizaram-se para a pesquisa bibliográfica - etapa necessária da revisão de literatura (Moreira, 2004) -, os termos (palavras-chave) “*career development*”, “*career counseling*” ou simplesmente “*career*” e seus correspondentes em português (desenvolvimento de carreira, orientação profissional e/ou aconselhamento de carreira, carreira), espanhol (*desarrollo de la carrera*, *asesoramiento profesional* e/ou *orientación profesional*, *carrera*) e francês (*développement de carrière*, *conseil d’orientation* e/ou *orientation professionnelle*, *carrière*), segundo proposta de Ribeiro (2011). Quando possível, excluíram-se os termos “*student*” e “*adolescent*”, com vistas a evitar o campo da orientação profissional de jovens.

Obtiveram-se os dados em fontes específicas: 36 periódicos que tratam direta ou indiretamente do assunto, a saber, *Academy of Management Review*, *Academy of Management Perspective* (antigo *Academy of Management Executive*), *Administrative Science Quarterly*, *British Journal of Management*, *Career Development International*, *Employment & Society*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *Human Relations*, *Human Resource Management Review*, *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, *Journal of Applied Behavioral Science*, *Journal of Career Assessment*, *Journal of Career Development*, *Journal of Counseling and Development*, *Journal of Management*, *Journal of Management Development*, *Journal of Occupational Behavior*, *Journal of Organizational Behavior*, *Journal of Organizational Change Management*, *Journal of Vocational Behavior*, *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, *Management Research News*, *Organization Studies*, *Organization Dynamics*, *Pensamiento y Gestión*, *Personnel Management*, *Personnel Review*, *Psicologia & Sociedade*, *Revista Internacional del Trabajo*, *Revista de Administração de Empresas*, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *Revista Psicologia: Organização e Trabalho*, *Revista Venezolana de Gerencia*, *The Career Development Quarterly*, *Trends in Organizational Behavior*, *Universitas Psychologica*.

Foram encontrados e analisados 291 artigos com distintos propósitos; mesmo assim apreenderam-se certas inclinações, expostas a seguir²².

O principal critério adotado para a organização dos artigos foi o tema capital do resumo segundo a leitura inspeccional da pesquisadora. Outros fatores destacados nos mesmos moldes, todavia não preponderantes para esta pesquisa, foram as “metas” e os “referenciais

²² Todavia cabe ressaltar a dificuldade na demarcação de alguns deles por permearem áreas distintas com semelhante relevância ou extrapolar a classificação proposta, como os que comentam uma data comemorativa, o “dia do emprego” (Despress, 2008), as competências adquiridas num programa de *Master in Business Administration* (MBA) para a progressão na carreira e remuneração (Camuffo, Gerli, Borgo, & Somià, 2009), as motivações que levam imigrantes a buscar trabalho em Londres (Dickmann, 2012) e o nível de comprometimento gerado pela gestão da carreira organizacional comparado à autogestão da carreira (Bambacas, 2010). Os três primeiros não foram considerados e contabilizados na presente pesquisa.

teóricos” das publicações. Assinalou-se o desenho geral observado, uma vez que eram os temas dos trabalhos o foco primordial da revisão sistemática de literatura (Vide Figura 1).

Figura 1 – Critério principal e critérios secundários da revisão de literatura

Dentro de cada espectro acima e gradualmente, a partir do enlace dos artigos similares ao longo da leitura e releitura de todo o material encontrado, surgiram subgrupos. Elaborou-se então um mapeamento geral dos textos que, à medida da sua construção, muitas vezes requereu checagens, novas consultas e arranjos. Trata-se da aplicação dos critérios e análise dos estudos, passos indispensáveis da revisão de literatura para Sampaio e Mancini (2007).

Embora em vários momentos seja citado o número de publicações, a revisão de literatura em questão não teve como intuito avaliar exhaustivamente os dados obtidos do ponto de vista quantitativo. Os números e percentuais serão apresentados apenas para mostrar a incidência e não para mensurar o que prepondera no painel investigado. Haverá categorias discriminadas sem a contagem de artigos, mas cuja temática denota elevada importância no universo pesquisado e para esta Tese.

Com o propósito de salientar a elevada variabilidade observada, as publicações serão brevemente apresentadas, ainda assim sob o risco de tornar essa exposição um tanto longa e descritiva, mas que se constituirão em contribuição complementar da presente Tese. Ademais, realçar-se-ão aqueles textos a serem detalhados nesta pesquisa.

2.2 Temas das publicações

Em relação aos temas contemplados, observaram-se oito grupamentos. Compõem esse panorama e com distintos graus de representatividade numérica (conforme pode ser visto no Gráfico 1), aqueles reunidos como “teoria da carreira”, “gestão organizacional da carreira”, “perspectiva dos trabalhadores”, “público de estudantes e jovens”, “formação dos orientadores profissionais e de carreira”, “impacto de mudanças no campo do trabalho”, “*mentoring*” e “modelos de atendimento”.

Gráfico 1 – Temas dos artigos

De modo geral essas categorias pertencentes aos “temas” foram excludentes, ou seja, cada artigo participa de uma única classe de trabalhos. Contudo, fogem à regra aqueles relativos a “impacto de mudanças no campo do trabalho” e alguns de “modelos de atendimento”, como veremos.

2.2.1 Teoria da carreira

Um primeiro e significativo corpo de trabalhos, precisamente 85, preocupa-se com o desenvolvimento da teoria da carreira. Trata-se de 29% do universo pesquisado.

Alguns demonstram e discutem modelos teóricos (McMahon & Watson, 2008a; Prilleltensky, 2012). Blustein (2011) apresenta a teoria relacional do trabalho. Cataldo, Raelin e Lambert (2009) propõem um modelo com base na teoria de Schein e apresentam um estudo de caso organizacional para comprovar sua validade. Del Corso e Reh fuss (2011) mencionam o avanço da teoria da carreira ao incorporar abordagens holísticas e que incluem experiências subjetivas. Direnzo e Greenhauss (2011) propõem um modelo “cibernético” de busca de emprego e concluem que alguns trabalhadores envolvem-se em ciclos de rotatividade voluntária, o que contribui para o desenvolvimento de competências de carreira. Duarte (2009) e Savickas et al. (2009) explicam o modelo de *life-designing*. Ericksen e Schultheiss (2009) revisam a literatura sobre a atuação feminina em comércios especializados e na construção civil. Flores, Ramos e Kanagui (2010) oferecem diretrizes para o atendimento sobre carreira a latinos. Hoekstra (2011) discute “papéis de carreira” e Inkson e King (2011) trazem o conceito de “contrato psicológico” como proposta de rompimento à dicotomia indivíduo-empresa presente nas discussões acerca da carreira. Uma revisão das crenças de

autoeficácia constitui o foco do artigo de Nunes (2008). M. S. Richardson et al., (2009) priorizam a questão dos processos intencionais e de identificação na escolha, à luz do construtivismo social. Schenck, Anctil, Smith e Dahir (2012) evidenciam tendências históricas recorrentes em aconselhamento escolar. Já sobre o aconselhamento de carreira multicultural nas universidades e organizações, há os estudos de Schlosser, Lyons, Talleyrand, Kim e Johnson (2011a, 2011b e 2011c). Schultheiss (2009) exhibe um quadro teórico de base histórico-social para a compreensão da carreira de mulheres que são mães. Slan-Jerusalim e Chen (2009) realizam um estudo conceitual que prioriza o conflito trabalho-família vivenciado por mulheres e apontam estratégias para seu enfrentamento. Teixeira (2008) reflete sobre a evolução dos conceitos no referencial cognitivo social. Wright e Perrone (2008) revisam a literatura sobre apego ou ligação afetiva e desenvolvimento de carreira e salientam o quadro teórico cognitivo social como norteador para futuras pesquisas.

Outras produções destacam a trajetória ou o legado de um autor e, em certos casos, avaliam sua aplicabilidade nos tempos atuais (Duys, Ward, Maxwell, & Eaton-Comerford, 2008; Gottfredson & Johnstun, 2009; Heppner & Wagner, 2011; Herr, 2009; Jepsen, 2008; Miller-Tiedeman, 2008; Oliveira, Melo-Silva, & Coleta, 2012; Pope, 2009; Savickas, 2009).

Resumem diversos estudos (a abertura de uma edição comemorativa de um periódico ou direcionada a um assunto específico) e debates de congressos, realizando um balanço dos últimos achados (Chope, 2008; Cohen, Arnold, & O'Neill, 2011; Creager, 2011; Diemer & Gore, 2009; Erford & Crockett, 2012; Flores, 2008a; Goodman & Gilis, 2009; Niles, Engels, & Lenz, 2009; Patton & McIlveen, 2009a e 2009b; Perry, Dauwalder, & Bonnett, 2009; Pope, 2008; Savickas, Pope, & Niles, 2011; Schultheiss & Pennington, 2009; Schultheiss & Van Esbroeck, 2009; Stebleton & Eggerth, 2012; Trusty, 2008; Trusty, Van Esbroeck, & Gore, 2009). Nesse rol, chama a atenção a pesquisa metódica de Chaichanasakul et al. (2011a) em razão da análise de 830 artigos publicados no *Journal of Career Development* entre 1972 e

2007. Os mesmos autores ressaltam a importância desse periódico no campo das pesquisas sobre carreira (Chaichanasakul et al., 2011b). Outra investigação semelhante analisa 1268 publicações sobre raça e etnia em 18 anos de pesquisa (Wells, Delgado-Romero, & Shelton, 2010).

Integram o mesmo grupo sobre teoria da carreira certos escritos que trazem à pauta o desenvolvimento de pesquisas na área. Discute-se, por exemplo, o tema do empreendedorismo (Barlach, 2011), as competências requeridas no setor de serviços (Hampson, 2010) ou a questão do aumento da expectativa de vida (Chope, 2011). Cao, Hirschi e Deller (2012) analisam fatores de sucesso na carreira de expatriados. Diemer (2008) incentiva estudos que utilizem dados de larga escala. Dik, Sargent e Steger (2008) oferecem uma nova abordagem para avaliação das metas e da motivação na tomada de decisão da carreira. Duffy e Dik (2009) exploram o papel da influência de fatores externos na tomada de decisão de carreira. Outros pesquisadores refletem acerca da relevância de variáveis casuais na carreira (Bright, Pryor, Chan, & Rijanto, 2009). Apresentar um novo paradigma para a construção da carreira no século XXI constitui o intento de Di Fabio e Bernaud (2010). Gati e Asulin-Peretz (2011) abordam o uso de novas tecnologias no aconselhamento de carreira. A respeito de avaliações, Janeiro (2011) analisa as características psicométricas de uma nova escala; Le Corff e Gingras (2011) mostram a versão francesa de um inventário; e Liao, Armstrong e Rounds (2008) defendem a utilização de instrumentos de domínio público na avaliação de interesses. Hartung, Porfeli e Vondracek (2008), McMahon e Watson (2008b), Porfeli, Hartung e Vondracek (2008), Watson e McMahon (2008), assim como Schultheiss (2008) apresentam o tema do desenvolvimento de carreira em crianças. Metz e Guichard (2009) assinalam questões que consideram cruciais para o desenvolvimento da teoria da carreira à luz de uma visão sobre a desigualdade social. Miller e Kerlow-Myers (2009) destacam a importância da aculturação. O'Neil, McWhirter e Cerezo (2008) tratam da eficácia

da orientação de carreiras a transexuais. A discussão sobre imagens de mulheres negras veiculadas e que atrapalham seu desenvolvimento de carreira é realizada por Reynolds-Dobbs, Thomas e Harrison (2008). Rivera e Schaefer (2009) articulam a visão geral da literatura sobre carreira nas escolas a um programa integrado ao currículo educacional. Thompson e Cummings (2010) buscam conscientizar a comunidade acadêmica sobre trabalhadores que possuem ficha criminal e fornecem sugestões para a inclusão desse grupo nas pesquisas²³. Armadilhas que impedem a ascensão na carreira feminina são apontadas por Vanderbroeck (2010). No mesmo espectro de investigações acerca da teoria da carreira e voltadas ao desenvolvimento de pesquisas e intervenções práticas na área, há também outros artigos (Barros, 2010; Carvalho & Marinho-Araújo, 2010; Flores, 2008b; Munhoz & Melo-Silva, 2011; Pocinho, 2011).

Vale citar ainda a crítica a uma prática a partir de uma teoria (E. H. McWhirter & B. T. McWhirter, 2012), a perspectiva da psicologia do trabalho (Blustein, Kenna, Gill, & Devoy, 2008) e a avaliação de um serviço de orientação profissional (Furtado & Barbosa, 2011).

Dentre tais resultados, alguns parecem mais afeitos a esta pesquisa, a saber, os que priorizam variáveis externas (Duffy & Dik, 2009), dados casuais (Bright et al., 2009) ou experiências subjetivas (Del Corso & Rehfuß, 2011) na análise da carreira. Também merecem destaque a perspectiva da teoria de *life-designing* (Duarte, 2009; Savickas et al., 2009), a relação entre carreira e desigualdade social (Metz & Guichard, 2009), bem como as diretrizes realçadas para a carreira no século XXI (Di Fabio & Bernaud, 2010).

As teorias de carreira, antes mais uniformes e focadas em contextos de trabalho mais estáveis e homogêneos, agora versam sobre temas plurais e diversos, apontando a complexidade do atual mundo do trabalho. Neste sentido, temas como competências, contrato

²³ São os únicos a examinar a condição de tal população minoritária em todo o universo de publicações em questão.

psicológico, desigualdade social e diversidade (raça, etnia, gênero, classe) aliam-se à necessidade de propostas de intervenções embasadas em concepções relacionais, multiculturais e que levem em conta imprevistos e descontinuidades, por conta da construção das carreiras ter se diversificado, por exemplo, para modelos de empreendedorismo e desenvolvidos no setor de serviços. Este panorama demanda modelos diferenciados para a orientação de carreira para públicos variados em contextos diversos, como a presente pesquisa anunciou anteriormente.

2.2.2 – Gestão organizacional da carreira

O segundo conjunto de trabalhos agrupados, com 5% dos resultados, volta-se à gestão organizacional da carreira, realizada pelas empresas, priorizando a visão do negócio ou mostrando o impacto de ações gerenciais para os trabalhadores.

Em pesquisas diretamente ligadas à carreira ou que dela se avizinham, abordam assuntos distintos como as transferências internacionais (expatriação) de funcionários (Dickmann & Doherty, 2008), relacionamentos entre empresas inovadoras (Davis & Eisenhardt, 2011) e comparam resultados de contratação externa ou interna (Bidwell, 2011), mensuram o impacto da cultura nacional das empresas no investimento em treinamentos (Coget, 2011), discutem o grau de comprometimento de gestores quando sua carreira é gerida pela empresa (Bambacas, 2010), apontam o peso das promoções de empregados efetivos sobre a percepção de carreira de temporários (Bozionelos & Nikolaou, 2010) e discutem certos acordos realizados com executivos para que não migrem para a concorrência ao deixar as organizações (Lau, 2011). Existem aqueles que estudam a estrutura do *callcenter*

(Bozionelos, 2008), debatem a importância das agências de emprego e relativizam a tradicional condenação a seu tipo de atuação no mercado de trabalho (Smith & Neuwirth, 2009), investigam os principais fatores que afetam a tomada de decisão sobre promoções (Lockamy III & Service, 2011), pesquisam a identificação e o desenvolvimento de pessoas consideradas de elevado potencial para as organizações (Dries, Vantilborgh, & Pepermans, 2012), entre outros (Kellett, Humphrey, & Sleeth, 2009), incluindo a referência ao setor estatal grego (Koskina, 2008) e a crítica foucaultiana à lógica organizacional (Kamoche, Pang, & Wong, 2011).

Portanto, com variados propósitos, buscam levantar questões ou oferecer alternativas à gestão organizacional da carreira. Os dados obtidos nessa categoria podem favorecer àqueles pesquisadores que anseiam conhecer a lógica da gestão empresarial do trabalho, enriquecida com o rigor acadêmico das investigações em questão. Chama a atenção o estudo acerca do setor estatal na Grécia (Koskina, 2008).

A carreira organizacional (ou objetiva) foi o modelo hegemônico de carreira no mundo do trabalho, mas, como já apontado na Introdução desta Tese, vem sofrendo transformações importantes com a ampliação da carreira para o mundo do trabalho como um todo, inclusive no próprio interior das empresas, o que pode ser visto através de alguns temas emergentes da revisão de literatura como: mobilidade internacional de trabalhadores, padrões diversificados de carreira por conta de vínculos organizacionais distintos (funcionários e temporários, por exemplo) e modelos variados de promoção e estrutura organizacionais. Isto nos faz pensar que a gestão da carreira organizacional tem sofrido mudanças significativas nas estratégias de planejamento e desenvolvimento de planos de carreira e das carreiras de cada trabalhador que atua na empresa, sendo um grande desafio a ser enfrentado.

2.2.3 Perspectiva dos trabalhadores

A perspectiva dos trabalhadores constitui o foco de 25% das investigações (74 artigos).

Incluem-se aí muitos estudos de caso com públicos específicos como académicos²⁴ (J. Richardson, 2009), advogados (Pinnington, 2011), cientistas empreendedores (Obschonka, Silbereisen, & Schmitt-Rodermund, 2010), contadores (Smith-Ruig, 2009), estudantes de MBA (Agarwala, 2008), executivos (Laud & Johnson, 2012; Martin & Lekan, 2008), gestores (Dreyfus, 2008), jovens casais canadenses (Domene et al., 2012), membros de família com dupla carreira (Jauregui Machuca & Bejarano Heredia, 2009), médicos (Plimmer, 2012), músicos (Zwaan, ter Bogt, & Raaijmakers, 2010), orientadores profissionais (Anctil, Smith, Schenck, & Dahir, 2012), professores universitários em começo de carreira²⁵ (Sarwar, Aslam, & Rasheed, 2012), profissionais de pesquisa e desenvolvimento e gerentes de projeto (Cha, Y. Kim, & T. Y. Kim, 2009), pessoas de meia-idade em transição de carreira (Quishida & Casado, 2009), publicitários (McLeod, O'Donohoe, & Townley, 2011), servidores públicos (Tones, Pillay, & Kelly, 2011) e diversos (Dick, 2010; Magalhães, 2008; Perdrix, de Roten, Kolly, & Rossier, 2010; Verbruggen & Sels, 2010).

Outros acompanham grupos sociais minoritários. Trata-se de imigrantes, refugiados e expatriados (Al Ariss, 2010; Al Ariss & Syed, 2011; Bornat, Henry, & Raghuram, 2011; Crowley-Henry, 2012; Eggerth & Flynn, 2012; Flum & Cinamon, 2011; Fouad et al., 2008; Kanagui-Munoz, Garriott, Flores, Cho, & Groves, 2012; Marfleet & Blustein, 2011; Roysircar, Carey, & Koroma, 2010; Valdivia & Flores, 2012; Yakushko, Backhaus, Watson,

²⁴ Neste artigo, a autora assinala tensões presentes na exigência imposta aos académicos por flexibilidade geográfica, ou seja, trabalhar temporariamente em universidades de outros países. Conclui que, nesse tipo de expatriação, os profissionais enfrentam dificuldades institucionais e dos novos contextos nacionais e oferece sugestões de enfrentamento desses desafios.

²⁵ Enumeram os obstáculos e dificuldades que desafiam esses profissionais no início da docência.

Ngaruiya, & Gonzalez, 2008), gays, lésbicas e bissexuais (Chung, Williams, & Dispenza, 2009), lésbicas executivas (Heintz, 2012), transgêneros (Dispenza, Watson, Chung, & Brack, 2012), indivíduos de distintas raças e etnias (Bennett, 2008; Juntunen & Cline, 2010; Lyons, 2011), mulheres²⁶ (August, 2011; Guimarães & Petean, 2012; Kumra & Vinnicombe, 2008; Omair, 2010), sendo que uma delas verifica que um mentor masculino contribui para a ascensão na carreira de advogadas (Ramaswami, Dreher, Bretz, & Wiethoff, 2010). Observam-se investigações que abordam a trajetória e estratégias adotadas por grupos mistos, como imigrantes mulheres (Koert, Borgen, & Amundson, 2011; Van den Bergh & Du Plessis, 2012), imigrantes homens e mulheres (Raghuram, Luksyte, Avery, & Macoukji, 2012), imigrantes de minorias étnicas (Al Ariss, 2010), mulheres de meia idade de diferentes raças (Pompper, 2011) e mulheres vítimas de violência, ora apontando barreiras enfrentadas (Chronister, Linville, & Kaag, 2008) ora descrevendo um modelo de atendimento (Chronister, Harley, Aranda, Barr, & Luginbuhl, 2012).

De modo geral, ressaltam estratégias e movimentos de carreira realizados pelos trabalhadores, por exemplo, experiências de pessoas que ocupam a quase totalidade de seu tempo diário com trabalho e estudo (Gagnon & Packard, 2012) e decisões de carreira de indivíduos menos favorecidos (Fouad et al., 2012).

A partir do ponto de vista desses profissionais extraem diretrizes sobre carreira, a exemplo de fatores motivadores da mudança (Otto, Dette-Hagenmeyer, & Dalbert, 2010), além de estabelecer relações entre certas variáveis, como traços de personalidade e determinados percursos laborais (Wille, Beyers, & De Frut, 2012), qualidade no trabalho e comprometimento (James, McKechnie, & Swanberg, 2011), influência de metas pessoais na atitude profissional positiva (Husheger & Maier, 2010), gerenciamento da impressão de empregabilidade em temporários (De Cuyper & De Witte, 2010), fatores contextuais e

²⁶ De modo geral, os estudos sobre gênero analisados voltam-se à condição feminina, exceto uma pesquisa comparativa que verifica mais semelhanças que diferenças entre homens e mulheres na carreira jurídica (Whitmarsh & Wentworth, 2012).

culturais que afetam o desenvolvimento de carreira (Cinamon, 2009) e igualmente a relação entre idade e proatividade (Bertolino, Truxillo, & Fraccaroli, 2011).

Segundo os dados obtidos, retomam ou revisam modelos teóricos (Eggerth & Flynn, 2012), como os de Merton (Skiba, Smith, & Marshall, 2009), Schein (Kilimnik, Sant'Anna, Oliveira, & Barros, 2008) e Super (Paradiso, 2009),

O restante destaca um tema específico relacionado à carreira, como identidade profissional (Kram, Wasserman, & Yip, 2012), elaboração de uma medida da prosperidade profissional (Porath, Spreitzer, Gibson, & Garnett, 2012), platôs de carreira (Smith-Ruig, 2009), teletrabalho (Redman, Snape, & Ashurst, 2009), modeladores de carreira (Bosley, Arnold, & Cohen, 2009), vocação (Duffy et al., 2012), prontidão para realocação profissional (Otto & Dalbert, 2012), construção de redes (Wolff & Moser, 2010) e buscam informações empíricas de determinados trabalhadores, como a satisfação laboral de portadores de deficiência física (Moore, Konrad, Yang, Ng, & Doherty, 2011).

Como indagações específicas parecem caracterizar tais trabalhos, sua posterior retomada dependerá do público atendido (por exemplo, servidores do ramo estatal considerados por Tones et al., 2011 ou profissionais que alcançaram um patamar de relativa estabilidade de acordo com Smith-Ruig, 2009).

É como se a comunidade científica, ante a complexidade dos percursos e a um passo das estratégias adotados pelos trabalhadores, procurasse identificar e compreender o que ocorre no campo do trabalho, em que convivem inúmeras realidades laborais. Tal apreensão dos movimentos diversos dos públicos investigados permite revigorar a teoria e as pesquisas acerca da carreira, seja em relação a modelos conceituais delineados por determinados autores ou a temas tradicionais e caros à orientação profissional e de carreira, a exemplo de “identidade profissional”.

Outra consequência observada a partir desse terceiro coletivo de estudos diz respeito a tendência a certa segmentação. As demandas, características e movimentos peculiares de cada grupo parecem conduzir a orientação de carreira a um olhar diferenciado e que pode levar futuramente à oferta de serviços customizados para públicos específicos. Apenas a título de ilustração, as questões presentes nos grupos de contadores (Smith-Ruig, 2009) parecem inteiramente diversas daquelas verificadas entre professores universitários iniciantes (Sarwar et al., 2012) ou entre imigrantes de minorias étnicas (Al Ariss, 2010). Tal particularização da orientação de carreira apresenta-se como uma alternativa para que o corpo acadêmico possa de fato acolher e atender às necessidades de cada público, bem como desenvolver um aparato teórico que sustente tais estratégias, sem deixar de lado a atenção a questões subjetivas.

Um bloco emergente entre os grupos de profissionais pesquisados constitui aquele formado por imigrantes, refugiados e expatriados, cuja movimentação transnacional vem sendo estimulada pela globalização (Malvezzi, 2000) e precarização do trabalho.

Neste sentido, a ideia anteriormente expressa de que está ocorrendo, por parte dos trabalhadores, uma produção contínua de lugares transitórios próprios ou “construções identitárias” (Ribeiro, 2009a, p. 210) alia-se à criação coletiva de microestruturas, fenômeno explicitado nas inúmeras pesquisas com públicos diversos que chegaram a conclusões distintas, marcando esta heterogeneidade e complexidade do mundo do trabalho contemporâneo.

2.2.4 Público de estudantes e jovens excluídos do ensino formal

Ainda que em alguns periódicos tenha sido possível excluir as pesquisas sobre orientação profissional, mesmo assim 29% delas prioriza o público de estudantes e jovens

excluídos do ensino formal. Embora seja tentador seguir tal caminho, para o tratamento das questões aqui propostas acredita-se que baste a indicação esquemática dos dados obtidos nos 83 textos.

Parte dos artigos procura identificar fatores que interferem na escolha profissional, inserção no mercado de trabalho (Oliveira, 2011) e desenvolvimento de carreira desses jovens, seja em razão de elementos subjetivos - perspectiva de futuro (Walker & Tracey, 2012), sofrimento emocional (Walker & Peterson, 2012) e vocação (Hunter, Dik, & Banning, 2010) - ou de variáveis externas, sugerindo estratégias para a orientação.

Integram os sujeitos pesquisados crianças (Howard & Walsh, 2010, 2011; Porfeli, Wang, & Hartung, 2008), adolescentes do final do Ensino Fundamental e Médio (Ali, Martens, Button, & Larma, 2011; Ashby & Schoon, 2010; Barros & Teixeira, 2011; Creed, Patton, & Hood, 2010; Di Fabio & Kenny, 2012; Diemer & Hsieh, 2008; Dietrich & Kracke, 2009; Emmanuelle, 2009; Faria & Saavedra, 2008; Hirschi, 2009, 2010a, 2010b, 2010c, 2010d; Hirschi, 2011a, 2011b; Howard, et al., 2010; Howard, Ferrari, Nota, Solberg, & Soresi, 2009; Keller & Whiston, 2008; Kenny, Walsh-Blair, Blustein, Bempechat, & Seltzer, 2010; Kuijpers, Meijers, & Gundy, 2011; Lee & Rojewski, 2009²⁷; Lombardi, Seburn, & Conley, 2011; Lopes & Teixeira, 2012; Ma & Yeh, 2010; Marshall et al., 2011; Metheny, McWhirter, & O'Neil, 2008; Pocinho, Correia, Carvalho, & Silva, 2010; Porfeli, 2008; Turner & Conkel, 2010; Turner, Conkel, Starkey, & Landgraf, 2010; Usinger & Smith, 2010; Perry & Vance, 2010) e jovens de minoria urbana (Park-Taylor & Vargas, 2012). Compõem também o grupo de sujeitos universitários de vários cursos, como Artes (Brady-Amoon & Fuertes, 2011), Computação (Lent, F. G. Lopez, Sheu, & A. M. Lopes, 2011) Enfermagem (Baccaro & Shinyashiky, 2011), Medicina (Taber, Hartung, & Borges, 2011), Psicologia (Blanco, 2011), entre outros (Braunstein-Bercovitz, Benjamin, Asor, & Lev, 2012; Bubany &

²⁷ Trata-se de pesquisa longitudinal em que adolescentes foram acompanhados durante doze anos.

Hansen, 2011; Cheung & Arnold, 2010; Dik & Steger, 2008; Duffy, Allan, & Dik, 2011; Duffy & Klingaman, 2009; Duffy & Raque-Bogdan, 2010; Forner & Dulu, 2012; Grier-Reed & Ganuza, 2011; Grier-Reed & Skaar, 2010; Grier-Reed, Skaar, & Conke-Zlebell, 2009; Gunkel, Schlaegel, Langella, & Peluchette, 2010; Hunter, Dik, & Banning, 2010; Jin, Watkins, & Yuen, 2009; Nam, Yang, S. M. Lee, S. H. Lee, & Seol, 2011; Oliveira & Coleta, 2008; Rogers, Creed, & Searle, 2009; Stebleton, 2012; Tsaousides & Jome, 2008; Wilhelm & Perrone, 2012; Yakushko & Sokolova, 2010; Yeagley, Subich, & Tokar, 2010).

Cabe assinalar a pesquisa de universitários de categorias específicas como minorias sexuais (Schmidt, Miles, & Welsh, 2011), imigrantes mexicanos (Flores, Robitschek, Celebi, Andersen, & Hoang, 2010), asiático-americanos (Kelly, A. J. C. Gunsalus, & R. Gunsalus, 2009), jovens que abandonaram o curso (Bardagi & Hutz, 2008), empreendedores (Decker, Calo, & Weer, 2012), pessoas diagnosticados com transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH) (Dipeolu, 2011) e universitários de primeira geração (Gibbons & Borders, 2010; Owens, Lacey, Rawls, & Holbert-Quince, 2010; Packard & Babineau, 2009). Igualmente verificam-se investigações dedicadas a crianças negras e pobres (Watson, McMahon, Foxcroft, & Els, 2010) e adolescentes lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros (LGBT)²⁸ (Datti, 2009).

Soma-se aos trabalhos acima o estudo longitudinal de Helwig (2008) sobre desenvolvimento de carreira, em que crianças são entrevistadas a cada dois anos até alcançarem a idade adulta. Acrescenta-se também o debate acerca da transição escola-trabalho (Hirschi, 2010a; Packard, Leach, Ruiz, Nelson, & Di Cocco, 2012) e a influência da atitude dos pais sobre a educação de crianças para a carreira (Cinamon & Dan, 2010).

Chama a atenção, numa pesquisa dedicada à carreira, a ocorrência de elevado número de publicações voltadas a crianças, adolescentes e jovens. Demonstra a utilização da

²⁸ A sigla diz respeito a lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros, pessoas de orientação sexual minoritária e de identidade de gênero diferente do sexo biológico designado no nascimento. Contempla também os simpatizantes.

expressão “desenvolvimento de carreira” de forma ampla (por exemplo, a pesquisa de Wille et al., 2012, citado na seção anterior e que engloba de crianças a adultos), diversamente do que se nota no cenário nacional. Ribeiro (2011) explica que no Brasil emprega-se “Orientação Profissional” e, por vezes, “Orientação Profissional e de Carreira” para nomear o que se chama de “Desenvolvimento de Carreira” internacionalmente. Apesar de não se tratar de uma unanimidade, no debate acadêmico brasileiro verificado em congressos especializados parece haver alguma clareza na distinção das nomenclaturas “orientação profissional” (voltada a jovens estudantes no ingresso no campo educacional preparatório para a atuação profissional) e “orientação de carreira” (destinada a jovens e adultos em sua inserção, transição ou saída do mundo do trabalho), aspecto igualmente observado nas publicações nacionais consideradas neste estudo e validado por Ribeiro (2011). Contudo, na recomendação a respeito do uso da terminologia segundo a Biblioteca Virtual em Saúde do Brasil (BVS Psi) tais contornos não são claros.

As investigações desta categoria indicam também a permanência do público tradicional da orientação profissional, o de adolescentes e jovens. O foco no atendimento e investigação de tal grupo conserva-se como inclinação importante no panorama de estudos sobre orientação profissional e de carreira verificado nesta Tese.

Todavia adiciona-se o grupo infantil, ainda que de modo tênue (seis artigos), revelando a preocupação com a possibilidade de educação para a carreira²⁹ e comprovando a ampliação do escopo dos sujeitos considerados nas pesquisas da área.

A alta incidência de publicações sobre estudantes universitários, precisamente 36 dentre o total de 83 desta seção, ou seja, 43%, aponta a relevância desse segmento. Provavelmente a proximidade dos pesquisadores com os estudantes de nível superior constitua um fator favorável à coleta de dados e realização das investigações acadêmicas,

²⁹ Aspecto a ser retomado no item “2.2.4 – Conclusões sobre o panorama das investigações acadêmicas internacionais sobre carreira”.

além da implicação e envolvimento com os dilemas e inquietações de tais alunos sobre a carreira.

Por fim, não se pode desprezar a ocorrência de novos “ingredientes” ou elementos nas pesquisas, seja por conta de grupos sociais minoritários (a exemplo de adolescentes LGBT) ou em razão de evidentes avanços nas investigações (caso das peculiares dificuldades enfrentadas no desenvolvimento da carreira por universitários de primeira geração), denotando a importância da ampliação do escopo dos estudos de carreira, o que, também deve implicar na ampliação e transformação da própria concepção de carreira, como vem apontando alguns autores do campo (Duarte, 2009; Savickas et al., 2009).

2.2.5 Formação dos orientadores profissionais e de carreira

O quinto coletivo de investigações acadêmicas (3% ou oito artigos) importa-se com a formação dos orientadores profissionais e de carreira. Os temas das publicações variam desde a discussão em favor do papel fundamental dos orientadores na divulgação de áreas carentes de profissionais (Schmidt, Hardinge, & Rokutani, 2012), passam pela identificação do fenômeno do assédio moral e aconselhamento de pessoas vulneráveis a ele (Fitzpatrick et al., 2011), pelo uso da tecnologia na prestação de serviços de orientação (Venable, 2010) e, no caso dos orientadores em preparação, ressaltam a importância da percepção sobre o próprio desenvolvimento de carreira para a futura atuação³⁰ (Lara, Kline, & Paulson, 2011). Assinalam também a relevância da consciência de classe dos orientadores, no sentido de aumentar sua capacidade de compreensão de distintas classes sociais (McIlveen, Beccaria, du

³⁰ Na mesma direção, muitos anos antes, Bohoslavsky (1977/1991) sugeriu que o novo orientador tivesse o que chamou de “orientação profissional didática”, justamente para que “sua própria problemática profissional não o leve a sérias distorções perceptuais e conceituais” (p. XXI).

Preez, & Patton, 2010); propõem a ampliação de seu escopo de atuação nas escolas americanas para além do definido na legislação vigente (Clark & Breman, 2009) e examinam como o conhecimento sobre o aconselhamento multicultural pode diminuir o preconceito por parte dos orientadores (Gushue, Constantine, & Sciarra, 2008). Mostram ainda que a utilização de dados de acompanhamento de resultados ou *follow-up* pode ser crucial para a melhoria da formação dos orientadores e dos serviços prestados (Reese & Miller, 2010).

A diversidade dos assuntos tratados por esse grupo de menor representatividade numérica parece ilustrar, guardada a diferença de escala, o que prepondera em todo o painel de artigos sobre carreira: engajamento social, elevada relevância dos temas abordados e notória difusão, uma vez que as pesquisas caminham nas mais variadas direções. Esse quadro coloca a importância de analisar que os principais desafios para o orientador de carreira envolvem³¹:

- A necessidade de constante atualização,
- A criação e utilização de modelos de atendimento que não restrinjam o processo de orientação,
- O desenvolvimento de estratégias de atendimento individualizadas,
- O cuidado em relação à alteridade (no sentido da real compreensão, respeito e acolhimento das questões do outro, inclusive em relação a diferenças dos momentos de vida dos sujeitos atendidos),
- A atenção à heterogeneidade e complexidade do mundo do trabalho sem se perder nelas,
- O acompanhamento de temáticas novas (por exemplo, o empreendedorismo) e de movimentos peculiares de determinados grupos de estudantes e trabalhadores (como a recusa

³¹ A descrição dos atuais desafios do orientador profissional teve a contribuição dos alunos do curso de Aperfeiçoamento em Orientação Profissional e de Carreira do IPUSP em debate realizado na aula ministrada pela pesquisadora em 25/10/13.

de certos universitários à realização de estágios em prol do maior aproveitamento dos estudos e da vida acadêmica).

É preciso lembrar que a questão da capacitação do orientador profissional esteve presente como tendência importante na análise da produção científica brasileira entre 1997 e 2006, como apontou estudo realizado por Teixeira et al. (2007).

2.2.6 Impacto de mudanças no campo do trabalho

Outro conjunto (1%) adota a temática do impacto de mudanças no campo do trabalho sobre a carreira: o conflito trabalho-família (Westring & Ryan, 2011), a empregabilidade (Direnzo & Greenhauss, 2011) e a carreira global (Cappellen & Janssens, 2010). Esse debate também permeia, de modo indireto, inúmeras publicações, motivo pelo qual é realçado como tendência peculiar. Logo, visivelmente extrapola os 1% indicados, que não chegam a representar aquilo que se quer destacar.

Com efeito, a discussão a respeito das transformações no mundo do trabalho demonstra possuir relevância quando se trata de pesquisar carreira, ponto de vista outorgado por certos autores (Chanlat, 1995; Sennett, 2002). E as indagações que acompanham tal posicionamento atingem os profissionais atendidos nesta pesquisa. Para eles, faz diferença ter alguma consciência de variáveis macroeconômicas, históricas e ideológicas presentes no trabalho? Se sim, esse tipo de conscientização deve fazer parte do processo de orientação de carreira? Pretende-se discuti-las a frente.

2.2.7 *Mentoring*

Há ainda aquele corpo de publicações voltado ao *mentoring* (2%); casos de Eby, Butts, Durley e Ragins (2010); Feeney e Bozeman (2008); George e Mampilly (2012); Holland, Major e Orvis (2012); O'Brien, Biga, Kessler e Allen (2010); e Welsh e Wanberg (2009). As especificidades desse processo são discutidas por Silva (2010) e extrapolam os propósitos desta tese. Cabe ressaltar apenas que as transformações do mundo do trabalho têm gerado a oferta de novas modalidades de intervenção, no tocante a questão da gestão das carreiras, com objetivos distintos, como o *mentoring*, o que denota claramente a diversificação e especialização das estratégias de orientação de carreira, resultado da heterogeneização das próprias carreiras.

2.2.8 Modelos de atendimento³²

Um último tema de destaque abordado em 6% (18 artigos), e de especial relevância no caso desta pesquisa, consiste na apresentação de modelos ou práticas de atendimento em orientação de carreira, explicitando, com maior ou menor detalhamento, as estratégias utilizadas. Assim como em outras linhas de trabalhos, nota-se um amplo espectro nessa categoria.

Alguns já citados nos itens anteriores descrevem o tipo de atendimento oferecido a mulheres vítimas de violência (Chronister et al., 2012), adolescentes (McMahon & Watson, 2008a), jovens de minorias sociais (Park-Taylor & Vargas, 2012), universitários (Dipeolu, 2011), imigrantes ilegais (Marfleet & Blustein, 2011) e um programa para escolas (Rivera & Schaefer, 2009). Schlosser et al. (2011c) enunciam oito proposições para uma boa orientação que considere a multiculturalidade e M. S. Richardson et al. (2009) discutem processos intencionais ou subjetivos na escolha. Salientam elementos teóricos aqueles que expõem a perspectiva da Psicologia do Trabalho (Blustein et al., 2008), o que relaciona o Construtivismo a outros elementos na orientação de carreira (McMahon & Watson, 2008a) e igualmente o que aborda o método de história de vida e a narrativa (Bosley et al., 2009).

³² Nesta seção, cada autor irá utilizar uma concepção do processo de intervenção distinta. Dentre elas, foram empregados termos como “modelo”, “estratégias”, “diretrizes” e “procedimentos” de atendimento e cabe aqui uma breve delimitação conceitual. Com base em Ferreira (1988) e Fernandes (2005) os principais termos empregados podem ser assim definidos: 1) **Modelo**: forma, molde, norma ou exemplo que serve para ser seguido; 2) **Estratégia**: tática, estratagema, ardil, uso habilidoso de um estratagema, método ou série de estratégias para obter um objetivo ou resultado específico, caminho ou ação mais adequada para se chegar a um objetivo ou meta; 3) **Diretriz**: rumo, caminho, direção, diretiva, conjunto de instruções ou indicações para se levar algo a termo; e 4) **Procedimento**: conduta, processo, modos; ação de proceder, método de executar alguma coisa, conjunto sequencial de ações, sequência de passos repetível e determinista. Escolhemos “modelo” para caracterizar a nossa busca por algo que pudesse nortear esta pesquisa. Convém esclarecer que o apelo a dicionários correntes deu-se porque o material acadêmico consultado, como o Dicionário de Metodologia de Pesquisa (Apolinário, 2011), trouxe dados específicos do processo de pesquisa. A título de exemplo, como “procedimentos” tem-se “parte da pesquisa (normalmente inserida na seção intitulada ‘método’) na qual se descrevem todos os arranjos feitos para a coleta e análise dos dados” (p. 159). Apenas certos termos foram mencionados também no sentido geral, como técnica, “conjunto de procedimentos organizados baseados num conhecimento científico correspondente” (p. 178) e método, “sequência lógica de procedimentos que se deve seguir para a consecução de um objetivo” (p. 123).

Outros ainda não mencionados fornecem diretrizes sobre a entrevista de orientação de carreira (Guichard, Pouyaud, De Calan, & Dumora, 2012), explicam como negros devem enfrentar o preconceito profissional (White, 2009), relatam um atendimento que articula o existencialismo a conceitos de Super (Stern, 2012) e ainda são delineados à luz da Teoria do Caos (Faria & Loureiro, 2012; Pryor, Amundson, & Bright, 2008), do Construcionismo Social (Souza & Scorsolini-Comin, 2011) e a partir da abordagem desenvolvimentista (Lima & Fraga, 2010).

Parte deles será analisada detidamente, a saber, Blustein et al. (2008), Bosley et al., (2009) e McMahon e Watson (2008a), em razão de parecerem mais afeitos à questão básica desta pesquisa segundo a leitura inspecional do resumo.

O primeiro, produzido por Blustein et al. (2008), apresenta a Psicologia do Trabalho como uma nova moldura para a prática da orientação de carreira e para a elaboração de políticas públicas dessa área. Seus idealizadores criticam a tradição de estudos desse campo que se volta unicamente a indivíduos de classe média, que possuem dilemas de escolha e cujo trabalho pode tornar-se uma expressão de seus talentos e personalidade. Alertam sobre a necessidade de uma teoria que se debruce sobre a condição daqueles que não escolheram de fato suas ocupações e que tem o trabalho como meio de sobrevivência, ou seja, populações pobres e de classes sociais mais baixas. Salientam, além do sustento, a dimensão profissional de aumento de poder, uma vez que o trabalho oferece acesso a bens materiais e a recursos sociais, como o senso de conexão ao mundo social mais amplo.

Via Psicologia do Trabalho, Blustein et al. (2008) defendem que os conhecimentos psicológicos viabilizem melhorias na experiência da labuta, principalmente em situações dolorosas, entediantes e humilhantes; lembram que muitas atividades da economia global não são interessantes ou motivadoras. Para eles, não se trata de promover uma mera adaptação, mas sim incrementar as condições daqueles que precisam aceitar qualquer oportunidade para

obter sustento. Lançam mão de outras teorias para argumentar que a autonomia, a rede de relacionamentos e o desenvolvimento de competências constituem os fatores centrais que beneficiam a vivência profissional e conferem motivação ou sentido extrínseco à tarefa.

No que tange à prática da orientação informada pela psicologia inclusiva, estabelecem quatro objetivos (Buestein et al., 2008):

1) Promover capacitação: desenvolver sentimento de empoderamento no contexto da prática de trabalho. Os autores destacam a necessidade de desenvolver conhecimentos básicos de matemática e escrita, habilidades interpessoais (principalmente atuar em pequenas equipes) e tolerar incertezas e mudanças.

2) Fomentar a consciência crítica: refletir sobre os aspectos gerais do mundo (variáveis econômicas, culturais e sociopolíticas que privilegiam determinados grupos) e agir sobre tais observações.

3) Preparar o cliente como força de trabalho: ajudá-lo a ampliar suas habilidades empregáveis, uma vez que, sem elas, a busca por trabalho torna-se altamente frustrante. Nesse caso, muitas vezes é preciso auxiliá-lo a viabilizar recursos.

4) Fornecer andaimes de sustentação: desafiar o *status quo* e incorporar meios de justiça social. Trata-se de lançar mão de múltiplas formas de intervenção, inclusive aconselhamento em outras áreas, constituindo uma rede de apoio e de defesa social, a exemplo de parcerias com advogados e órgãos de defesa de direitos dos trabalhadores.

Os relevantes aportes desse estudo serão parcialmente retomados à frente (8 – Contribuições para o atendimento em orientação de carreira e discussão). Alinham-se à nossa investigação acadêmica no sentido de abarcarem o público comumente deixado de lado no atendimento em carreira.

Aquele artigo redigido por Bosley et al., (2009) despertou a nossa atenção por ter anunciado utilizar o método de história de vida. De fato, à luz do Construcionismo, parte de

relatos de trabalhadores para adentrar no tema pesquisado: compreender como determinadas pessoas moldam e influenciam a carreira de outras.

Extraem das narrativas uma tipologia dos indivíduos-chave para o desenvolvimento da carreira - e reside aí o diferencial assumido por seus autores, a tipologia que advém da perspectiva dos trabalhadores (e não de pesquisadores ou de orientadores), do sentido que eles atribuem a seus guias ou influenciadores. Concluem que há “conselheiros” (com base em sua própria experiência e visão de mundo, dão sugestões, recomendações e emitem opiniões), “informantes” (oferecem informações sobre empregos sem pretender exercer influência nos participantes ou defender determinado ponto de vista), “testemunhas” (comunicam suas percepções a respeito das habilidades e características de personalidade, afetando o autoconceito e a direção de carreira dos participantes), “porteiros” ou “pontes” (fornecem ou barram o acesso a postos de trabalho e oportunidades de ascensão e desenvolvimento profissional) e “intermediários” (em nome do trabalhador, exercem influência junto a outrem mais poderoso, normalmente um “porteiro”) (Bosley et al., 2009). Assinalam ainda que o papel de cada um associa-se a seu tipo de contribuição: sugestões (conselheiros), conhecimento (informantes), *feedback* ou retorno (testemunha), oportunidades (pontes), intervenção com outrem (intermediários).

Bosley et al. (2009) instigam e aprofundam a reflexão a respeito das diversas interferências dos contatos pessoais e profissionais no desenvolvimento de carreira. Logo, caminham por sítios distintos de nossa proposta.

Já McMahon e Watson (2008a) atem-se às influências dos vários sistemas sobre a carreira. Preocupados com a aplicação prática da teoria da carreira assentada no Construtivismo, fornecem um método e instrumento de exploração das influências sistêmicas da carreira e que auxilia o relato da história de vida. O Método de Sistemas de Influências na Carreira (MSCI) analisa os sistemas individual (questões intrapessoais como sexo, cor, idade,

orientação sexual, personalidade) e social (família, instituições de ensino, pares, contatos), bem como mudanças com a passagem do tempo, eventos casuais, dinâmica da carreira e interação multidirecional entre os sistemas. Considera “quem eu sou”, “as pessoas ao meu redor”, “a sociedade e o meio ambiente”, “passado, presente e futuro” e posteriormente leva à síntese por meio de um diagrama de influência dos sistemas na carreira.

Propõem McMahon e Watson (2008a) que o instrumento ajude e promova a elaboração da história de vida e da construção de si, então o aplicam com esse intuito. Como veremos, divergimos do uso de quaisquer recursos antes que o testemunho do sujeito domine a cena da orientação de carreira. Entretanto, o MSCI pode servir como instrumento auxiliar dependendo do caso ou ainda como síntese visual dos elementos presentes no relato.

Por fim, em relação aos modelos de orientação de carreira, merece destaque a exígua representatividade numérica, 6%, deste grupamento em relação ao total de publicações. Constata-se, no cenário acadêmico internacional e nacional, poucas publicações destinadas à divulgação de diretrizes e procedimentos de atendimento em orientação de carreira.

Como razão de tal fato supõe-se algo na linha de “reserva de mercado”: evita-se o compartilhamento do conhecimento a fim de gerar demanda profissional para sua divulgação (atendimentos, supervisões, cursos de formação, conferências). Outra hipótese guarda relação com a limitação do tamanho dos artigos, possível empecilho para a explicação detalhada dos modelos e procedimentos de atendimento.

Por conseguinte, no que tange às temáticas apreendidas – “teoria da carreira”, “gestão organizacional da carreira”, “perspectiva dos trabalhadores”, “público de estudantes e jovens excluídos do ensino formal”, “formação dos orientadores profissionais e de carreira”, “impacto de mudanças no campo do trabalho”, “*mentoring*” e “modelos de atendimento” – verifica-se riqueza e variadas direções no âmbito acadêmico internacional acerca da carreira.

Em todo o painel pesquisado (e não só em “impacto de mudanças no campo do trabalho”) fica evidente a elevada influência das transformações laborais e a presença de elementos diversos dos característicos do modelo tradicional de carreira (Chanlat, 1995). O coletivo de artigos intitulado “teoria da carreira” discute modelos teóricos, legados de autores específicos e pesquisas, tendo em vista sua aplicabilidade no contexto atual de trabalho. As novidades nos desafios das carreiras empresariais (a exemplo dos variados tipos de vínculo profissional e do tema da expatriação) igualmente são debatidos em “gestão organizacional da carreira”, antes restrita à questão dos cargos e salários e da progressão ascendente na hierarquia. Mesmo no clássico grupo de artigos sobre “estudantes e jovens excluídos do ensino formal”, mantido como tendência importante em nosso horizonte de estudos, incluem-se grupos sociais minoritários e crianças e revisam-se temas caros à área. Especialmente nos estudos reunidos como “perspectiva de trabalhadores” acompanham-se os movimentos e estratégias de carreira adotados para lidar com as mudanças laborais e daí extraem-se questões, diretrizes, conclusões e revisões essenciais para nosso campo de investigações. A reflexão presente em “formação dos orientadores profissionais e de carreira” também é revigorada em face dos novos desafios. De modo geral, tal panorama revela o empenho da comunidade acadêmica na leitura e compreensão da heterogeneidade e complexidade da realidade laboral na contemporaneidade.

No que se refere à intervenção, é preciso desenvolver estratégias que possam levar em consideração ainda a peculiaridade do grupo social³³ pesquisado e da subjetividade em questão. A presença do tema do “*mentoring*” por si só atesta a necessidade de novas

³³ Bourdieu (1998, p. 67) define grupo como “conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns (passíveis de serem percebidas pelo observador, pelos outros e por eles mesmos), mas também que são unidos por *ligações* permanentes e úteis [itálico do autor]”. Articula o conceito ao de capital social: “conjunto dos recursos reais ou potenciais que estão ligados à posse de uma *rede durável de relações* mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de inter-reconhecimento ou, em outros termos, à *vinculação a um grupo*” [itálicos do autor].

modalidades de atendimento. Como mencionado, observa-se um pequeno número de trabalhos destinados à divulgação das estratégias e procedimentos de atendimento.

Em síntese, a revisão de literatura parece indicar uma tendência clara de heterogeneização e complexificação do mundo do trabalho e das demandas dos trabalhadores (Antunes, 2001, 2011), o que tem, potencialmente, um grande impacto nas estratégias de auxílio a estas demandas, requisitando atenções e intervenções específicas e locais, como vem apontando a teoria e outros estudos (Borges & Yamamoto, 2004; Lehman, Uvaldo, & Silva, 2006; Malvezzi, 2000; Ribeiro, 2004; Spink, 1996; Uvaldo, 2002), justificando a proposta de pesquisa aqui desenvolvida.

2.3 Referenciais teóricos das pesquisas

A respeito da filiação conceitual, seguem apenas exemplos do que foi notado, uma vez que essa avaliação foge aos propósitos desta Tese, embora apresente contornos interessantes para a discussão a ser encaminhada. Observa-se certa predominância da Teoria Sociocognitiva, norteadora das investigações de Ali, Martens, Button e Larma (2011), Bennett (2008), Blanco (2011), Flores et al. (2010), Gibbons e Borders (2010), Lent et al. (2011), Nunes (2008), Rogers et al. (2009), Teixeira (2008), Verbruggen e Sels (2010), Wright e Perrone (2008), Yakushko et al. (2008) e Yeagley et al. (2010).

Porém não se pode desprezar a variabilidade da fundamentação conceitual das investigações sobre carreira, referendadas segundo o Construtivismo Social (M. Richardson et al., 2009; Souza & Scorsolini-Comin, 2011; Stebleton, 2012), a Teoria Construtivista de carreira (Grier-Reed et al., 2009), o Construtivismo (Grier-Reed & Ganuza, 2011; Usinger &

Smith, 2010), o Construcionismo (Bosley et al., 2009), elementos da Fenomenologia (Packard et al., 2012; Van den Bergh & Du Plessis, 2012), o Existencialismo (Pinnington, 2011), a Psicologia do Trabalho (Blustein et al., 2008) e as Teorias Críticas (Prilleltensky, 2012; E. H. McWhirter & B. T. McWhirter, 2012), da Ação Contextual (Domene et al., 2012), dos Selves Possíveis (Perry & Vance, 2010), do Caos (Bright et al., 2009; Faria & Loureiro, 2012; Pryor et al., 2008), da Aprendizagem Social de Tomada de Decisão de Carreira (Datti, 2009), *Life Designing* (Duarte, 2009; Savickas et al., 2009) e Desenvolvimentista (Lima & Fraga, 2010). Há aquelas sustentadas em proposições de autores como Bronfenbrenner (Lyons, 2011), Foucault (Kamoche et al., 2011), Holland (Flores et al., 2010; Gottfredson & Johnstun, 2009; Turner et al., 2010), Lapan (Modelo Integrativo Contextual de Desenvolvimento de Carreira, Turner & Conkel, 2010), Merton (Skiba et al., 2009), Savickas (Gagnon & Packard, 2012) e Super (Janeiro, 2010; Le Corff & Gingras, 2011).

Apesar da presença marcante da abordagem sociocognitiva, com base nos artigos mencionados, conclui-se que a diversidade é a tônica das teorias de carreira contemporâneas.

2.4 Principais metas dos artigos pesquisados

Existem distintos propósitos gerais nas pesquisas em questão, contudo, sobressaem-se dois, que serão descritos a seguir.

2.4.1 Medição ou previsão

Em relação às metas dos estudos, atesta-se que em uma fatia considerável, 33%, empreendem-se tentativas de medição ou predição de fatores ligados à carreira.

Almejam compreender e estabelecer relações entre certas variáveis comportamentais, de personalidade, de crenças e/ou fatores socioculturais que afetam a trajetória da carreira. Também parecem ter como intuito apreender condições e movimentos gerais da população estudada para aprimorar a orientação da carreira, sugerir melhorias em condições de trabalho e medidas para programas pontuais ou políticas públicas. Trata-se de examinar a prontidão de carreira em adolescentes (Usinger & Smith, 2010), delinear uma medida da prosperidade profissional (Porath et al., 2012), avaliar o grau de estresse segundo o gênero (Raghuram et al., 2012), associar traços da personalidade à escolha da especialidade médica em universitários da área (Taber et al., 2011), identificar aspirações profissionais de crianças negras (Watson et al., 2010), mensurar a eficácia de um modelo de desenvolvimento de carreira para adolescentes (Turner & Conkel, 2010), comparar a visão sobre certos conceitos de carreira em crianças mais jovens e mais velhas (Howard & Walsh, 2010), determinar fatores de previsão de intenções empreendedoras em adultos (Oschonka et al., 2010) e vários outros (Ashby & Schoon, 2010; Barros & Teixeira, 2011; Blanco, 2011; Brady-Amoon & Fuertes, 2011; Braunstein-Bercovitz et al., 2012; Cha et al., 2009; Cheung & Arnold, 2010; Creed et al., 2010; Decker et al., 2012; Di Fabio & Kenny, 2012; Dik & Steger, 2008; Dipeolu et al., 2012; Domene et al., 2012; Dreyfus, 2008; Dries et al., 2012; Duffy et al., 2011; Duffy & Klingaman, 2009; Duffy & Raque-Bogdan, 2010; Emmanuelle, 2009; Faria & Saavedra, 2008; Fernandez-Arata, 2008; Forner & Dulu, 2012; Gibbons & Borders, 2010; Grier-Reed & Skaar, 2010; Grier-Reed et al., 2009; Gunkel et al., 2010; Hirschi, 2010c, 2010d, 2011a,

2011b; Howard et al., 2009; Hulsheger & Maier, 2010; James et al., 2011; Janeiro, 2010; Jin et al., 2009; Kellett et al., 2009; Keller & Whiston, 2008; Kelly et al., 2009; Lee & Rojewski, 2009; Lent et al., 2011; Lombardi et al., 2011; Ma & Yeh, 2010; Magalhães, 2008; Marshall et al., 2011; Martin & Lekan, 2008; Moore et al., 2011; Oliveira, 2011; Otto & Dalbert, 2012; Otto et al., 2010; Perry & Vance, 2010; Pocinho et al., 2010; Porfeli et al., 2008; Reese & Miller, 2010; Schmidt et al., 2011; Skiba et al., 2009; Tsaousides & Jome, 2008; Turner et al., 2010; Valdivia & Flores, 2012; Walker & Peterson, 2012; Walker & Tracey, 2012; Welsh & Wanberg, 2009; Whitmarsh & Wentworth, 2012; Wille, Beyers, & De Fruyt, 2012; Wolff & Moser, 2010; Yakushko & Sokolova, 2010).

Nesse mesmo grupo, identificaram-se estudos de tipologias (Laud & Johnson, 2012) e descrição, validação ou aprimoramento de instrumentos psicométricos e escalas de avaliação (Ali et al., 2011; Dietrich & Kracke, 2009; Fouad et al., 2010; Hou et al., 2012; Janeiro, 2011; Laud & Johnson, 2012; Liao et al., 2008; Metheny et al., 2008; Nam et al., 2011; Oliveira & Coleta, 2008; Perdrix et al., 2010; Porfeli & Savickas, 2012; Rogers et al., 2009; Savickas & Porfeli, 2012).

Incluem-se ainda investigações acadêmicas longitudinais com fins diversos (Bubany & Hansen, 2011; Helwig, 2008; Hirschi, 2009, 2010a, 2010b; Packard & Babineau, 2009; Wille et al., 2012; Zwaan et al., 2010).

Embora os resultados deste tipo de investigação suscitem discussões importantes e que abastecem e enriquecem o campo da carreira, não se tem aqui o anseio de segui-las.

2.4.2 Combate da desigualdade social

Ainda em relação às metas dos escritos, constata-se como intento principal ou subliminar em 18 deles (6% do total) abordar e/ou enfrentar a desigualdade social (a exemplo de Chronister et al., 2008; Metz & Guichard, 2009; Reynolds-Dobbs et al., 2008), o que se pode relacionar ao legado de Parsons, pioneiro da orientação profissional (Ribeiro & Uvaldo, 2007). Agarwala (2008), Fouad et al. (2008), Omair (2010), Otto e Dalbert (2012) e Roysircar et al. (2010) apontam a influência de fatores socioculturais, inclusive familiares, nas decisões de carreira. Certos trabalhos, como os de Eggerth e Flynn (2012), Kanagui-Munoz et al. (2012) e Schmidt et al. (2011), concluem que grupos sociais minoritários enfrentam barreiras sociais na escolha e desenvolvimento da carreira. Parte das pesquisas apresenta estratégias para lidar com o preconceito: ensinam afrodescendentes americanos a superar barreiras organizacionais (White, 2009), auxiliam profissionais de minorias sexuais a enfrentar a discriminação no trabalho (Chung et al., 2009) e mulheres a ascender nas organizações (Vanderbroeck, 2010), incentivam trabalhadoras a lidar com o conflito trabalho-família (Slan-Jerusalim & Chen, 2009), oferecem sugestões para orientadores ajudarem afrodescendentes universitários de primeira geração (Owens et al., 2010) e demonstram a importância do engajamento político-social para o desenvolvimento da carreira (Diemer & Hsieh, 2008). Como descrito anteriormente, Thompson e Cummings (2010) alertam sobre a necessidade de pesquisas e intervenções de carreira voltadas à inclusão laboral daqueles que possuem algum registro criminal.

Além de relacionar os artigos citados à questão da disparidade no campo social, ao término da leitura de todos, parece-nos que outros preservam, em alguma medida, semelhante preocupação. Por esse motivo, não se trata apenas de 6% como indica a apuração numérica.

Arriscaríamos-nos a dizer que tal olhar constitui um pilar essencial de boa parte das pesquisas acadêmicas internacionais sobre carreira, elemento a ser verificado por futuras investigações.

Engendra-se daí um laço importante ao nosso estudo: a perspectiva crítica e que parte da constatação de um campo desigual de oportunidades de trabalho e que pode ser afetado, em alguma medida, por uma possibilidade de abertura a seu questionamento e à orientação da carreira. Alinha-se ainda à tradição de pesquisas do SOP-IPUSP, a ser explicitada à frente³⁴.

Finalmente, a respeito dos principais contornos observados, a revisão de literatura apenas reforça a realidade atual do campo da Orientação Profissional e de Carreira que tem metas tradicionais (medição e previsão) convivendo simultaneamente com metas contemporâneas (diversidade e desigualdade social), sendo que o presente trabalho visa ampliar a possibilidade de intervenção no campo no tocante à diversidade de demandas geradas atualmente.

2.5 Conclusões sobre o panorama das investigações acadêmicas sobre carreira

Ao examinarmos o total das publicações pesquisadas no cenário internacional e nacional, chamam a atenção certos fatores, a saber:

1. Intensa produção teórica, evidenciada no número de periódicos (36) e de artigos publicados (291). Supõe-se que tal resultado reflita, de um lado, o crescente interesse por esse campo de estudos e, de outro, a resposta da comunidade acadêmica em favor da valorização da produtividade;

³⁴ Ver item 4: “Diretrizes dos atendimentos e Pesquisas do Serviço de Orientação Profissional (SOP-IPUSP)”.

2. Elevada diversidade dos temas pesquisados, aspecto que dificultou a categorização dos trabalhos e que sugere a necessidade de reunião de esforços em torno de assuntos-chave em prol do desenvolvimento do conhecimento na área, como propuseram Teixeira et al. (2007) em investigação semelhante;

3. Constatação do forte impacto das mudanças laborais na dimensão subjetiva dos trabalhadores;

4. Estudos destinados a públicos específicos e com o intuito de aprofundar a compreensão a respeito das estratégias específicas de carreira adotadas pelo grupo em questão, demonstrando a tendência ao desenvolvimento de soluções particularizadas para a Orientação;

5. Engajamento social e notória preocupação com a desigualdade, oferecendo ensinamentos de combate ao preconceito laboral e abertura à diversidade;

6. Amplo espectro teórico com forte presença da abordagem sociocognitiva;

7. Foco no que denominamos de “medição” com o intuito de acompanhar, mensurar, apreender e/ou prever determinadas variáveis e movimentos de carreira das pessoas no mercado de trabalho;

8. Existência, em vários outros países³⁵, de uma sólida educação para a carreira - por exemplo, já na pré-escola, segundo Cinamon & Dan, 2010 - como assinalam autores brasileiros (Munhoz & Melo-Silva, 2011).

9. Permanência da tradicional vertente de pesquisa dedicada a estudantes e jovens (orientação profissional);

10. Alguma atenção a políticas públicas, seja avaliando programas existentes ou sugerindo medidas, a exemplo de Blustein et al. (2008), Chronister et al. (2012), Grier-Reed et al. (2009), Marshall et al. (2011), McCarthy (2009) e Savickas et al. (2011).

³⁵ Teixeira e Calado (2010) examinam um programa brasileiro de preparação para a carreira destinado a estudantes, provavelmente o único estudo de tal natureza nas bases de dados acessadas. Contudo, a busca realizada não priorizou o tema.

11. Exígua representatividade daqueles estudos que divulgam a forma e os procedimentos de atendimento³⁶, se for considerada a relevância do tema da carreira como foco de importantes estudos.

Portanto, a verificação das pesquisas acadêmicas internacionais e nacionais acerca da orientação de carreira exhibe um campo difuso, em fase de construção, em que os trabalhos partem de distintas fundamentações teóricas e caminham em direções igualmente variadas³⁷. Exatamente nesse campo difuso e na lacuna deixada pela escassa discussão e divulgação das estratégias de atendimento justificam-se os propósitos deste trabalho, que almeja contribuir para a organização e constituição dessa área de estudos e de atuação. Situa-se entre a orientação profissional destinada a estudantes e o atendimento de carreira restrito a executivos do campo corporativo.

Segue a apresentação de abordagens inspiradoras para a estratégia a ser delineada.

³⁶ Contrariamente à prática de Parsons, que costumava compartilhar os métodos e resultados de seus achados (Ribeiro & Uvaldo, 2007).

³⁷ Além de mostrar a ausência de foco nas pesquisas nacionais sobre orientação profissional, o levantamento de Teixeira et al. (2007) alertou sobre a necessidade de periodicamente realizarem-se novas análises do quadro geral de pesquisas, a fim de identificar áreas pouco investigadas e que mereceriam maior ênfase.

3**REFERENCIAL DE BASE DESTE ESTUDO**

O enfoque psicanalítico sustenta este estudo, especificamente elementos das obras dos autores Rodolfo Bohoslavsky e Donald Winnicott, aplicados de modo operativo à orientação de carreira e expostos sinteticamente a seguir. Logo, integra uma das vertentes da abordagem psicodinâmica em OP (Lehman, Silva, Ribeiro, & Uvaldo, 2011).

A recente concepção da construção de vida (*Life-Designing*) é igualmente lembrada por trazer à baila relevantes pontos de atenção para a orientação de carreira no século XXI, embora não chegue a representar uma ancoragem teórica desta investigação acadêmica.

3.1 Bohoslavsky

De Bohoslavsky (1977/1991) destacam-se sua pesquisa acerca das escolhas profissionais e sua delimitação do campo da orientação profissional clínica.

Considera-se Bohoslavsky (1977/1991) uma referência no campo da orientação profissional da América Latina por ter desenvolvido, na década de 1970, uma proposta teórico-clínica inovadora e divergente do modelo psicométrico. Influenciado pelas técnicas não diretivas de Rogers e pela psicanálise (particularmente, Melanie Klein), compreende a escolha como uma tarefa afetivo-emocional e o orientador como um “observador participante”, cujo papel consiste em desvendar a dinâmica psíquica que sustenta a escolha e dar suporte ao orientando em seu percurso peculiar para “chegar a uma decisão pessoal responsável” (p. 29) e a mais autônoma possível. Por conseguinte, Bohoslavsky (1977/1991) pressupõe que o sujeito possui os recursos necessários à compreensão e direção de sua escolha e vida profissional. Interessa-lhe conhecer quem é a pessoa que escolhe e de que

forma ela escolhe (deuteroescolha), de maneira que tal entendimento traga benefícios ao orientando.

Denomina sua intervenção de estratégia clínica por articular, numa atividade científica, a observação e a pesquisa à intervenção, em que certas hipóteses elaboradas com base em critérios racionais (e não na intuição) são a todo instante verificadas e revistas. Logo, a clínica caracteriza-se por essa estratégia que articula a observação e a atuação. Bohoslavsky (1977/1991) parte da ideia de indissociabilidade entre a teoria e a prática ou o conhecimento e a ação, embora assinale alguns momentos predominantemente abstratos e outros, mais concretos.

A respeito da estratégia clínica, integram as reflexões de Bohoslavsky (1977/1991) um tipo específico de atitude, a “atitude psicológica”, caracterizada por:

- Entender a situação em questão como única e peculiar;
- Possuir autonomia de atuação e de decisão;
- Respeitar o outro e facilitar que ele exercite a autonomia a partir de seus valores (dimensão ética, que significa para o autor compreender e aceitar o outro como sujeito de escolha);
- Reconhecer os próprios limites e considerar a necessidade de revisão de seus pontos de vista;
- Colocar constantemente em xeque e em indagação as hipóteses formuladas sobre a situação analisada;
- Ser capaz de compreender o outro, colocando-se em seu lugar, num exercício contínuo de abertura para os encontros.

Desenvolve a noção de identidade ocupacional, aspecto da identidade do sujeito que conjuga elementos pessoais aos do meio social numa “contínua interação” (Bohoslavsky, 1977/1991, p. 56) e definida como “*autopercepção, ao longo do tempo, em termos de papéis*

ocupacionais” [itálicos do autor] (p. 95)³⁸. Confere assim especial importância ao contexto social em que ocorrem as relações humanas. Porém, para que se constitua a identidade ocupacional, é preciso que a identidade vocacional, dimensão subjetiva desse processo, seja resolvida. O autor utiliza o termo vocação como um chamado do ego para reparar um objeto interno danificado, tarefa que resulta na escolha da carreira, e que pressupõe a elaboração do luto do que se perde na decisão (por exemplo, perda da onipotência). Em outras palavras, as escolhas vocacionais são guiadas pela necessidade de reparação, para minimizar o sofrimento e a angústia da perda. Advém daí sua opção pela nomenclatura orientação *vocacional*.

As identidades resultam de identificações (da gênese do ideal do ego, com o grupo familiar, com o grupo de pares e sexuais), que a princípio possuem uma função defensiva e de aceitação e que, com o tempo, são integradas à identidade. As identificações constituem importantes indícios para o psicólogo-pesquisador da orientação vocacional.

A boa escolha, segundo Bohoslavsky (1977/1991), supõe um certo grau de integração e de elaboração das identificações e os problemas verificados na orientação vocacional dizem respeito a obstáculos não resolvidos no desenvolvimento vocacional.

A entrevista é o instrumento por excelência de sua abordagem, pois permite ao psicólogo elaborar o diagnóstico e auxiliar o adolescente em seus problemas vocacionais. Ver (observar, investigar), pensar (diagnosticar, planejar as intervenções) e atuar (tratar, aconselhar, intervir, afetar) constituem os verbos de ação que caracterizam a entrevista. Considera a existência de fenômenos transferenciais na entrevista, ou seja, a atualização de relações interpessoais ausentes na situação em questão em que se manifestam objetos internos e os vínculos com os mesmos. Por essa razão, a atitude básica do entrevistador deve ser de aceitação e de disponibilidade, para que o adolescente sinta-se à vontade para expressar seus

³⁸ Curiosamente, em outro trecho da mesma obra, Bohoslavsky (1977/1991) utiliza uma noção semelhante referindo-se a identidade *vocacional*: “autopercepção, elaborada ao longo da vida do sujeito, em termos de trabalho ou de estudos” (p. 98).

conflitos e ansiedades. Menciona a entrevista como uma situação de “investigação conjunta” (Bohoslavsky, 1977/1991, p. 130), em que o entrevistador pensa *com* o adolescente.

Sua proposta destina-se ao atendimento de adolescentes por acreditar ser um momento de vida que sintetiza, de maneira peculiar, os problemas relativos à escolha profissional, bem como as soluções para saída da crise que usualmente acompanha essa fase. A orientação vocacional procura alcançar dois tipos de objetivos:

(...) um observável, que consistiria na definição de uma carreira ou um trabalho e dois não observáveis diretamente, que se referem, por um lado, à *deuteroescolha*, considerando-se que a orientação vocacional permite ao adolescente aprender a escolher e, por outro lado, à promoção da *identidade vocacional*, portanto, sua identidade pessoal [itálicos do autor] (Bohoslavsky, 1977/1991, p. 116).

Cabe enfatizar que Bohoslavsky (1977/1991) elabora e desenvolve suas ideias na década de 1970, numa época em que o campo do trabalho era regido por certa homogeneidade e estabilidade, antes dos movimentos de reestruturação produtiva do capital (Antunes, 2000) e globalização (Malvezzi, 2000).

Destacar a influência de suas proposições não significa manter apego a elas 40 anos depois, mas antes, reiterar a importância de sua contribuição numa área de estudos internacionalmente marcada, até os dias atuais, pelo modelo psicométrico e por estratégias fundadas na busca por quantificação.

3.2 Winnicott

Precisamente as noções de *holding* e espaço potencial, já utilizados em OP (Lehman, 1996) permearão as intervenções e análise. De acordo com a autora, o encontro de duas

subjetividades envolvidas na “história compartilhada” (p. 282) na OP pode propiciar um espaço potencial, “continente de experiência armazenada a uma experiência psíquica e corporal” (p. 283) necessária ao desenvolvimento do adolescente, uma vez que lhe permite ser ele mesmo no seu tempo e no seu espaço. Tal vivência abre a possibilidade do adolescente internalizar essa função, consolidando sua continuidade temporal e de existência.

Apesar dos sujeitos da presente pesquisa serem adultos, entendemos que o mesmo se dá com eles, a partir das observações de grupos de orientação de carreira realizados em 2008 e 2009 no SOP-IPUSP e das conclusões de Dias (2000). O ambiente protegido de um tipo de atendimento psicológico em que tanto o *holding* (sustentação e integração do espaço e do tempo), quanto o espaço potencial podem ocorrer, mostra-se fundamental para a emergência e elaboração dos conteúdos que acompanham a crise profissional. Lehman et al. (2006), em relato acerca da aplicação de noções winnicottianas a um grupo de OP, chamam de “espaço confiante” aquele que leva a uma experiência psíquica de existência e continuidade ao longo do tempo.

Supõe-se que a atual configuração do mundo do trabalho citada na Introdução desta Tese tenda a desencadear nos profissionais adultos uma vivência de desamparo e de fragilidade. Cabe à orientação de carreira recebê-los, fornecendo um ambiente seguro, humanizado, acolhedor e continente à sua subjetividade, em que se possa criticar a lógica do campo do trabalho e encontrar uma atividade profissional viável e de engrandecimento de sua subjetividade. Dias (2000) assinala os benefícios propiciados pelo *holding* no planejamento de carreira: controlar a ansiedade, permitir a livre reflexão, auxiliar a ressignificação da história de trabalho e resgatar a identidade do profissional.

Além dos conceitos mencionados, norteia a orientação o tipo de ambiente descrito por Winnicott (1971/1984) nas consultas terapêuticas, método inventado por ele de exploração e manejo das primeiras consultas em sua prática hospitalar. Nesses atendimentos, o terapeuta

manifesta uma disposição para a ajuda e para o estabelecimento de uma vivência compartilhada em que emergem conteúdos desconhecidos do paciente, bem como a abertura para um processo de investigação, novas associações e ressignificações. Efetua-se então a possibilidade de experimentação de uma “aliança terapêutica”, “jogo de interação” ou até “diálogo através do brincar mútuo”, como verificado numa experiência de atendimento em OP (Lehman et al., 2006).

Esse ambiente, aliado à expectativa em relação ao atendimento, permite a instalação de um canal preciso de comunicação, em que, entre o paciente e o clínico, surge a possibilidade de externar os conflitos emergentes. A fim de que funcione efetivamente, a comunicação instaurada necessita ser significativa a respeito dos conteúdos em questão, com intervenções breves e disparadoras por parte do terapeuta. E exatamente em razão do teor imprevisível das consultas, guiadas pela configuração da relação intersubjetiva, exige-se do clínico flexibilidade e um particular manejo da transferência.

A finalidade de destacar e transpor tais elementos da teoria de Winnicott para a orientação de carreira repousa preponderantemente no caráter da interação criada e da atitude do terapeuta, ilustrados nos conceitos de *holding*, espaço potencial e comunicação significativa. Nas palavras do autor em palestra a profissionais de saúde: “somos chamados a ser confiáveis de modo humano (e não mecânico), a ter confiabilidade construída sobre nossa atitude geral” (Winnicott, 1970/2005, p. 106).

A relação de confiança e o ambiente de acolhimento permitem elaborar uma narrativa das experiências – testemunho de vida – que sustentará as atividades subsequentes de ordem pragmática da orientação. Sem o solo da escuta clínica, do suporte continente e do compartilhamento verdadeiramente humano, tais atividades teriam cunho meramente instrumental.

3.3 Psicologia da Construção da Vida (*Life-Designing*)

O novo contexto social de trabalho do início do século XXI, particularmente afetado pela globalização econômica e avanços na tecnologia da informação, trouxe desafios inegáveis à orientação de carreira. Os caminhos laborais tornaram-se menos previsíveis e as transições mais frequentes, exigindo dos trabalhadores competências e habilidades diversas das utilizadas no século XX, mencionados na Introdução desta pesquisa.

Atentos a essas mudanças e dispostos a rever suas teorias e técnicas, um grupo internacional de pesquisadores reuniu esforços para elaborar o que denominaram de “Paradigma³⁹ da Construção da Vida” (Savickas et al., 2009). Profissionais da Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça, Holanda e Estados Unidos compõem a equipe de pesquisa e permanecem trabalhando no projeto. Atuam, portanto, na direção oposta à dispersão verificada no panorama internacional de pesquisas (Capítulo 2 - Pesquisas nacionais e internacionais sobre carreira e justificativa deste estudo), em relevante e necessário exercício de convergência para o desenvolvimento do conhecimento na área, como apontamos.

Os membros criadores da Psicologia da Construção da Vida defendem a reformulação das teorias de carreira do século passado, uma vez que partem de antigos pressupostos da realidade do trabalho, em especial, a estabilidade profissional, a previsibilidade, a existência do emprego, a visão da carreira como sequência fixa de estágios. Todavia, salientam a necessidade de manter e enriquecer a valiosa herança desse campo de investigação acadêmica.

Com base no Construtivismo, partem da visão de que o ambiente tem mudado radicalmente e que uma nova abordagem precisa considerar a elevada importância dos

³⁹ Duarte (2009) assinala como motivo da mudança de paradigma a passagem da psicologia vocacional (estudo do comportamento nas escolhas de carreira) para o estudo da relevância relativa do trabalho na vida das pessoas, em face de inúmeras variáveis subjetivas, econômicas, culturais e sociais que o afetam. Não nos posicionaremos a respeito do estatuto da alteração proposta por fugir aos objetivos desta Tese.

contextos (de natureza cultural, as consequências das novas tecnologias, os novos empregos, entre outros, segundo Duarte, 2009). Realçam o peso dos processos sociais na identidade individual e nos significados atribuídos à realidade e entendem a orientação de carreira como forma de intervenção social, promoção do trabalho decente (conceito da Organização Internacional do Trabalho) e contra poder a artifícios técnicos da gestão do trabalho.

Compreendem a carreira como parte das preocupações da vida de um indivíduo, devendo ser analisada em relação às demais áreas (Duarte, 2009; Savickas et al., 2009). Pressupõem que a elaboração da vida de trabalho ocorre em estreita ligação e dependência com outras esferas da vida. Por essa razão fala-se em trajetória de vida, e não em orientação profissional e desenvolvimento de carreira, donde a nomenclatura “Construção da Vida”, foco do psicólogo. A dimensão ética, no sentido de propiciar a reflexão acerca dos bens fundamentais da vida, integra a proposta, associada ao delineamento de um projeto de vida, a ser revisto continuamente. Ao invés de procurar entender como as pessoas escolhem e desenvolvem suas carreiras, interrogam: “Como é que os indivíduos constroem as suas vidas, quais são os fatores e processos de construção de si?” (Duarte, 2009, p. 8) e “Como é que as pessoas podem construir as suas vidas na sociedade em que vivem?” (p. 10).

No modelo criado, posicionam o indivíduo no centro dos processos, já que a carreira deixou de pertencer à organização e é de responsabilidade pessoal; o psicólogo orientador trabalha como facilitador ou coconstrutor. Marcam também a natureza interdisciplinar dos estudos, buscando parcerias e sinergias para as pesquisas acerca da construção da vida.

Os pesquisadores (Savickas et al., 2009) enumeram as mudanças necessárias para a orientação de carreira no século XXI, a saber,

- (1) admitir que o aconselhamento ocorre em condições não controladas; (2) colocar a ênfase nas estratégias de sobrevivência e na dinâmica de *coping* (como fazer, e não o que fazer); (3) adotar estratégias interativas para a resolução dos problemas e desenvolver a polivalência; (4) favorecer o poder de ação do indivíduo e a sua adaptação flexível (ou a reconstrução) ao seu próprio ecossistema, abrindo novas

perspectivas de co-evolução; e (5) dar ênfase à modelagem de estruturas fractais, com o objetivo de predição de configurações estáveis de variáveis (Duarte, 2009, p. 10).

Facilitar a adaptabilidade, a narrabilidade e o potencial de ação dos clientes, em atenção aos contextos de trabalho e promovendo intervenção social e acesso às oportunidades constituem os objetivos principais do modelo (Duarte, 2009; Savickas et al. 2009).

Destacamos na promissora proposta, além do reconhecimento das recentes mudanças laborais, a atenção aos temas biográficos e ao significado pessoal atribuído a memórias, a experiências presentes e a planos futuros, que permite a síntese de si mesmo. Nas palavras de Duarte (2009, p. 10), “É o significado pessoal contido nestes temas biográficos que oferece aos indivíduos os pré-requisitos necessários que lhes permitem adaptarem-se às mudanças sociais que vivenciam nas vidas de trabalho”. Logo, utiliza-se a narrativa como instrumento de promoção de formas subjetivas identitárias⁴⁰. A intervenção assenta-se em histórias e reflexões fundadas no diálogo entre cliente e conselheiro e almeja, via exploração de si, reinscrever a identidade narrativa⁴¹, orientando a pessoa para o melhor uso possível de suas condições de vida.

Nesse particular, alinha-se à prática a ser aqui exposta e ao tipo de atendimento prestado no SOP-IPUSP, embora contenha elementos distintos e ligados às características dos estudos dos países do primeiro mundo. Cabe esclarecer que o cenário internacional, particularmente em países da Europa e América do Norte, tem sido fortemente marcado por abordagens psicométricas, desenvolvimentistas e cognitivistas. Difere, portanto, do que se nota na orientação profissional e de carreira no Brasil, influenciada pelo modelo clínico de Bohoslavsky e pela presença do enfoque psicodinâmico na formação dos psicólogos. Em

⁴⁰ Proposta por Guichard (2009), as formas subjetivas identitárias seriam “conjunto de modos de ser, agir e interagir em relação a uma certa visão de si mesmo em dado contexto” (p. 253).

⁴¹ Segundo Giddens (1991), a identidade não seria uma autodefinição estável, nem fluida e fragmentada, e sim uma batalha constante pela permanência diante das injunções e atravessamentos frequentes sofridos por cada indivíduo, que pode ser compreendida através da narrativa da identidade, por isso a ideia de identidade narrativa (semelhante à concepção de narrabilidade do *Life Designing*).

nossa realidade, ativar a força de ação do sujeito com base em seu depoimento e planejar a orientação focalizada na história contada por ele funda-se em nossa tradição.

Como demonstrado, esse referencial de base, que congrega noções de Bohoslavsky, Winnicott e pontos de atenção da Psicologia da Construção da Vida, aliados aos aspectos observados no âmbito acadêmico e na realidade laboral, inspiraram este estudo.

No entanto, convém esclarecer que existe um fio condutor a partir do qual fundamenta-se nossa proposta. Trata-se de atendimentos e outras pesquisas realizadas no SOP-IPUSP (Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo) e examinados a seguir.

4

**DIRETRIZES DOS ATENDIMENTOS E PESQUISAS DO
SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA DA UNIVERSIDADE DE SÃO
PAULO (SOP-IPUSP)**

O livro “Orientação profissional em grupo: teoria e técnica” (Carvalho, 1995) representa um marco na história do SOP-IPUSP. Lançado no momento de comemoração dos seus 25 anos de existência e escrito por sua fundadora, descreve o percurso desde a criação da disciplina de OP na graduação em Psicologia da USP, bem como os passos iniciais do atendimento oferecido à comunidade e, posteriormente, os novos projetos e desafios. Mostra ainda as opções conceituais e as técnicas adaptadas e recriadas para a modalidade grupal em orientação profissional, percurso continuado pela Profa. Yvette Piha Lehman coordenadora do SOP-IPUSP e sua equipe, em termos teóricos e técnicos.

Atualmente, apesar de inexistir um documento único e formal que explicita e reúna o referencial teórico-prático adotado no SOP-IPUSP, é possível verificar um contorno coerente quando se examinam determinadas publicações de seus profissionais (Lehman & Silva, 2001; Lehman et al., 2006; Lehman et al., 2011; Ribeiro & Lehman, 2011) e pesquisas realizadas (Dias, 2000; Lehman, 1988; Ribeiro, 2004, 2009c, 2012; Uvaldo, 2002, 2010). Para o desenvolvimento da discussão desta Tese, priorizaremos aquelas investigações destinadas ao público de trabalhadores, embora em algumas situações incluiremos as que se voltam a estudantes.

De modo geral, parte-se de uma constatação e atenção a mudanças no cenário do trabalho, acompanhada de reflexões críticas com base na Psicologia Social e Sociologia (por exemplo, mudanças no contexto educacional – notadamente o surgimento da educação continuada - e que afetam a identidade profissional de certos trabalhadores, de acordo com Lehman, 1988, e a exigência por superqualificação, o enxugamento dos postos de trabalhos e a precarização do trabalho verificada por Uvaldo, 2002). Lehman et al. (2006) relatam mudanças sociais e econômicas que acarretaram na ampliação do público do SOP-IPUSP, em especial, a alteração do perfil produtivo da grande São Paulo, que teve uma desaceleração no

setor industrial e incremento na prestação de serviços, além de transformações desencadeadas pela globalização e pela reestruturação produtiva.

Em todas as investigações acadêmicas em questão verifica-se que os autores recusam um posicionamento de concordância, naturalização ou minimização dos fatos sociais ligados ao trabalho, buscando articulá-los a elementos histórico-políticos. Na mesma direção, fica evidente uma preocupação com os trabalhadores (cujo sentimento generalizado era de inadequação no estudo de Uvaldo, 2002) e com a sua possível exclusão social. A respeito da quebra do vínculo comunitário de alguns grupos profissionais, Lehman (1988) afirma: “O que falta é uma membrana que articule as diferenças em determinado princípio social que recupere o cidadão dentro de sua condição de homem ativo” (p. 313). A análise a respeito da modalidade de atendimento levam Dias (2000) e Uvaldo (2002) à opção pelos grupos, posto que oferecem um tipo de *holding* num momento de fragilidade das instituições em seu papel de continência social. Anos depois, a pesquisa de Ribeiro (2004, 2009c), que igualmente valeu-se da modalidade grupal de atendimento, atesta que houve avanços no fortalecimento do laço social, quando observou nos grupos atendidos a retomada de um território relacional dilacerado pela crise psicótica, confirmando a potencialidade do coletivo de trabalho em orientação profissional.

Por conta dessa tomada de posição em que se considera a orientação profissional e de carreira requisitada a contemplar as mudanças no mundo do trabalho de forma crítica (Uvaldo, 2002), os atendimentos e as investigações acadêmicas procuraram ultrapassar tanto a aquisição de informações e conhecimentos, quanto a mera recolocação no mercado de trabalho. Contudo, Uvaldo (2010) adverte que, embora a orientação profissional voltada exclusivamente à obtenção de trabalho mostre-se insuficiente, trata-se de um requisito nesse tipo de atendimento.

Um dos primeiros trabalhos (Lehman, 1988) já trazia o objetivo de captar e congregar aspectos coletivos (verificados na primeira análise dos casos e que priorizava a representação social das profissões, as imagens e a linguagem comum) a subjetivos (realçados na segunda análise, voltada à compreensão do percurso e projetos futuros dos indivíduos).

Adotou-se o mesmo propósito na pesquisa de Dias (2000), cujos sujeitos avaliaram que a eficiência do planejamento de carreira residiu justamente na análise conjunta dos fatores sociais e individuais.

No caso do atendimento a estudantes do pré-vestibular, Lehman et al. (2006) destacam a importância do espaço grupal, em que os jovens resgatam a confiança nos colegas de orientação e desenvolvem a aliança para o desenvolvimento de seus projetos, na contramão da rivalidade estimulada nos cursinhos.

A partir da estratégia clínica proposta por Bohoslavsky (1977/1991), considera-se primordial o vínculo entre o orientador e o orientando, “para a constituição de um campo social no qual o diálogo possa se estabelecer e uma colaboração não diretiva possa ser concretizada” (Lehman et al., 2011).

Na investigação de Uvaldo (2002), almejou-se delinear um projeto pessoal profissional integrativo a partir da articulação entre uma reflexão crítica sobre o mercado de trabalho (transação objetiva) e o resgate da história pessoal e da identidade ocupacional, construindo uma nova autoimagem (transação subjetiva) passível de adaptação às constantes demandas do contexto de trabalho. Tratou-se de permitir ao sujeito:

(...) perceber-se como um agente da história que resgata seu passado, problematiza o presente e age em função de um futuro. A possibilidade de compartilhar, pensar, ouvir, ter um ambiente continente, tem se mostrado uma arma poderosa contra a angústia e a desintegração (Uvaldo, 2002, p. 154).

Para a autora, o desenvolvimento de um projeto, a partir da influência da abordagem da Ativação do Desenvolvimento Pessoal e Vocacional de Pelletier e outros (Pelletier,

Noiseux & Bujold, 1982), constituiu o elemento articulador da compreensão que enlaça aspectos subjetivos a sociais, sem perder de vista a dimensão temporal, e mostrou-se uma opção mais ajustada às novas necessidades dos trabalhadores que a de escolha. Ribeiro (2004) destaca o avanço obtido com o uso em OP das noções de projeto de vida e de plano de ação, exatamente por aliar a apropriação de possibilidades pessoais e da realidade social e material. A proposta de Ribeiro (Ribeiro & Lehman, 2011) apresenta a contribuição do enfoque socioconstrucionista em OP e que pressupõe o conhecimento como produto das interações e práticas sociais e a indissociabilidade entre as pessoas e os processos sociais.

Consolida-se assim a proposta de uma abordagem psicossocial em OP, em que o foco não incide sobre o indivíduo ou as relações sociais que o atravessam, e sim à relação contínua entre ambos, considerados extremos de um mesmo eixo (Ribeiro, 2004, 2012; Ribeiro & Lehman, 2011).

Como pensadores de referência mencionam-se os psicanalistas Bohoslavsky e Winnicott (elementos de sua obra apontados por Lehman, 1996). A título de exemplo, Lehman et al. (2006) relatam uma experiência em que adaptam as consultas terapêuticas à orientação profissional de estudantes do pré-vestibular. Logo, a perspectiva clínica sustenta as intervenções e análise dos atendimentos, em que se lança mão da psicanálise de forma aplicada à orientação profissional (Lehman, 1988).

Porém não se pode desprezar as contribuições oriundas de conceitos de Super (etapas do desenvolvimento vocacional, carreira e, posteriormente, adaptabilidade de carreira) e Pelletier (relevância da instrumentação da escolha profissional, tarefas vocacionais fundamentais, noção de projeto e *timing* ou tempo descontínuo e imprevisível). Apenas para exemplificar essa interlocução, temos no trabalho de Uvaldo (2010) o detalhamento da evolução dos estudos acerca da carreira, em que um dos avanços da abordagem desenvolvimentista foi trazer a noção de que “a carreira é um dos veículos pelos quais as

pessoas desenvolvem seu autoconceito, entendido como a ideia que se tem de si mesmo ao longo do tempo” (p. 23). Vale acrescentar que há outros, como os do Construcionismo Social (Ribeiro, 2012).

Aliás, é preciso dar ênfase a esse ponto, presente apenas de modo sutil nas publicações em questão e que faz toda a diferença na rotina do SOP. Trata-se do estudo constante e da atenção a autores variados (por exemplo, Delory-Momberger, 2006 e as narrativas autobiográficas) e aos avanços das pesquisas científicas nacionais e internacionais da Orientação. Soma-se a tal prática, a interlocução: observa-se amplo debate nas aulas, reuniões, supervisões e congressos realizados, discussão que enriquece o conhecimento teórico-prático elaborado coletivamente.

Outro importante elemento, todavia não realçado nas publicações, consiste na rotineira discussão e supervisão a respeito dos casos clínicos atendidos, interlocução que possibilita o aprimoramento dos psicólogos graduados e em formação e a construção e revisão de hipóteses (Bohoslavsky, 1977/1991). Imagina-se que, por conta da supervisão já estar instalada no dia a dia do SOP-IPUSP, não desponte como algo especial para seus integrantes, embora faça toda a diferença na qualidade do serviço prestado. Carvalho (1995), ao apresentar relatos de grupos de orientação profissional, compartilha as ideias debatidas nas supervisões.

O público de sujeitos é variado: duas gerações de profissionais liberais da mesma área de atuação (Lehman, 1988), profissionais de empresas que buscaram planejamento de carreira (Dias, 2000), trabalhadores com mais de 20 anos de idade e que procuraram espontaneamente o SOP (Uvaldo, 2002), usuários de instituições públicas voltadas à saúde mental (Ribeiro, 2004), estudantes do cursinho pré-vestibular do Instituto de Psicologia da USP (Lehman et al., 2006), trabalhadores com formação universitária que mudaram de carreira (Uvaldo, 2010) e com experiência profissional superior a 20 anos (Ribeiro, 2012). Não se pode esquecer de estudantes do Ensino Médio de variadas classes sociais, desempregados, aposentados,

universitários em crise com o curso e pessoas com deficiências, como apontam Lehman et al., (2006) a respeito da população recebida no SOP-IPUSP. Lehman e Silva (2001) citam também os egressos de hospitais e apresentam estatísticas do público geral recebido no período de 1996 a 2000.

A modalidade grupal de atendimento integra a maior parte das pesquisas (Dias, 2000, Ribeiro, 2004; Ribeiro & Lehman, 2011; Uvaldo, 2002), embora haja também entrevistas (Lehman, 1988; nesse caso, não apenas os elementos subjetivos são levantados, como também a compreensão da dinâmica intersubjetiva do indivíduo com o trabalho) e narrativas autobiográficas da vida de trabalho (Ribeiro, 2012; Uvaldo, 2010). Acerca dos usuários atendidos no serviço, em 2013, 82% participaram de grupos, enquanto apenas 18% foram atendidos individualmente. Lehman e Silva (2001) explicam que o atendimento individual destina-se a pessoas que tenham alguma demanda e não conseguiram ser alocados em grupos ou, além da queixa profissional, pessoas que “têm outras dificuldades relacionadas a questões afetivas, sexuais ou de estrutura de personalidade neuróticas severas ou psicóticas” (p. 59).

O número de encontros grupais varia de três (Lehman et al., 2006) a vinte (Ribeiro, 2004), com duração entre sessenta e cento e vinte minutos e periodicidade semanal. O planejamento de tais procedimentos, assim como das atividades propostas e da condução do atendimento, adequa-se à disponibilidade dos participantes e às questões e psicodinâmica observada.

Normalmente ocorre uma entrevista de triagem seguida dos encontros de entrevista ou oficinas/grupos de atendimento. Segundo as investigações acadêmicas citadas, abordam-se explícita ou implicitamente os seguintes temas, de acordo com as necessidades e relatos dos sujeitos atendidos:

- Resgate da história profissional de cada participante,
- Demandas em relação aos atendimentos,

- Formação da membrana grupal,
- Transformações do mundo do trabalho e suas implicações para os participantes,
- Leitura da realidade sociopolítica e econômica,
- Retomada das heranças e expectativas familiares e do meio em que vivem,
- Resgate dos desejos pessoais e profissionais,
- Análise da deuteroescolha (como escolhe escolher),
- Discriminação do momento de vida,
- Pesquisa das possibilidades concretas,
- Elaboração do projeto e do plano de ação (estruturação de objetivos no tempo e requisitos para a concretização do projeto, definição de metas para o curto prazo),
- Elaboração do luto pelo término dos encontros,
- Avaliação dos trabalhos,
- Retorno (após determinado período).

Nota-se, então, o desenvolvimento de uma estratégia clínica de atendimento em orientação profissional em que são considerados elementos subjetivos, identitários, inconscientes e articulados ao contexto do mundo do trabalho, tanto para criticá-lo e produzir maior consciência sociopolítica, quanto para buscar possibilidades reais de inserção profissional, com base na crença da autonomia do sujeito e que lhe propiciem o engrandecimento de sua subjetividade desejante e a recuperação de laços sociais e comunitários.

Conclui-se que, apesar de algumas diferenças, há certa uniformidade no pensar e no agir nas pesquisas citadas, às quais segue este estudo. Resumidamente, delimitamos como características e diretrizes dos atendimentos e pesquisas do SOP-IPUSP:

a) Olhar crítico para acontecimentos e mudanças econômicas e sociopolíticas no panorama do trabalho, em particular, a respeito das consequências para os trabalhadores;

b) OP e de carreira ultrapassando o fornecimento de informações e a recolocação profissional, ainda que se considere a discussão sobre a inserção profissional como fase necessária desse tipo de atendimento;

c) Articulação entre as esferas social à subjetiva, numa abordagem assumidamente “psicossocial”;

d) Levantamento de certas temáticas para a compreensão de aspectos psicodinâmicos e da trajetória e identidade profissional dos participantes e ainda como disparadoras do enlace acima descrito, sustentados pelas noções de projeto de vida e plano de ação no trabalho;

e) Inclusão de dispositivos que fortaleçam ou reestabeleçam laços sociais;

f) Perspectiva clínica e filiação a autores ligados à psicanálise;

g) Acompanhamento das inovações em OP nos cenários nacional e internacional, continuamente pesquisadas e estudadas, além de constante debate intra e extra institucional;

h) Supervisão e debate dos casos clínicos, aprimorando a atuação dos psicólogos e o atendimento oferecido;

i) Acolhimento ao público variado de sujeitos e desenvolvimento de modos de atuação moldáveis às suas necessidades e à psicodinâmica observada;

j) Predomínio da modalidade grupal de atendimento, embora ocorra também a individual.

5

OBJETIVOS

5.1 Objetivo geral

Almeja-se analisar limites e possibilidades e clarificar os contornos de uma proposta de orientação de carreira na contemporaneidade de acordo com elementos da psicanálise e que possa acolher profissionais de variadas realidades de trabalho e níveis hierárquicos corporativos a partir do modelo que vem sendo desenvolvido no SOP-IPUSP ao longo das últimas décadas, com o intuito de trazer potenciais contribuições ao trabalho com o público especificado.

5.2 Objetivos específicos

- Analisar potencialidades e limites da proposta de atendimento em orientação de carreira desenvolvida no Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional do Instituto de Psicologia (LABOR)⁴² da USP coordenado pela Profa. Yvette Piha Lehman e realizado por ela, a equipe do SOP-IPUSP e pesquisadores do LABOR, especificamente para o público alvo da pesquisa;
- Compreender a demanda dos participantes da pesquisa em relação à orientação de carreira e as variáveis presentes no campo sociolaboral de suas experiências;
- Levantar as estratégias existentes no campo de acordo com a literatura especializada.

⁴² O LABOR funciona desde 1998 e integra o Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. Propõe-se a desenvolver pesquisas na área de Orientação Profissional e de Carreira, além de realizar eventos e publicações, segundo informações do site do IPUSP (<http://www.ip.usp.br>). O Serviço de atendimento em Orientação Profissional (SOP-IPUSP) está ligado ao LABOR e visa à prestação de serviços à comunidade, à formação de alunos e ao desenvolvimento de pesquisas. Atende adolescentes e adultos em seu processo de escolha profissional ou de redirecionamento de carreira.

6**MÉTODO**

Este trabalho parte das pesquisas e atendimentos realizados no LABOR e descritos anteriormente, embora especialmente inspirado em dois grupos voltados à sistematização de um modelo de atendimento em orientação de carreira para adultos, ocorridos em 2008 e 2009, em que se procurou articular a análise crítica do contexto laboral à retomada do percurso e anseios subjetivos dos participantes, resultando na elaboração de um projeto pessoal de trabalho. Esboçaram-se um esquema e diretrizes de orientação de carreira que precisam ser testados, ampliados e validados – o que faz parte dos intentos deste estudo.

6.1 Modalidade de pesquisa

Trata-se de pesquisa qualitativa que utilizou como estratégia a intervenção, utilizando, de modo sistemático, os conhecimentos de natureza empírica de atendimento do SOP-IPUSP, por meio do fazer e refazer no processo de investigação. Logo, a partir dos atendimentos avaliaram-se as singularidades e vicissitudes de uma prática de atendimento em orientação de carreira já existente, cujo detalhamento pudesse favorecer a exposição de seus contornos.

6.2 Participantes

Participaram desta investigação adultos, com pelo menos cinco anos de experiência laboral e que procuraram espontaneamente o SOP-IPUSP, no qual ocorre parte das

investigações acadêmicas do LABOR, e que, no primeiro encontro presencial, autorizaram por escrito a utilização das informações fornecidas exclusivamente para fins de pesquisa.

Buscou-se atender a três profissionais e daí pensar as diretrizes do modelo proposto, que igualmente tem como base as produções de outros pesquisadores, como explicitado.

6.3 Instrumentos

Os atendimentos foram gratuitos e realizados individualmente, baseados em trabalhos verbais e no dispositivo clínico firmado na interação verbal (Bohoslavsky, 1977/1991). Ocorreram oito sessões de atendimento, cada uma com aproximadamente uma hora de duração, além de um retorno após 60 dias de finalização do processo de orientação de carreira. Previu-se um encontro adicional de acompanhamento após um ano, o que dependeu da disponibilidade e interesse do sujeito atendido.

Quando necessário, foram propostas atividades, definidas com vistas a aliar o resgate das condições sociais do trabalho à história e identidade pessoal, além da construção de um projeto profissional. Da mesma forma incluíram-se exercícios, por exemplo, busca de informações sobre o mercado de trabalho, ou seja, tarefas que pudessem favorecer a orientação da carreira, planejadas de acordo com o processo em andamento e necessidades de cada participante. O questionário “Âncoras de Carreira”, também traduzido como “Inclinações profissionais” (Schein, 1996), permaneceu como instrumento adicional, embora não tenha sido aplicado.

6.4 Procedimentos

Primeiramente submeteu-se a pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do IPUSP para a devida apreciação. Com a aprovação, iniciaram-se os contatos para a realização dos trabalhos com os profissionais que participaram da triagem.

Os procedimentos seguiram as seguintes etapas:

a) Inscrição dos interessados e entrevista individual de triagem: ocorreram de acordo com a conduta usual do SOP-IPUSP⁴³. O técnico responsável elaborou um parecer com os dados principais do participante e recomendou o tipo de atendimento (profissional em grupo ou individual, carreira, re-escolha ou outros).

b) Preparação dos atendimentos e convite: com base nos pareceres elaborados pelos técnicos, agendaram-se os atendimentos. O contato foi feito pelas secretárias, novamente seguindo à prática do SOP-IPUSP.

c) Realização dos trabalhos de orientação de carreira desta pesquisa: como explicitado, ofereceram-se oito encontros de atendimento individual com duração de uma hora. No primeiro dia abordaram-se os objetivos do atendimento, procedimentos (número de encontros, duração, sigilo das informações, gravação em áudio), bem como possíveis riscos, benefícios e a possibilidade de desistência por parte dos participantes. Assinaram-se os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido, como recomenda o procedimento ético em pesquisas com seres humanos⁴⁴, após a aceitação voluntária do sujeito em participar e com sua autorização para a gravação em áudio.

⁴³ Os usuários preenchem a ficha de inscrição (anexo A) específica do serviço. Nesse documento consta o esclarecimento de que o SOP-IPUSP busca atender à população e desenvolver pesquisas acadêmicas, bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido utilizado.

⁴⁴ Anexo B – Carta de informação ao sujeito de pesquisa e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

d) Fechamento: um encontro de retorno após 60 dias e com a mesma duração dos atendimentos realizados. Almejou-se verificar a eficácia do atendimento para o participante, oferecer a oportunidade de esclarecer dúvidas, retomar algum aspecto discutido e também propiciar um espaço de elaboração dos conteúdos mobilizados após a finalização dos trabalhos. Depois de um ano, ofereceu-se uma nova sessão de acompanhamento, dependendo da disponibilidade e interesse dos participantes.

O plano inicial previa que as gravações em áudio fossem acessadas pela pesquisadora em casos de dúvidas na supervisão e análise dos dados ou de necessidade de retomar algum ponto da discussão. Entretanto, ainda que os participantes tivessem autorizado a gravação das sessões, notou-se certo constrangimento com seu uso e decidiu-se abandoná-lo, opção que pareceu gerar alívio e maior liberdade nos relatos.

6.5 Psicóloga responsável pelos atendimentos

A psicóloga pesquisadora realizou os atendimentos individuais. Coube a ela estabelecer os acordos de funcionamento e esclarecer os objetivos da pesquisa, bem como riscos e cuidados éticos, além de responsabilizar-se pela gravação em áudio e anotações posteriores ao atendimento.

6.6 Supervisão

Houve a supervisão de um dos técnicos do SOP-IPUSP para cada sessão de atendimento com o objetivo de analisar o ocorrido na sessão e auxiliar na condução dos atendimentos, bem como a participação do docente orientador desta pesquisa que, além de, também auxiliar na condução dos atendimentos, buscou analisar o processo da orientação de carreira em termos de sua proposição teórico e técnica. Assim, a supervisão cumpriu um duplo papel de garantir a realização da orientação de carreira e o auxílio às pessoas que demandavam tal trabalho (função de prestação de serviços à comunidade do SOP-IPUSP), bem como visou refletir acerca da proposta de orientação de carreira colocada em ação (função da pesquisa).

6.7 Análise de dados

Para fins de análise, utilizaram-se a ficha de inscrição, o relatório da entrevista inicial de triagem e os relatos e registros da psicóloga pesquisadora.

Para alcançar nosso intento de enunciar os procedimentos gerais da orientação em carreira para explicitar e examinar os contornos do modelo, tratou-se de realizar dois tipos de análise.

6.7.1 Análise psicodinâmica dos casos atendidos

Buscou fornecer uma compreensão psicodinâmica dos casos em questão e orientar e aprimorar o atendimento oferecido.

A análise e supervisão de cada sessão de atendimento ocorreu antes da seguinte, almejando identificar os principais conteúdos do encontro anterior e tendo em vista planejar o encontro subsequente, permitindo que a escolha dos trabalhos propostos e a intervenção da psicóloga estivesse em consonância com o funcionamento processual dos sujeitos atendidos e seguindo a escuta clínica.

O referencial psicanalítico norteou a análise, especificamente elementos das obras dos autores Bohoslavsky e Winnicott, aplicados de modo operativo à orientação de carreira e anteriormente assinalados (capítulo 3 desta Tese, sobre o Referencial de base).

Proposições de outros pensadores da Psicologia foram incluídas dependendo das discussões suscitadas nos atendimentos e desenvolvimento da investigação acadêmica, assim como as visões dos autores estudados pela pesquisadora em seu percurso acadêmico e profissional (Toledo, 2009).

6.7.2 Análise dos rumos e encaminhamentos da Orientação

Almejou pinçar, aclarar e explicitar a condução do atendimento, no sentido de fazer aparecer o “continente” ou realçar um sentido em segundo plano (Bardin, 1977), a saber, os procedimentos adotados na Orientação.

Após uma tentativa sem êxito de realizar as duas análises simultaneamente, decidiu-se finalizar as orientações aos participantes para então proceder à segunda análise. Nesta, mostrou-se enriquecedor recorrer à análise de conteúdo (Bardin, 1977), uma vez que “o interesse não reside na descrição dos conteúdos, mas sim no que estes nos poderão ensinar após serem tratados” (p. 38). Bardin (1977) define análise de conteúdo como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição dos conteúdos das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção / recepção (variáveis inferidas) destas mensagens [itálicos originais] (p. 42).

As etapas de descrição, pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados, interpretação e inferência propostas pela autora (Bardin, 1977) foram seguidas e originaram a “classificação progressiva dos elementos” (p. 119) ou categorização. À frente, apresentaremos as unidades de registro delimitadas (precisamente no capítulo “7. Resultados”) e as inferências apreendidas (capítulo “8 - Discussão e contribuições para o atendimento em orientação de carreira”).

Porém, a análise não se limitou a tais etapas como se configuram aos olhos de Bardin (1977) e procurou entender e salientar o processo adotado na orientação de carreira, no sentido da reconstrução de um caminho.

6.8 Cuidados éticos

Todo o material relativo aos participantes - fichas de triagem, questionários, pareceres, anotações da psicóloga, mídia das gravações, transcrições, entre outros – encontra-se em local seguro e acessado apenas pela pesquisadora, equipe da pesquisa e funcionários do SOP-

IPUSP. Buscamos preservar seu anonimato utilizando nomes fictícios e omitindo os dados que pudessem identificá-los nos meios de apresentação dos resultados da pesquisa (publicações, palestras, congressos etc).

Os participantes foram suficiente e previamente esclarecidos acerca da pesquisa e da gravação dos encontros e assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (anexo B) conforme determinam a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e o código de ética profissional dos psicólogos.

Os participantes tiveram garantido o direito à recusa em participar da pesquisa e em desistir dela a qualquer tempo.

A entrevista de triagem não concedeu vantagens ou desvantagens no posterior atendimento, apenas atendeu aos critérios e procedimentos descritos na seção 6.4, item “a”.

Em relação à equipe de pesquisa, cabe esclarecer que o técnico do SOP-IPUSP responsável pelas supervisões dos atendimentos aderiu formalmente aos princípios éticos da pesquisa (anexo C). O coordenador responsável pelo serviço em questão foi consultado e concordou com a realização da pesquisa, posicionamento igualmente formalizado (anexo D).

6.9 Possíveis riscos e benefícios

As discussões e reflexões sobre a carreira podem gerar sofrimento psíquico ou desconforto nos participantes no caso de, durante e após o relato, mobilizarem diferentes afetos. A psicóloga realizou o acolhimento dos participantes e, quando identificadas necessidades de atenção psicossocial, os encaminhou para o devido atendimento psicológico gratuito (preferencialmente no próprio Centro de Atendimento Psicológico do IPUSP, serviço

ao qual integra-se o de Orientação Profissional). O encontro de fechamento, além de acompanhar os resultados dos atendimentos, teve também o objetivo de fornecer um espaço de discussão e elaboração dos aspectos mobilizados.

Por outro lado, o próprio atendimento em orientação de carreira, que inclui a reflexão crítica a respeito das variáveis atuais presentes no campo sociolaboral e a construção de um projeto profissional, provavelmente representaram um benefício aos participantes da pesquisa.

7

RESULTADOS

7.1 Síntese do perfil dos participantes

Antes de examinar os atendimentos realizados, segue um resumo dos casos atendidos, segundo informações da ficha de triagem e encontro inicial.

Marcus, 33 anos, solteiro, Administrador de Empresas, servidor público na área de Controladoria. Buscou a orientação, pois almeja encontrar uma atividade profissional com a qual se identifique; cogita cursar uma nova faculdade. Afirmo não gostar de seu trabalho atual e nem das pessoas com as quais convive profissionalmente; sente-se confinado e entediado em sua rotina laboral. Chegou a matricular-se num cursinho e a iniciá-lo para prestar Direito, mas tem dúvidas e avalia que precisa de auxílio para a nova escolha.

Leda, 43 anos, divorciada, Assistente Social, funcionária pública em área de fiscalização técnica. Costuma realizar vários cursos diferentes e obteve a informação sobre o SOP porque participou de um curso de extensão no IPUSP. Objetiva mudar totalmente de trabalho, mas não sabe o que escolher (gosta das mais diversas áreas). Conta estar em um momento de repensar toda a sua vida; relata insatisfação profissional e problemas com a atual gestora.

Aurora, 41 anos, solteira, Jornalista autônoma (*free-lancer*). Presta serviços de edição de vídeos como Pessoa Jurídica (PJ) para uma produtora de vídeos corporativos. Gosta muito de sua área, mas se “*cansou*” da atividade específica que realiza e quer novos desafios. Antes da faculdade de Comunicação Social, residiu e trabalhou no Japão durante 4 anos como *dekassegui*. Obteve informações sobre o SOP-IPUSP via site Catraca Livre. Decidiu procurar ajuda para refletir a respeito do rumo de sua carreira.

7.2 Síntese dos encontros realizados

Para demonstrar o traçado dos encontros, impõe-se justificar o uso pronominal em primeira pessoa do singular em alguns momentos desta seção, outorgado pelo tipo de material apresentado. Soaria demasiado artificial fornecer trechos dos atendimentos e mencionar as intervenções da psicóloga pesquisadora em primeira pessoa do plural.

7.2.1 Primeiro encontro

O encontro inicial tem como objetivos básicos acolher o participante e estabelecer o contato inicial (*rapport*). Visa também levantar as motivações para a busca por orientação e efetivar os acordos práticos do atendimento.

Obter a primeira impressão do sujeito atendido – como ocupa o espaço do atendimento, que tipo de contato estabelece, como conta a sua história – permitirá levantar as hipóteses iniciais a respeito de seu momento e anseios profissionais. Possibilitará definir os rumos da investigação conjunta, palavras-chave dos encontros preambulares.

a) Rapport, acolhimento e atitude do psicólogo

Nos atendimentos realizados, logo após à apresentação, cumprimento e condução à sala de atendimento, o psicólogo realiza o que se chama de “quebra-gelo” e abre espaço para comentários do sujeito atendido.

Aurora logo menciona o longo tempo de espera entre a triagem e o início dos atendimentos, o que a levou a achar que não seria chamada. Mais tarde ficaria evidente seu grau de angústia e a elevada disponibilidade e urgência para o trabalho de orientação de carreira. Em seguida, procedeu-se à questão: “O que o trouxe aqui?” ou “Por que você procurou a orientação de carreira?”.

Para que se efetue o acolhimento, a postura do psicólogo precisa ser de real interesse pelo participante e pela história que conta sobre como construiu a si mesmo (Duarte, 2009; Savickas et al., 2009). Autores variados discutem o tipo de escuta característico dessa abertura de espaço, a exemplo de confiança (Winnicott, 1970/2005) e atitude de espreita ou ligação máxima com o território (Deleuze, 1996).

Expressões de solidariedade, perguntas para obter novas informações e ampliar o entendimento são exemplos de ações do psicólogo que contribuem para o estabelecimento de um laço fundamental para a orientação. O “deixar falar” igualmente permite a operação de um canal de comunicação especial. Por exemplo, em resposta às perguntas colocadas, Leda contou toda a sua trajetória profissional, desde a escolha da faculdade, a dificuldade para ingressar no mercado de trabalho após um período como dona de casa, a opção pelo serviço público, as várias mudanças, as estratégias transgressivas para conseguir o que queria, suas insatisfações, entre outros, até chegar ao momento atual.

Prioritariamente, a cena do atendimento é ocupada pelo sujeito atendido, a fim de dar lugar à sua narrativa, embora não se trate de adotar o posicionamento usual da psicoterapia, uma vez que na orientação cabe oferecer sugestões, discutir metas e questões da realidade objetiva da atuação profissional, o “trabalhar conjuntamente”, como veremos à frente.

O acolhimento inicia-se no primeiro atendimento, mas deve ser mantido nos demais encontros. Significa propiciar ao participante o espaço para ser ouvido, de modo que seu

psiquismo possa entrar em especial estado de elaboração. A adesão ao atendimento pode ser indicativa do êxito no acolhimento realizado.

Leda aceita participar da pesquisa e diz que seria muito bom participar de algo que possa beneficiar a outras pessoas.

Aurora elogia a modalidade individual de atendimento. Diz que foi avisada na triagem de que provavelmente seria em grupo, mas adorou ser individual. Mostra-se animada e muito interessada.

b) Acordos de funcionamento

Trata-se de combinar dia, horário, duração e periodicidade dos atendimentos. No nosso caso, como mencionado na seção 6.4 do “Método” desta Tese, realizaram-se oito encontros semanais com aproximadamente uma hora de duração, além dos retornos. Esclareceram-se as formas de contato em casos de imprevistos (telefone e *email* do SOP-IPUSP), a importância da pontualidade e a não reposição em casos de faltas.

Contudo, cabem exceções: Leda já tinha uma viagem de férias marcada, então, combinamos de retomar os atendimentos assim que voltasse, mantendo o mesmo número de sessões (oito no total).

Pode ser necessário clarificar como funciona um atendimento psicológico (por exemplo, sigilo, reserva de horários, etc., no caso do participante nunca ter estado na presença de um psicólogo).

Também foi nesse momento a explicação e o convite a respeito da presente pesquisa, seguindo os procedimentos detalhados no Método (Capítulo 6 desta pesquisa).

Além dos propósitos demonstrados, o encontro inicial visa ao exame de questões específicas e que não necessariamente serão esgotadas no primeiro dia. Trata-se de temas

ligados ao trabalho, a seu lugar na vida do sujeito atendido e a aspectos de sua trajetória de vida e funcionamento psicodinâmico, expostos a frente.

c) Atividade realizada e relação com o trabalho

O que faz? Como se relaciona com o que faz? Como vê o trabalho? – constituem questões a serem exploradas a partir do encontro inicial da orientação.

Leda queixa-se da dificuldade em encontrar, dentro do serviço público, alguma atividade com a qual realmente se identifique. Mudou várias vezes (explicita cada uma das instituições em que atuou), mas nada a satisfaz de fato e chegou a ficar doente. Sente-se injustiçada com a gestão e pouco reconhecida. Não sabe se continua como funcionária pública ou se a abandona e faz algo totalmente criativo e diferente: *“trabalhar com moda, ir morar no nordeste, ter uma experiência numa tribo indígena”*.

Aurora, como mencionado, presta serviços de edição de vídeo para uma produtora. Demonstra forte identificação com a área de Comunicação Social. Conta ter escolhido mal o curso técnico em Eletrotécnica, pois seguiu seus primos, então na faculdade fez o que realmente desejava. Apesar de trabalhar no que gosta, já se cansou, declara. Tento entender melhor do que exatamente se aborreceu e, ao longo do encontro, Aurora esclarece o que mais a *“cansa”*: a instabilidade financeira. Chega o final do ano e se desespera com a redução dos *jobs*, fato que a emociona ao ser relatado. Posteriormente outros fatores críticos mostram-se relevantes: o isolamento social (trabalha em casa), a falta de benefícios e o fato de não ter tido oportunidades diferentes e de aprendizado.

Marcus refere trabalhar como funcionário público numa atividade relacionada a Controladoria e não gosta do que faz. Possui um trabalho estável e segurança, porém, *“detesta o que faz”*. Procura fazer direito seu trabalho, dedicar-se, mas não gosta nem do que faz nem das pessoas as quais convive profissionalmente.

Inclui-se nessa categoria a pesquisa a respeito do autoconceito laboral: como se vê?

Leda inicialmente afirma ser uma boa profissional e exemplifica o quanto isso atrapalhou sua carreira: numa determinada ocasião, não conseguiu mudar de atividade em razão de seu bom desempenho, seu chefe não permitiu que se transferisse para outro setor. *“No serviço público é assim, ninguém quer perder um bom profissional”*. Depois, referindo-se a seu trabalho atual, reclama do possível aumento no volume de trabalho em razão de certas mudanças na organização do trabalho, gerando a dúvida se realmente possui elevado empenho profissional ou se evita ter mais atribuições e responsabilidades.

Aurora afirma com segurança *“sou boa em tudo o que tem a ver com texto”* e *“sei selecionar os momentos mais importantes das filmagens, se você me der um material de 9h, consigo chegar em 1h”*. Relata sempre ser indicada para outros trabalhos como *“freela [freelancer]”*. Posteriormente (terceiro encontro), diz que se percebe como organizada, pois gosta de planejar as coisas. Denota porém, um outro aspecto em seu percurso ao falar: *“Sinto que não ‘decolei’ em minha área”*.

d) Outras atividades da vida

Aqui almeja-se verificar a existência de outros laços e atividades na vida do sujeito, assim como a importância do trabalho. Dificilmente tal aspecto é plenamente abordado no encontro inicial, requerendo um aprofundamento nas sessões seguintes.

Ante a pergunta, Aurora conta que faz academia e *“ama”*, perdeu 20 quilos e deixou de ser obesa. Chegou até a exagerar nos exercícios e teve burcete.

Marcus revela que gosta bastante de viajar para determinados lugares, mas não de cidades interioranas, prefere o ambiente urbano. *“O difícil é voltar, queria viver em Barcelona”*.

e) Investigação psicodinâmica

Variados componentes integram a pesquisa sobre o funcionamento do sujeito. A observação, a escuta clínica, à abertura à alteridade (Figueiredo, 1993), temas fundamentais da formação do psicólogo, fazem parte desse tipo acurado de conexão.

A impressão formada nos instantes iniciais traz elementos a serem aprofundados. Se, justamente em razão da superficialidade dessa avaliação não se deve tomá-la como verdade irrefutável, também não se pode desprezá-la. Bohoslavsky (1977/1991) destaca como merecedora de especial atenção a formulação inicial acerca da escolha.

Em Marcus notou-se vivacidade, ansiedade e formalidade; demonstrou possuir muitos recursos intelectuais e alto nível de exigência, gerando certa tensão contratransferencial. Leda parecia em depressão e com aparência dissonante da menção a uma possível atuação em Moda. Observou-se em Aurora elevada disposição para a orientação, além de visível angústia. Mobilizada emocionalmente, chorou no primeiro encontro ao falar sobre seu forte vínculo familiar.

Elementos do funcionamento psicodinâmico do sujeito vem à baila.

Leda descreve uma estratégia para conseguir o que quer em seu trabalho. Numa determinada ocasião, teve a oportunidade de mudar de instituição de trabalho e ficou indignada com a recusa de seu chefe, mesmo com sua insistência. Aí descobriu um “*caminho alternativo*”: passar o crachá marcando o ponto e ir por conta própria para outro órgão público. Tal estratégia deu certo: “*É bom ser rebelde de vez em quando!*”, conclui.

Chama a atenção em Marcus a oposição entre o trabalho que detesta e as viagens que ama fazer.

f) Levantamento de hipóteses e questões a serem investigadas

Durante e após o encontro, trata-se de levantar questões a serem exploradas nos atendimentos seguintes a fim de incrementar a investigação.

A primeira escolha de Marcus pareceu marcada pela intervenção materna. Faltou vivenciar algo mais exploratório nessa escolha? A temática da escolha está ligada a separar-se da mãe e crescer?

No caso de Aurora, cabe indagar o que compreende por “decolar” na profissão. Dado que investiu no trabalho e na família, torna-se necessário pesquisar o quanto esse núcleo é determinante em sua escolha, particularmente no que tange à noção de sucesso, projeto e expectativas. Vale examinar porque mora com os pais e como funciona a sua família oriental. Em relação à trajetória laboral, o que fez? Como era aos 20 anos? Que estratégias utilizou para conseguir o que queria? Por que foi para o Japão? Além disso, qual o seu projeto de vida? Pesquisar o âmbito profissional e também o pessoal (tem namorado, amigos?). Com relação ao fato de ter gostado da modalidade de atendimento individual, expresso ao final da sessão, supõe-se que surja algo bastante peculiar ou sigiloso.

7.2.2 Segundo encontro

Neste encontro inicia-se a investigação de aspectos particulares da trajetória pessoal e profissional identificados no encontro anterior, além da continuidade da investigação psicodinâmica e do levantamento de novas questões a serem esclarecidas.

A história escolar, as matérias preferidas e as primeiras escolhas realizadas, a constelação familiar e a família subjetiva, os vínculos familiares e pessoais, as figuras de identificação e o impacto das principais experiências relatadas são pesquisados e analisados.

Soma-se a atenção à realidade objetiva do trabalho na perspectiva do sujeito, bem como o significado do trabalho para ele. As fontes de sofrimento profissional da atividade específica são igualmente averiguadas, sem se abandonar a influência do regime de acumulação flexível do capital e da gestão neoliberal já apontados, assim como as peculiaridades do trabalho (nos casos em questão, nos setores privado e governamental).

Os mesmos motes orientam a condução do terceiro e quarto encontros, com distinções a serem apresentadas oportunamente.

Faz parte da orientação ligada à psicanálise a escuta que contempla mecanismos transferenciais, lapsos, atos falhos e sentimentos contratransferenciais do atendimento.

a) Procedimentos formais

Retomaram-se os objetivos e cuidados éticos desta pesquisa. Em seguida, foi explicado, entregue e assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (anexo B).

b) Checagem dos impactos emocionais do encontro anterior

Cabe perguntar ao orientando como se sentiu com o primeiro atendimento. A questão tem duplo propósito: conhecer os afetos gerados na discussão e permitir ao psicólogo ajustar a condução do atendimento.

Leda comenta ter “*falado demais*”. Em seguida explica que contou para o namorado que esteve ali e ele lhe disse que “*irá descobrir que não gosta de receber ordens*”. Então indaga-se: “*Será que eu venho até aqui para perceber isso? Vir de carro... tão longe...*”

A fala mostra que o processo de elaboração extrapola as sessões do atendimento, num tipo de reflexão que permanece e opera entre os encontros, reforçando a importância do intervalo semanal.

c) Resgate da história escolar, social e familiar

Por razões diversas, pesquisou-se esse tema da vida dos participantes.

No caso de Marcus, almejávamos compreender melhor como se deu a primeira escolha (a hipótese era que faltou vivenciar algo mais exploratório e ancorado nos próprios desejos). Descreve o ambiente em que vivia: a partir do Ensino Fundamental mudava constantemente de cidade por causa do cargo público da mãe. Trocava também de escola a cada ano e acredita que isso tenha contribuído para o seu retraimento, afinal, “*tinha sempre que enfrentar grupos novos*”. Sentia-se oprimido por ela.

Observa-se o inevitável enlace da história escolar a outras esferas de sua vida, naquilo que Duarte (2009) denomina de construção de si. Ao ser convidado a narrá-la, Marcus relata o acidente que tirou a vida de seu pai e como isso o afetou, uma vez que, nesse momento de vida, aos sete anos, passou a residir com sua mãe.

A respeito da escolha universitária, a mãe dizia a Marcus que importavam somente Direito e Contabilidade e ele até cogitava essas carreiras, mas acabou espelhando-se no primo e prestou Administração. Confirma então a suposição de escolha pautada no referencial materno, ainda que em oposição a ele, no que Bohoslavsky (1977/1991) denomina de identificação familiar negativa.

Em se tratando de Leda, investigar o percurso de vida objetivou entender melhor sua visível insatisfação. Fala de “*excessiva rigidez*” dos pais consigo e do fato deles trabalharem em casa. De origem européia, seus pais vieram ao Brasil para fugir da Segunda Guerra Mundial e, com o tempo, conseguiram montar uma marcenaria nos fundos da casa. Atesta-se

o elevado valor atribuído ao trabalho em sua família, além de base da identidade no novo país: o espaço da casa era tomado por ele. Sua queixa parece então associar-se ao que sentia como falta de cuidados dos pais consigo e de valorização de outros tipos de vivência distintos dos modelos parentais, aspectos confirmados em outros momentos deste e de outros encontros.

Sobre Aurora, buscou-se conhecer a influência da família e da cultura oriental. Segunda filha, possui três irmãs, mas se nota como família subjetiva o núcleo composto por ela, seus pais e a irmã caçula, dotada de vários privilégios e com quem tem forte vínculo emocional (saem juntas para assistir a shows de rock e outros passeios, possuem amigos em comum). Verifica-se sua orientação para a família (“*sou a motorista da família*”) e o desejo de um espaço em que pudesse ser olhada em particular. De fato, como reza a tradição oriental, trata-se de família bastante unida e altamente voltada ao cuidado com os pais.

A respeito das escolhas pregressas, como a opção pelo curso técnico havia sido influenciada pelos primos e mostrou-se inadequada para ela, Aurora quis fazer uma faculdade de que realmente gostasse. Fica evidente sua forte identificação com a carreira escolhida de Comunicação Social, que não constitui fonte de dúvidas para ela.

Conhecidas as trajetórias, evidenciam-se as consequências subjetivas das experiências. Abre-se espaço para o acolhimento da expressão emocional, ainda que manifestações catárticas não integrem os intentos da Orientação (Delory-Momberger, 2006).

Leda conta que queria que a mãe a buscasse na escola e isso nunca acontecia, era o irmão mais velho o incumbido dessa tarefa, pois sua mãe não podia perder tempo de trabalho. Pergunto: “*Você se ressentia disso?*”, e ela responde “*sim*”, bastante emocionada. Permanecemos um tempo no silêncio dessa constatação.

Aurora, em vários momentos ao se referir à sua família e à importância que tem para si, chora, num tipo de choro que irrompe, como se estivesse guardado há muito tempo. Por exemplo, quando relata o fato de que ela e as irmãs investiram na reforma da casa dos pais

boa parte do dinheiro obtido no trabalho de quatro anos no Japão. Afirma orgulhar-se disso e compara-se a alguns de seus primos, até hoje sustentados pelos pais. Porém seu choro mostra ambivalência, como esclarecido nos encontros posteriores, em que se verifica o quanto necessitava de um espaço para si em meio à demanda e indiferenciação familiar.

Marcus relata o acidente de carro em que seu pai morreu e o fato de só ter sentido o impacto do que houve muito tempo depois, quando passou a residir com a mãe. Percebo a gravidade daquilo que está contando e o incômodo com o gravador. Desligo o equipamento e então ele parece sentir-se aliviado e bem mais à vontade.

d) Pesquisa de matérias de interesse na escola e modelos de identificação

Dependendo da dinâmica do participante, vale aprofundar a pesquisa a respeito do histórico escolar.

Acerca das matérias estudadas, Marcus diz que não gostava de Matemática. Por conta de seu medo de sangue, diz que a mãe interpretou como “*não tendo habilidade para Medicina*” e hoje avalia que seria um ótimo trabalho para si. Quando pergunto se gostava de Ciências e Biologia, responde no tempo presente: atualmente gosta de estudar assuntos ligados à saúde. Justifica isso por seu interesse em Endocrinologia e cuidados com a alimentação e seu corpo. Contudo, sobressaem menos os detalhes das preferências escolares e mais o fato de vivenciar a orientação de carreira como se fosse um jovem de 20 anos escolhendo a faculdade.

e) O depoimento norteia o rumo da investigação

A investigação parte do relato do participante, segue seu caminho e aproveita as oportunidades para introduzir temas e perguntas.

Havia a intenção de conhecer as condições de trabalho de Aurora. Assim que mencionou ter dormido pouco por conta do barulho do sobrinho, pergunto em que horário isso ocorreu e então ela revela trabalhar no período noturno, justamente para evitar dispersar-se com a movimentação na casa. Logo, verifica-se que a questão do isolamento social não se deve apenas ao trabalho à distância, mas ao fato de trocar o dia pela noite, restringindo a convivência também com seus parentes.

f) Trajetória profissional, experiências e sentido do trabalho

Trata-se de tema de elevada relevância na orientação de carreira, uma vez que, no caso dos participantes desta pesquisa, existe um percurso laboral considerável. Porém, nem sempre é preciso retomar a experiência objetiva como mencionada no currículo, a exemplo do que se faz numa entrevista de emprego. Importa mais o relato pessoal, a ênfase dada a determinados acontecimentos e à maneira de contar os fatos (Delory-Momberger, 2006; Duarte, 2009; Winnicott, 1971/1984).

Sobre o trabalho atual, Leda comenta que suas chefes “*não prestam atenção ao ambiente, só vêem trabalho*”. Ela tenta fazer diferente, perguntou aos novos colegas o que gostavam de comer à tarde e prometeu levar para eles, quer “*ver se o ambiente muda*”. Já teve trabalhos em que se sentia melhor, conversava e gostava das pessoas. Reclama de seu setor e de sua atividade, contados em riqueza de detalhes, de um modo lamurioso e desanimado.

No relato de Marcus, embora bastante distinto e conciso no que tange à atividade atual, igualmente aparecem especificidades do trabalho no setor estatal. Sem o motor da demissão típico da iniciativa privada, a relação temporal se dá de outra forma e ocorre um certo marasmo e repetição.

g) Investigação psicodinâmica

O modo subjetivo de perceber e significar as experiências ganha novos elementos a cada encontro.

Leda conta que sempre “*deu um jeito*” de fazer as coisas que queria fazer e cita um exemplo. Adorava assistir à uma série infantil na TV e sua mãe não deixava. Então, enquanto seus pais trabalhavam na marcenaria nos fundos da casa, Leda ficava de pé assistindo à TV, pois dessa forma podia notar a chegada da mãe a tempo de desligá-la e correr para o quarto “*fingir que estava estudando*”. Novamente aparece a estratégia transgressiva que, no entanto, tem pouca efetividade na transformação de sua vida, que permanece insatisfatória. O queixume e a repetição da frase: “*Aí eu fico pensando...*” ilustram tal funcionamento.

Marcus convence-me de que a Medicina seria uma ótima carreira para si: ajudaria os outros, teria dinamismo com a atuação em vários lugares, gosta dos temas estudados pelos médicos (acrescentando a inconsciente dimensão reparatória ligada à escolha e mencionada por Bohoslavsky, 1977/1991, neste caso, de salvar seu pai). No entanto, somente na sessão seguinte o modo como vivencia a escolha chamarão a atenção, como veremos à frente.

Percebo a elevada dor de Aurora; ao final do encontro exprime o desejo de trabalhar em outro lugar que não a sua casa.

h) Manejo

Se não cabe a interpretação psicanalítica num processo de orientação, o manejo (Bohoslavsky, 1977/1991) ou a comunicação significativa (Winnicott, 1971/1984), consistem no instrumento para incentivar reflexões e, de alguma forma, realçar aquilo que está sendo observado ou deixado de lado da discussão sobre a carreira.

Pergunto a Leda quais as vantagens de seu trabalho e ela diz que é perto de sua casa “*e só!*”. Aponto que dificilmente alguém fica em algo que é só ruim e ela argumenta que não dá

para mudar na Prefeitura, por isso permanece lá. Depois cita o fato de trabalhar somente no período da tarde como vantagem adicional, pois é um horário em que a supervisora não está presente. A tentativa era verificar algum tipo de apropriação a respeito da opção pela atuação como funcionária pública.

i) Revisão das hipóteses e levantamento de novas questões a serem investigadas

Observar e interagir do ponto de vista psicodinâmico requer a constante revisão daquilo que se constrói como hipótese diagnóstica a respeito da escolha e da crise que a acompanha (Bohoslavsky, 1977/1991).

No caso de Aurora, sua empolgação em razão do atendimento individual suscitou a hipótese de que revelaria algo sigiloso. Posteriormente e em outra direção ficou claro que, em razão de seu histórico de elevada dedicação à família, almejava um espaço em que pudesse ser olhada particularmente.

7.2.3 - Terceiro encontro

Com base nas informações do segundo encontro, inicia-se um aprofundamento na investigação conjunta da trajetória e dos aspectos psíquicos do sujeito atendido e que impactam as escolhas e a vivência profissional. Além disso, pesquisam-se dados da realidade objetiva ou dimensão concreta (Borges & Yamamoto, 2004) do trabalho. Perguntas específicas são elaboradas para que se tenha uma visão mais congruente de seu percurso pessoal e laboral.

a) Aprofundamento da investigação

Em relação a Marcus buscou-se saber que outras escolhas ele fez na vida (falou de seu apartamento, descreveu a reforma realizada e também mencionou o curso de teatro), sobre a profissão do pai (projetista e vendedor de equipamentos mecânicos) e sua influência (lembra-se pouco dele, o via desenhando os projetos dos equipamentos mecânicos), quem cuidava dele na infância (sua avó paterna, já que residia com ela e seu pai).

Sobre Leda a cada encontro consolida-se a perspectiva de oposição entre o modelo de vida dos pais (identidade ligada ao trabalho, que demandou elevado esforço e permitiu a construção de um lugar no Brasil) e o de seu irmão (vive para divertir-se e deixa de lado os cuidados com a própria saúde). Leda permanece paralisada a meia distância de ambos, sem realizar-se plenamente e identificar-se com seu trabalho, nem divertir-se sem culpa. Seu desejo tenta expressar-se quando consegue burlar normas, mas tal comportamento nada altera e ela continua queixosa, (esse funcionamento parece constituir uma solução de compromisso, Bohoslavsky, 1977/1991).

Apesar de, distintamente de seus pais, não querer o trabalho como prioridade, Leda deposita nele muitas expectativas: ampliar seus relacionamentos e estabelecer laços afetivos, ser acolhida, reconhecida e não ser cobrada da maneira como sua gestora o faz. Não obstante, fez parte da condução questionar: Qual o lugar do trabalho para ela? É possível ter um projeto de vida em que o trabalho não seja tão importante? A aposta era que pudesse redimensioná-lo, tirar o peso de sentir-se menos dedicada que seus pais e ter outros tipos de vivência em sua vida. Quando comenta que, se tivesse dinheiro, não trabalharia (*“viajaria, iria a exposições, sairia para dançar”*), aproveitamos o “gancho” e começamos a falar sobre um projeto de vida. Cita ter vontade de *“dançar mais, de fazer outras coisas”*. Então iniciamos a conversa sobre outros temas. Diz que está *“paquerando um cara”*, parece mais interessante que seu

namorado. Seus amigos da dança disseram que ela é legal, mas que poderia ser “*menos sizuda*”. Acha que esse é seu projeto de vida!

Com Aurora são investigados mais detalhes a respeito da família (profissões das irmãs e situação profissional, atividade dos pais), percurso escolar, trajetória profissional (ajudou seu pai na feira livre em que trabalhava e teve que atuar com a irmã num comércio perto de sua casa quando ele ficou doente). Em meio a tais assuntos, informações relevantes são abordadas. Sua irmã caçula em breve irá mudar-se para outro país para casar-se; em uma das suas viagens internacionais conheceu o noivo (viaja com frequência a trabalho, é estilista de Moda de uma rede de lojas femininas). Ao falar da irmã, evidencia-se o que a trouxe: com a mudança de país da irmã, deixará de ter uma referência, já que é com ela que faz todas as atividades de lazer; perdeu o contato com os colegas da faculdade.

Acredita que a irmã tem “*o emprego dos sonhos*”. Fica próximo de sua casa e possui todos os benefícios, além de proporcionar viagens internacionais. Ademais, segundo Aurora, os profissionais desse ramo mudam de emprego com facilidade. Vem daí sua percepção de não ter “*decolado*” profissionalmente: compara-se à irmã, dez anos mais nova e que atua em outra área, com vínculo empregatício.

Investigo também as condições de sua vida atual e revela passar por dificuldades financeiras: às vezes precisa pedir ajuda às irmãs, mas tenta ao máximo evitá-lo. Possivelmente não possui uma remuneração adequada ou não consegue organizar-se por alguma razão.

b) Observar como conta a sua história

Novamente Marcus me convence de uma profissão que é “ideal” para si: Arquitetura! A exemplo do que dissera no encontro anterior sobre a carreira médica, utiliza vários argumentos para imaginar-se como arquiteto, num importante exercício psíquico. Pesa

vantagens e desvantagens, estilo de vida, campo de trabalho, como se fosse um jovem de 20 anos escolhendo pela primeira vez. Confirma a suposição de que sua primeira escolha fora fortemente influenciada por sua mãe e que necessita realizar uma nova opção desejante e identitária e encontra espaço para tal no processo de Orientação vivenciado que, como aponta Lehman (1996), deve ser um espaço potencial, em que pode-se fantasiar possibilidades sem as exigências objetivas da realidade do mundo do trabalho num primeiro momento, para depois ir, gradativamente, introduzindo aspectos e demandas objetivas.

Elabora um roteiro da própria personalidade e um exercício conhecido como “curtograma” e envia por *email* antes da sessão tentando conduzi-la, o que parece denotar alguma necessidade de controle e certa tendência à autorreferência.

Leda revela, para além de resistência e paralisia, afetar-se e refletir acerca das vantagens de seu trabalho e do que a mantém nele e passa a considerar a estabilidade e a proximidade de sua casa. Logo, verifica-se permeabilidade em sua personalidade. Por outro lado, mostra aspectos de difícil resolução: o elevado fardo ante o modo de vida de seus pais imigrantes.

Aurora emociona-se ao contar que aos 10 anos trabalhou na feira com seu pai e que ajudou a sustentar a família na adolescência quando ele ficou doente, o que confirma a hipótese de sua ambivalência no vínculo familiar. Além de orgulhar-se da dedicação à família, provavelmente sente o peso do que vivenciou e do fato de abdicar de si mesma. Parece invejar a condição privilegiada de sua irmã caçula e posicionar-se num lugar servil: “*sou a motorista da família*”.

c) Acolhimento

Esse exercício de observação envolve um tipo de acolhimento e a ocupação da cena do atendimento pelo sujeito, que pode utilizar o espaço para elaborar sua escolha, amparado pelo acompanhamento do psicólogo.

Marcus reflete a respeito de uma profissão (Arquitetura), a qual avalia detidamente. Menciona, por exemplo, que priorizaria o trabalho com projetos, considerado bem mais interessante que o *design* de interiores, pois “*não gosta desse mundo*”, referindo-se à sua excessiva futilidade. Na mesma linha, cabe estabelecer um tipo de comunicação que assegure ao participante a continência de que necessita.

Leda pergunta-me como a psicologia poderia ajudá-la e respondo que seria justamente pesquisando e considerando seus desejos. Explico que de nada adiantaria se eu trouxesse ideias prontas a respeito de um projeto profissional, então é preciso atentar ao que ela está buscando em sua vida. A comunicação parece surtir um efeito interessante, uma vez que na sequência comenta estar “*gostando de vir*”.

Aurora manifesta elevada mobilização emocional, principalmente quando se refere à sua família e à sua atual condição profissional. Mostra igualmente forte engajamento à orientação, dedicando-se com visível empenho às atividades propostas.

d) Consolidar ou revisar hipóteses

Referimo-nos ao modo como são compreendidas as questões da psicodinâmica do orientando que envolvem a escolha e a reconstrução da carreira.

Sobre Marcus, verifica-se que se trata de reeditar a primeira escolha. Veio com a intenção de “voltar ao passado” e refazer a sua opção pelo curso de graduação, de um modo mais exploratório e “sem” a influência da mãe. Todavia, faz-se necessário questionar como

viabilizar uma possível mudança de carreira, em que seu anseio de ingressar em uma nova faculdade possa ser conjugado a seu atual momento de vida ou até mesmo revisto.

Leda vivencia conflitos típicos da primeira geração filha de imigrantes, revendo os valores dos pais cuja existência esteve tomada pela preocupação com a sobrevivência e a conquista de um novo lugar em que o trabalho representava a via de acesso. Sente-se culpada por não ter o “*pique de trabalho*” de sua mãe. Arranja alternativas que não lhe trazem reais transformações: realizar cursos para divertir-se, criticar e opor-se a certas regras e reclamar, num tipo de queixa constante que parece conduzi-la ao adoecimento. Torna-se imperioso refletir a respeito do posicionamento do trabalho em sua vida, bem como reavaliar ou aposar-se do próprio trabalho como servidora pública, em que priorizou a estabilidade.

A respeito de Aurora atesta-se que a escolha da faculdade foi identitária, mas posteriormente passou a ficar a serviço da família (orientação para o outro), o que, aliado a questões financeiras, a impediu de realizar o que desejava. O elevado interesse e investimento no atendimento, aliado à ampla mobilização com sua situação de vida (falta de rumo) podem funcionar como motores para a mudança almejada, desde que sejam trabalhados certa voracidade e falta de foco.

e) Dimensão concreta do trabalho atual

Segundo Sennett (2002), uma boa narrativa considera o peso da realidade objetiva.

Aurora explica que poderia trabalhar no escritório da produtora, mas levaria uma hora para ir e outra para voltar. “*Além disso, ninguém fica lá*”, revelando uma característica de sua área: o trabalho à distância. Logo, a solução para seu isolamento reside em outras alternativas.

f) Viabilidade do novo projeto

Ainda que os encontros iniciais destinem-se à investigação psicodinâmica e dos percursos pessoal e profissional, quando novas possibilidades são mencionadas, vale começar a instigar a análise a respeito da viabilidade de um novo projeto no momento presente de vida.

Leda conta que prestou ETEC⁴⁵ para estudar Eventos, pensa em abrir uma empresa. Afirma gostar de organizar eventos, de ensinar e de trabalhar à noite. Pergunto-lhe como imagina a atuação no dia a dia da área de eventos e como seria conciliá-la com seu trabalho atual. Aos poucos começa a enumerar as dificuldades e percebe que não quer trabalhar nisso, somente aprender.

g) Comunicação significativa

Com maior clareza a respeito de questões que atravessam a vivência laboral, o psicólogo pode comunicar aos sujeitos atendidos aquilo que percebe (Winnicott, 1971/1984), oferecendo contorno e, simultaneamente, checando a pertinência do que está sendo anunciado.

Digo a Marcus que verifico seu desejo de autonomia na nova escolha, mas que também fica clara a sua aspiração por segurança e estabilidade.

No atendimento a Leda, por algum caminho chegamos novamente à discussão sobre “preguiça”. Diz que gostaria de ter a mesma disposição de sua mãe, que é “*ligada nos 220!*” Mas não é assim, costuma ver “*empecilho em tudo*” (de fato, lembro-me de suas queixas nos encontros anteriores). Questiono qual o problema de ter outra visão e ela responde que se sente culpada. Lembra do irmão, que mora na praia e praticamente não trabalha, vive com a ajuda financeira dos pais. Conta que ele é *bon vivant*, mas que não acha bom. Ao falar sobre o

⁴⁵ Escola Técnica Estadual, instituição de ensino mantida pelo governo do Estado de São Paulo e que possui várias unidades e modalidades de cursos técnicos e Ensino Médio.

irmão, Leda indiretamente expressa o receio de segui-lo e cair no extremo oposto ao de seus pais que só trabalham, numa vida regida somente pelo prazer.

Com Aurora essa comunicação acontece no quarto encontro, quando lhe falo que percebo o quanto seu vínculo familiar é importante, mas que também há algo dela, do próprio desejo, pedindo passagem.

h) Atividades auxiliares

Como explicitado anteriormente (seção 6.3 – Instrumentos), cabe incluir certos exercícios como suporte à orientação.

Quando Leda cogita a possibilidade de pedir transferência para uma biblioteca próxima de sua casa, sugiro que vá conhecer o local, conversar com as pessoas e obter informações sobre a rotina laboral, o público atendido e a gestão.

Para Aurora, passo uma “lição de casa”: entrego uma folha de sulfite com um círculo no meio (anexo G) e peço que represente os vários aspectos de sua vida e do momento em que se encontra. Trata-se da mandala, instrumento projetivo para evidenciar as distintas esferas da vida e propiciar maior visão a respeito disso. A ideia é, a partir do que trazer, elaborar outra durante a sessão sobre o que almeja no futuro.

7.2.4 Quarto encontro

Neste momento, finaliza-se a investigação dos principais aspectos psicodinâmicos (elementos que sustentaram as primeiras escolhas, trajetória pessoal e profissional) e condições atuais do trabalho e motivação para a busca por orientação. É fundamental que se

tenha uma visão geral a respeito das várias esferas da vida do sujeito e que seja comunicado a ele o que está sendo observado, caso isso ainda não tenha ocorrido. Assim, o novo projeto será construído com base na história testemunhada pelo orientando.

Mostrou-se de especial valor, a partir do caso de Aurora, o preparo para a segunda etapa do atendimento, no sentido de marcar uma mudança na orientação: a elaboração de um projeto de vida e plano de ação no trabalho a partir do quinto encontro.

Vale ainda instigar a reflexão acerca da viabilidade e consequências de um novo projeto no momento atual.

a) Visão geral sobre a própria vida

Trata-se de auxiliar o participante a vislumbrar e compreender os contornos gerais de sua vida e do lugar destinado ao trabalho com base na história contada. Pode ser útil lançar mão de um instrumento auxiliar.

Aurora traz o exercício da mandala feito com visível empenho (anexo H) e, adiantando o que lhe seria solicitado, contempla seu futuro (o círculo do meio ilustra sua situação atual e o externo, a almejada). No centro encontra-se sua realidade presente ou, em suas palavras, “*as coisas que hoje estão mais próximas*”: família, gosto por comer e beber, cuidado com a alimentação, atividade física, vaidade, trabalho, e também ansiedade e muitas, muitas dúvidas (representadas pelas interrogações). No círculo de fora, explica, está aquilo que projeta como ideal para sua vida ou o que “*está mais distante*”: carro novo, amizades, apartamento, família, arriscar-se (*skatistas*), viajar e poder ter um *hobby* (câmera fotográfica), comprar coisas para si, amor.

Conversamos sobre os empecilhos, uma vez que o círculo rosa parece delimitar, expressar uma fronteira: dinheiro, falta de foco, medo de correr riscos. No início fala que o dinheiro a impede de realizar o resto (por isso, há vários cifrões). Logo depois avalia: “*será*

que sou eu que coloco muitos obstáculos nas coisas?”, considerando os aspectos subjetivos, e não somente os eventos externos ou casuais.

Pela primeira vez aborda o tema dos relacionamentos amorosos. Teve um namorado durante quatro anos, mas ele queria viver no interior e se arriscar abrindo uma empresa, os objetivos eram diferentes, ela queria ficar em São Paulo, gosta daqui. Faz uns dois anos que não namora ninguém. Quando era jovem, não “*ficava*” com japoneses (indício de sua vontade de viver algo fora dessa cultura?).

Para Leda, a mesma atividade foi planejada para o encontro seguinte.

b) Viabilidade do novo projeto

Considerar os recursos necessários para elaborar um projeto factível, em seu contexto atual de vida. Como dar conta de dois projetos, o antigo e o novo? – constitui uma relevante indagação neste momento.

Quando Marcus começou a mencionar as várias possibilidades profissionais, sugeri elaboramos uma lista (anexo E) e passei a anotar o que falava. Discutimos uma a uma, ele explicando vantagens e desvantagens, o que gosta e o que não gosta.

Leda retornou de sua viagem de férias para uma praia e conheceu pessoas interessantes, “*de bem com a vida*”. Ao relatar a experiência e a vontade de viver algo diferente em sua rotina, pergunto-lhe: “*Como você poderia, de alguma forma, ter isso?*”. Leda responde: “*O problema é que não tem solução. Meu filho já tem 20 anos, se vira. Mas meus pais acham que a minha missão é cuidar deles. Difícil a condição de trabalhar e cuidar deles ao mesmo tempo. Já tem idade avançada, cada vez mais terei que cuidar deles, dividir com meu irmão.*” Mostra os limites em sua organização psíquica: a fantasia de solução envolve a possibilidade de viver viajando e de não ter vínculos (“*se eu fosse homem, seria*

caminhoneiro, não gosto de rotina”), o que só se daria com a morte dos pais. Planeja que, quando não estiverem mais presentes, talvez venda algum imóvel deles para morar fora.

Já para Aurora, fica evidente que é necessário encontrar saídas que não envolvam um investimento financeiro ou que lhe permitam maior rendimento imediato.

c) Reflexão e ajustes no manejo / condução da sessão

Os relatos de sessão e as discussões em supervisão permitiram efetuar alterações na condução dos atendimentos.

Sobre a orientação a Marcus, discutiu-se que a atividade proposta (listagem das alternativas de carreira) o trouxe para a realidade, mas, por outro lado, talvez tenha sido excessivamente incisiva (próxima ao que vivenciou com sua mãe), ponto de atenção para o próximo encontro.

Com Leda, decidiu-se pelo uso de recursos gráficos (mandala) no próximo encontro, a fim de extrapolar os pensamentos circulares e lamuriosos.

Acerca de Aurora, além de eventos casuais (empresas instáveis em que atuou) e das características inerentes à área de Comunicação Social, supõe-se que sua baixa autoestima seja um fator que contribuiu para a condição atual de isolamento social e poucas oportunidades de mudança e aprendizado. Como próximo passo, sugere-se algo em que possa sentir-se em movimento, como analisar as possibilidades da área e planejar ações.

d) Especificidades do trabalho no setor estatal versus privado

Evidenciam-se relevantes distinções na vivência profissional dos trabalhadores de cada campo como mencionado anteriormente (subseção 1.1.6 – Especificidades do trabalho nos setores privado e estatal).

Marcus possui estabilidade e status social; seu bom salário lhe permite usufruir de cuidados pessoais, viagens e outras atividades prazerosas.

Leda escolheu ter a estabilidade da carreira pública e, conseqüentemente, as desvantagens dessa opção, ainda não apropriadas por ela (a forma que se refere a esse campo de sua vida, parece não trabalhar efetivamente). Há também um tempo repetido no trabalho, que parece não passar, de queixume e expressiva crítica sobre o despreparo da gestão e a falta de treinamento. Trata-se de algo típico da relação com o serviço público? Ou do emaranhado de fundo depressivo que se impõe ante o modelo familiar? Supõe-se que a ligação entre ambos – atuação no setor público e forte elo familiar – unem-se num tipo de vínculo mortífero caracterizado por supressão de desejos em troca de proteção.

Aurora reflete que deveria ser mais organizada, guardar dinheiro. Todavia explicita quanto ganha: dois mil reais por mês. Por conseguinte, não se trata de desorganização financeira e sim de baixa remuneração para colocar em ação os planos de autonomia almejados. Falamos sobre sua área: diz que há vários colegas que ganham pelo menos o dobro. “*Não tive muitas oportunidades*”, avalia. Pergunto o que aconteceu, fala algo sobre fatos casuais: não teve a sorte de atuar em boas empresas, “*uma das produtoras fechou, a outra ficou meses sem pagar*”. Surge o importante assunto da instabilidade e precariedade do trabalho no setor privado (Antunes, 2001).

e) “Desvios” e apropriações

É fundamental que a orientação abra espaço para a reflexão e enunciação dos fatos vivenciados, retomando o fio de uma narrativa de vida capaz de dar sentido aos acontecimentos (Delory-Momberger, 2006; Sennett, 2002). Longe de uma prática diretiva e fundada num “passo a passo”, é preciso haver liberdade para os “desvios” do pensamento, que dão lugar à ressignificação.

Marcus retorna do feriado dizendo que pensou em outras coisas e questiona se “*precisa de tudo isso, toda a reflexão sobre trabalho*”. Manifesta assim alguma consciência de sua condição atual, em que já realizou uma escolha que lhe traz benefícios.

Na atividade da mandala, Aurora a princípio atribui a falta de dinheiro ao impedimento de realizar o que deseja. Porém avalia: “*Será que sou eu que coloco muitos obstáculos nas coisas?*”, considerando também outra variável, aquela ligada a fatores subjetivos. Em seguida comenta sobre o que inseriu no círculo externo e que considera estar mais distante de si, a possibilidade de “*correr riscos*”.

7.2.5 Quinto encontro

De modo geral, este encontro marca uma mudança de fase na orientação, em direção à elaboração de um plano de ação laboral. Como vimos, este plano localiza-se dentro de um projeto de vida mais amplo. Gradualmente, do quinto ao oitavo e último encontro, discutem-se possibilidades, preferências e modos de colocá-las em prática, considerando as informações obtidas nos encontros iniciais.

É possível requerer o que se chama de experimentação ou projeção no novo projeto (Veloso & Dutra, 2011), seja em contato com profissionais da área, seja efetuando visitas ou realizando cursos preparatórios; almeja-se levantar informações e testar a inserção no novo campo. Dessa forma, o plano de ação pode ganhar novas configurações e reformular-se.

Todavia, o ritmo e o desenho dos atendimentos e estratégias delineadas obedecerá aos anseios e possibilidades do orientando.

a) Encaminhamento para o novo projeto

Aurora havia sido avisada sobre um novo momento no atendimento, que seria mais objetivo e voltado ao que está buscando, com ações menores e mais concretas. Definimos algumas atividades: agendar um encontro com amigos, levantar possíveis campos de atuação em sua área. Ela já me avisa que trará muita coisa e então a lembro sobre seu passeio em outra cidade em que programou coisas demais para fazer e não sobrou tempo. Combinamos que a auxiliarei a estabelecer prioridades.

Contudo, nem sempre é possível iniciar a nova fase mencionada. No caso de Leda, havia sido preparado o material gráfico para que elaborasse a “mandala” (anexo G); com a utilização de tal recurso projetivo, os intuitos eram permitir-lhe uma visão mais abrangente de sua vida e sair do emaranhado de queixas. Porém, um fato específico em seu trabalho – uma grave falha cometida por ela e questionada à sua chefia por uma instância superior de Brasília – associado a seu atraso de meia hora, acarretaram em outros rumos para o atendimento. Foi necessário abrir espaço para a discussão a respeito do que ocorreria e a atividade foi adiada para o sexto encontro.

Também no caso de Marcus houve falta e, na sessão seguinte, o atraso de 20 minutos. Ele retomou toda a discussão sobre as possíveis carreiras, avaliando vantagens e desvantagens de cada uma. A partir da constatação em supervisão de que precisava dedicar-se mais a essa análise, a psicóloga oferece *holding*. Segue um trecho ilustrativo de suas considerações:

“Acho muito bom e interessante o teatro, gosto de luzes e do glamour, mas não daquela dedicação e do baixo retorno financeiro. Adoro música, poderia ser DJ. Mas o horário de trabalho e principalmente o meio é ruim, o ambiente das pessoas. Gosto de Gastronomia porque não como qualquer coisa, aprecio escolher os alimentos, com que ingredientes a comida é feita e prepará-los com cuidado; então, cozinho bem. Sobre ser piloto de avião tenho dúvidas, adoro viajar, mas acho ruim a questão de não ficar numa base, ficar distante das pessoas de que gosto”.

b) Manejo: acolhimento, intervenções e clarificações

Ainda que exista um contorno do plano de orientação a ser seguido (principalmente na segunda fase, a partir do quinto encontro), aparecem fatos novos que precisam ser contemplados; ao psicólogo cabe manejá-los.

Justamente o espaço mais acolhedor permite a Marcus circunscrever as possibilidades e separar o que seriam atividades de lazer das restantes, reais opções de trabalho para si e elaboramos uma nova lista (anexo F). Além disso, consegue avançar e reconhecer que não pode parar de trabalhar para cursar uma nova faculdade, teria que conciliar as duas atividades e não sabe se realmente quer fazer isso. Nesse momento demonstra maior consciência de seu momento de vida e escolhas realizadas.

Aurora relata sua vontade de trabalhar numa grande emissora de TV. Aponto a dificuldade na concretização de algo tão distante e que precisaríamos vislumbrar o “meio do caminho”. Na mesma linha, cita o exemplo de seu emagrecimento: foi “*quilo por quilo*”, referindo-se ao caminho trilhado e necessariamente gradual. Passo a adotar a sua expressão para mostrar-lhe a importância de fixar metas plausíveis, mais próximas, até alcançar o que almeja.

Chego a dizer a Leda que separei um material para trabalharmos e a perguntar se quer começar por aí. Mas, pelo relato que traz e preocupação e tristeza visíveis, noto que prefere outra direção: conta que, ao retornar ao trabalho, ficou sabendo da chegada de um questionamento de um Ministério sobre algumas visitas técnicas não realizadas e que eram de sua responsabilidade. Comenta ter enviado, antes das férias, um *email* justificando o motivo das visitas não terem sido realizadas (falta de recursos). Percebo seu incômodo e assinalo que está tomada por aquilo tudo. Aguarda a reunião com a chefia em dois dias, explicitará seu desejo de não fazer mais as visitas técnicas, já que sua formação é em outra área, e assim organizar melhor seu trabalho.

É importante que haja espaço para o acolhimento das novidades e do caminho do pensamento do sujeito na orientação de carreira.

c) Investigação psicodinâmica

Os componentes subjetivos do sujeito compõem a cena do atendimento em orientação de carreira em que ocorrem mecanismos transferenciais e contratransferenciais. De acordo com Bohoslavsky (1977/1991), não cabe ao psicólogo interpretá-los como no processo psicoterápico, embora sua observação e manejo contribuam para a compreensão das possibilidades dentro de um novo projeto.

O atraso de 20 minutos de Marcus acarreta na redução do tempo do encontro. Contudo, ao final, ele manifesta não gostar de ser interrompido e avisado sobre o término da sessão, fato que demonstra o quanto os limites colocados pelo outro podem gerar incômodo e sofrimento.

Discute-se com Aurora o tema dos vínculos sociais. Diz sobre “*estar sozinha*” e “*estar presa*”. Mas, quando se sugere retomar os contatos com colegas da área e amigos, diz que está difícil e enumera os impedimentos. Mostro o movimento de resistência com base em sua mandala: retorna ao centro. Ela imediatamente concorda sobre a necessidade de transformação e até me conta que fará um curso. Conseguiu uma bolsa no SENAI para cursar *webdesign*. Constatamos e comemoramos seu movimento (notório empenho e disponibilidade para a novidade, que precisam ser incentivados e acompanhados).

O fato contado por Leda neste atendimento (visitas técnicas não realizadas por ela e questionadas pela chefia) explicita uma vez mais questões ligadas à sua psicodinâmica. O discurso crítico – que possui elementos pertinentes – esconde sua falta de vontade de ser eficiente no ambiente em que se sente pouco reconhecida. Ademais, ao ser indagada,

responde que não foi conhecer a Biblioteca, uma vez mais demonstrando a dificuldade em alterar seu padrão.

d) Reflexões, dúvidas e revisão de hipóteses e da condução da orientação

Durante o atendimento e nas supervisões, ocorrem o levantamento de hipóteses e as revisões dos caminhos adotados. Trata-se de um raciocínio clínico em que constatações acompanham incertezas e desvios.

Marcus instaura o processo de luto das possibilidades abandonadas. A postura mais tranquila da psicóloga o ajuda e funciona como intermediação da elaboração necessária (espaço do holding, Lehman, 1996).

Aurora avalia sobre a possibilidade de pegar mais *jobs*, limitada por conta de seu círculo profissional restrito. Caímos uma vez mais na questão dos contatos, em que se dá conta de sua solidão.

e) Particularidades do trabalho no setor público e privado e leitura da realidade do trabalho

Novamente comprovam-se diferenças. Para Aurora, trabalhadora autônoma, há a liberdade que aprisiona: pode inventar inúmeras atividades, mas precisa de ajuda para defini-las e descartar aquilo que não é prioridade ou viável.

Leda desenvolve um tipo de vínculo com sua atuação no funcionalismo, em que a impossibilidade está a todo tempo colocada e é fortemente denunciada, embora paradoxalmente utilizada como justificativa para a não realização ou impotência. Na iniciativa privada, ao contrário, a crítica muitas vezes é negada, mas a realização é imperativa.

Não se pode, no entanto, desprezar suas pertinentes observações acerca da falta de recursos e do despreparo das gestoras. “*Falta carro para fazer as visitas*” e argumenta não ter influência, quando pede, a prioridade é de outra pessoa, denunciando o quanto o nível do

cargo interfere no atendimento aos requerimentos. Também fala que a chefia é despreparada, só sabe “*cobrar quando a bomba estoura*”, em conexão ao tema da autoridade fluida do regime flexível (Sennett, 2002).

f) Atividades para o próximo encontro

À Aurora solicita-se elaborar uma lista com áreas de interesse dentro do campo da Comunicação Social.

7.2.6 Sexto encontro

Seguindo o que foi explicitado a respeito de um novo momento na orientação de carreira, a palavra-chave passa a ser “factível”. Trata-se de delinear metas e etapas, como também avaliar oportunidades, fatores críticos de sucesso, riscos, investimentos e preparação necessários a um novo projeto.

a) Atividades específicas

De acordo com o projeto, planejam-se determinadas atividades que possam auxiliar os sujeitos atendidos.

Com Aurora buscou-se analisar com maior profundidade as opções dentro do universo da Comunicação Social e que pudessem atender às suas demandas por maior remuneração e convívio social no trabalho. Por tender à dispersão, o objetivo secundário do exercício consistiu em oferecer suporte na priorização.

A jornalista elaborou então uma lista com as grandes áreas (anexo I): 1) Vídeo, 2) Jornalismo, 3) Mídias sociais e 4) Concurso Público (esta, acrescentada durante a sessão). Traz subitens em cada uma, além de uma breve explicação para auxiliar na nossa discussão. Esclarece que os subitens constam por ordem de interesse. Durante o encontro avaliamos cada possibilidade (como se vê em cada uma, facilidades, inconveniências, estratégias e grau de dificuldade para inserir-se, remuneração, conhecimentos necessários, contatos que poderiam ajudar, entre outros) e acrescentamos anotações.

Com relação a Leda os exercícios foram planejados com o propósito de incrementar a análise que faz a respeito de sua escolha pelo serviço público (e, se possível, gerar maior apropriação) e do lugar destinado ao trabalho em sua vida.

Inicialmente realiza uma atividade sobre seu trabalho atual. Recebe uma folha dividida verticalmente por um traço para que escreva vantagens de um lado e, do outro, desvantagens (anexo J). As vantagens listadas são: 1) Estabilidade e 2) Maior flexibilidade de horário. Como desvantagens, enumera: 1) Não ter direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); 2) Desorganização das rotinas de trabalho e 3) Cobranças sem soluções. Por conseguinte, a lista das desvantagens fica com um item a mais. Ao constatá-lo, Leda insere mais uma vantagem, “*para equilibrar*”: o pagamento em dia. Conversamos sobre o peso de cada item e pondera que as vantagens têm maior peso em sua vida.

Passamos à proposta seguinte, o exercício da mandala (folha de papel com um círculo no meio para que represente as diferentes áreas de sua vida). Depois de “eu” ao centro, a primeira palavra que escreve é “trabalho” no canto superior esquerdo da página. Depois insere as demais: saúde, amor/ família e lazer. Surpreende-se com a configuração. Quando pergunto como funciona, coloca as setas, mostrando como as áreas afetam-se e explica: “*O trabalho afeta tudo: saúde, lazer, amor...* [E inconformada, exclama:] *Tem que reposicionar isso! É uma importância muito grande pra essas coisas, não gostaria que fosse assim!*”.

b) Manejo

Durante a execução das atividades, cabe ao psicólogo comunicar o que observa, questionar escolhas (para ampliar a compreensão e permitir ao sujeito ouvir a si próprio), fomentar o levantamento de novas questões, ajudar a rever ideias preconcebidas, incentivar a elaboração de um plano viável e conectado ao projeto de vida.

Debatemos cada área citada por Aurora (anexo I) e em duas delas são colocados os limites e fatores críticos de sucesso para a sua concretização. Por exemplo, sobre os concursos públicos, diz que gostaria de prestar, mas somente se fosse na área de Comunicação. Ao ser interrogada, argumenta não possuir recursos financeiros para pagar um curso preparatório e também que não sabe se há um específico para a sua área, então combinamos que pesquisará na Internet. A respeito de tempo e disposição para o estudo, hesita na resposta e colocamos tais fatores como fundamentais nessa opção.

Ao referir-se à comunicação corporativa, afirma que lhe faltam cursos, mas adoraria atuar. Quando fala disso, a psicóloga, com larga experiência na área de Gestão de Pessoas inclusive no contato direto com a área, explica-lhe que um empregador dificilmente a contrataria. Argumenta que as pessoas de sua idade já possuem experiências semelhantes e os novatos são jovens que aceitam baixos salários, pois estão ingressando na carreira. Quando aventa a possibilidade de aceitar atuar como estagiária, desconsiderando a ilegalidade trabalhista dessa alternativa, é convidada a avaliar como seria ganhar R\$ 1000,00 por mês. Calcula que não aceitaria esse valor e manifesta um misto de alívio e de frustração.

Ao constatar a configuração de sua mandala e ser questionada sobre como se sente, Leda diz perceber-se presa e isolada no centro, *“sem ter por onde sair”*, e não atravessada, tocada pelas coisas. Observa o desenho em silêncio. Ante a indagação da psicóloga: *“De quem é esse modelo?”*, a interrompe bruscamente: *“Não acredito que você leu meu pensamento! Eu estava justamente pensando nisso: é dos meus pais!”* Permanece em silêncio

alguns minutos, murmura algumas vezes, triste e atônita: “*Nossa!... Nossa!...*”. Com a proximidade do horário de término e diante da visível mobilização afetiva, verifica-se como Leda está e se quer dizer algo; diz apenas que quer pensar.

c) Constatações sobre o trabalho no setor público e privado

No setor privado fica clara a importância de contatos e indicações para viabilizar novas oportunidades, principalmente na idade de Aurora. Ademais, a informação a respeito de sua remuneração constitui um dado imprescindível para o entendimento de sua circunstância de vida e elaboração do novo projeto e plano de ação.

Leda relata que nada se resolveu ou foi falado sobre sua falha de não ter realizado algumas fiscalizações. Explica que, ao contrário, deixará de ter certas atividades. Salienta assim a questão da pouca utilização de mecanismos de punição no setor estatal, como já citado nesta Tese.

d) Investigação psicodinâmica e reformulação do projeto de vida

Leda percebe a relevância do trabalho atual e lembra do conselho de seu namorado para “*valorizar e aproveitar mais o que tem*”. Conta ter pensado muito sobre isso, pois tende a ver o que não tem. A escolha profissional pela carreira como servidora pública mostra-se uma importante âncora em sua vida, com vantagens “de peso”, mas que a seguram, enredam num tipo de paralisia. Visualiza sua vida e vê-se presa ao modelo dos pais que trabalhavam em casa e, de certa forma, a deixaram “sem casa”, no sentido de não saber povoá-la. Daí, Leda isola-se, nada a toca – como ilustra a mandala - e permanece reclamando, avaliando possibilidades e sem produzir transformações que de fato a satisfaçam.

Marcus envia um *email* antes do encontro, informando sua desistência do atendimento, justificada em face da dificuldade de deslocamento até à Cidade Universitária. Somada à essa

questão concreta, a desistência também é analisada em função do desenrolar da orientação em que o leque de opções afunilava-se. Supõe-se que tenha preferido manter o lugar protegido e o prazer de pensar que tem muitas possibilidades. Ou ainda que tenha se dado conta de que não quer nem precisa de toda a discussão sobre trabalho (como chegou a dizer brevemente num dos encontros) e que sua opção atual é satisfatória em certos elementos.

Aurora, em direção oposta, com o decorrer dos encontros mantém seu elevado investimento na preparação das atividades e na orientação, numa atitude de abertura ao novo. Por exemplo, ao discorrer acerca da atuação com desenho de projetos gráficos revela ser justamente o tema do curso que está fazendo no SENAI e que “*não sabe se irá gostar, mas quer experimentar*”. Em outra ocasião, ao receber uma nova tarefa voltada a uma de suas metas, exclama: “*É disso que eu precisava!*”.

e) Novas atividades

A cada encontro, dependendo do rumo das discussões, definem-se os passos seguintes.

Aurora recebe um material com questões para responder e chegar a um plano de ação.

Para Leda planeja-se auxiliá-la, durante o encontro, a pensar como alterar a centralidade do trabalho em sua vida, sem uma atividade prévia, uma vez que já estava demasiado mobilizada. A intenção era propor uma nova atividade de mandala só que voltada a como gostaria que sua vida fosse. Objetiva-se mapear o que gostaria de transformar e como faria para consegui-lo, abrindo a possibilidade de produzir novas possibilidades identitárias.

f) Comunicação significativa

À Aurora é dito que se percebe, além de seu momento de solidão e de necessidade de ajuda, sua abertura, empenho e disponibilidade para a ação.

g) Luto ante impossibilidades

Conforme havia avisado, Aurora trouxe muitas opções, gerando certo embaraço com tantas possibilidades. Foi preciso guiá-la de modo diretivo, o que gerou alívio e frustração com as possibilidades abandonadas (Bohoslavsky, 1977/1991).

h) Ajustes na condução

À Leda, durante o exercício da mandala, interrogou-se: “*Onde estão os seus amigos?*”. Ante seu visível incômodo, a psicóloga pergunta se foi invasiva e ela diz que não, que precisa muito pensar nisso. Procurou-se checar o quanto a afetação gerada precisava ser nuançada e se algum limite havia sido transposto.

7.2.7 Sétimo encontro

Este penúltimo encontro tem o propósito geral de discutir o plano de ação e preparar o término do atendimento em orientação de carreira.

a) Avaliação dos impactos subjetivos da orientação

Vale questionar explicitamente ao participante sobre os impactos e afetos gerados pela orientação. Entretanto, a pergunta deve inserir-se nos caminhos adotados nos atendimentos, fazendo sentido dentro da discussão.

Sobre como foi realizar a atividade da última sessão, Leda diz que foi “*muito legal*”, mas que não sabe como mudar isso que constatou. Confirma assim a hipótese de que suas questões de ordem emocional demandam um processo psicoterápico.

b) Incentivo à inserção social

Além do vínculo com o orientador no trabalho conjunto a respeito da carreira, o incentivo à retomada de laços comunitários, dentro e fora do trabalho, constitui ferramenta que pode auxiliar o reposicionamento de vida do orientando. Referimo-nos ao que Sennett (2002) mencionou como a potencialidade do pronome “nós” e por um outro tipo de troca (Dupas, 2005), diversa do isolamento social que acomete muitos trabalhadores.

A respeito do curso no SENAI, Aurora diz que está muito bom, bem acima de suas expectativas. Conta dos outros alunos que são de variadas profissões (*designers*, publicitários, técnicos, entre outros), idades e níveis sociais, ao contrário do que imaginara. “*Já conversei com todo mundo e o meu nome foi o primeiro que o professor decorou*”, mostrando-se visivelmente feliz e renovada com o convívio com os colegas. Retomamos a dupla importância do curso: fazer contatos e adquirir uma nova ferramenta de trabalho. Afirma que o atendimento a ajudou a tomar coragem para fazer o curso, quando falamos sobre correr mais riscos.

Como mencionado a respeito da mandala de Leda, interrogou-se “*Onde estão os seus amigos?*”. Fala que não tem e que essa pergunta é muito difícil para ela, porque gostaria de ter mais. A questão, que tocou em delicado campo de sua vida, almejou afetar o quadro verificado.

c) Discussão do plano de ação

Avalia-se a viabilidade do novo projeto ou, se não houver uma definição, incentiva-se a tomada de outra direção.

O exercício de elaboração do plano de ação⁴⁶ proposto à Aurora consistiu em:

- 1) Atentar à sua vida de modo geral e estabelecer objetivos de diferentes prazos:

⁴⁶ Inspirado em exercício semelhante de autoria de Ribeiro (2007).

- Visualizar todos os campos de sua vida: familiar, social, profissional e educacional.
- Imaginar um dia em sua vida daqui a cinco anos. Como gostaria que fosse? Elencar os principais objetivos para esse período.

- Idem para dez anos.

2) Definir metas:

Estabelecer metas para cada um dos campos da vida.

- Social e familiar (separadas de acordo com os prazos: 1 ano, 3 anos e mais de 3 anos).

- Profissional (idem).

- Educacional (idem).

3) Analisar as condições e fatores críticos de sucesso para a concretização das metas, discriminando:

- Ameaças (ligadas a fatores externos),
- Oportunidades (idem),
- Forças (características pessoais que contribuem),
- Fraquezas (características pessoais que atrapalham).

4) Analisar os fatores críticos de sucesso e pensar em alternativas:

- Como minimizar ou impedir que as ameaças atrapalhem?
- Como alavancar as oportunidades para que realmente se efetivem?
- Como aproveitar as forças pessoais?
- Como lidar e transformar as fraquezas?

5) Elaborar o plano de ação para o próximo ano em cada uma das áreas:

	O que quer	Por que quer	Como conquistar
Trabalho			
Desenvolvimento			
Vida pessoal			

6) Redigir a principal meta de sua vida para o próximo ano.

Tal exercício foi realizado por ela em casa, entre as sexta e sétima sessão. Novamente, o grau de detalhamento mostrou o afinco de Aurora em sua preparação. O material foi lido e discutido conjuntamente durante o encontro.

Entre os temas surgidos, Aurora fala ter conseguido encontrar sua amiga que trabalha numa emissora de TV e que pediu seu currículo, mas não possui o registro na área de Rádio e TV, por ter cursado Jornalismo. Pensa em retomar a faculdade para complementar o curso (avaliamos a ideia) e constatamos que é inviável do ponto de vista financeiro.

Traz a definição de sua meta principal: obter um emprego com registro em carteira profissional. Tento alertá-la sobre a exceção que isso significa em sua área, apesar dela resistir num primeiro momento. Averiguamos que há um impedimento financeiro para várias ações e então sugiro uma meta parcial: trabalhar em outro lugar em que seja melhor remunerada para poder fazer cursos e aprimorar o currículo, ampliar os contatos e, aí sim, mudar.

No caso de Leda, a opção adotada consistiu em auxiliá-la a pensar sobre como mudar a configuração de sua vida, notadamente no reposicionamento de seu trabalho. Passamos então à nova tarefa: peço que faça outro desenho, mas agora expressando como gostaria que sua vida fosse. Mantém as áreas “trabalho” (à qual soma “estudo”), “saúde” e “família”, mas esta é colocada em último lugar. Acrescenta “vida social”, mencionando “diversão/amigos”.

Seu caso mostra que nem sempre a orientação chegará a um plano com metas e afazeres estruturados, mas pode oferecer suporte para amparar escolhas futuras desejantes.

d) Priorizar e restringir ou ampliar

Na linha de clarificar o caminho e produzir movimento, o orientador ajuda a priorizar as opções e a restringi-las ou ampliá-las se for o caso.

Uma vez mais Aurora realiza o exercício proposto com obstinação e abarcando várias áreas de sua vida. Porém, no anseio de dar conta de tudo, tende à dispersão. Discutimos sobre a “fraqueza”, para usar palavra do exercício, de querer muitas coisas. Acrescento o fato de ter ficado muito tempo remoendo e aguardando por essa mudança e que atentaremos para que consiga estabelecer prioridades. Manifesta a pretensão de sair logo de casa e conversamos sobre culpa.

Leda fala sobre ter uma vida mais dinâmica, esclarece que as setas indicam esse movimento: “*coisas acontecendo, mas sem misturar demais, tudo a seu tempo*”. Confidencia que fica se policiando para não pensar muito no trabalho e isso “*tomar conta de tudo*”. Pergunto se não se trata de colocar outras coisas em sua vida, segundo o que ela mesma me mostra no desenho. Seguimos conversando sobre saúde e amigos.

e) Apropriações

A partir dos debates efetuados na orientação, pode ocorrer do sujeito chegar a importantes conclusões ou *insights* a respeito de si. Faz parte da construção de uma narrativa organizadora da experiência adquirir a possibilidade de explicar eventos até então incompreendidos e reunir fragmentos num relato plausível.

Aurora cita sua própria insegurança e baixa autoestima como variáveis que também interferiram em sua carreira: “*gordinha, muitas vezes não quis me expor*”. Assim, alarga sua

leitura a respeito do próprio percurso profissional em que não “*decolou*”, antes circunscrita à questão da ausência de oportunidades.

Leda conta um fato bastante ilustrativo do embate interno fonte de sua tristeza e insatisfação. Recebeu o convite para ir a uma festa, estava muito animada e até comprou um vestido novo, mas a mãe o achou caro, disse que ela gasta com coisas inúteis. Leda teve vontade de dizer à sua mãe: “*não fui eu quem veio da Guerra*”! Se não teve coragem de dizer a ela, pelo menos disse a si mesma e a mim.

Porém, refere sentir-se culpada. Mostro que isso a paralisa e a leva a um tipo de pensamento sem ação: não fazer o que gostaria e ficar pensando no que deveria fazer segundo os outros. Leda comenta precisar de muito mais tempo para absorver e pensar em tudo o que viu ali (de fato, há ambiguidade, projeções, mistura de sentimentos com a mãe e a chefe, entre outros, o que necessitaria do devido espaço em psicoterapia).

f) Leitura de aspectos macrosociais e econômicos ligados ao trabalho

Em vários momentos surge a crítica à gestão neoliberal do trabalho, inclusive em relação aos temas citados anteriormente (subseção 1.1.5 - Acumulação flexível e o neoliberalismo: consequências para a subjetividade).

Leda exprime seu inconformismo com o sistema ilegível e a autoridade fluida (Sennett, 2002), em que as regras e os comportamentos esperados não são claros e os gestores deixam de posicionar-se e apresentar-se como referências.

Porém, em outro momento, assume o discurso da precaução: “*Você não acha que eu deveria correr atrás de um trabalho agora, para ter mais dinheiro, pensar no futuro?*” Retomo a discussão em que ela mesma disse que não se via trabalhando em dois lugares como seus colegas e que estávamos justamente caminhando na direção de pensar em outras esferas

além da profissional. O comentário visou marcar e aclarar sua dimensão desejante, diversa da máxima hegemônica expressa por ela.

Aurora sofre com o incentivo ao risco e com a ruptura do horizonte do tempo. A apreensão em relação à passagem do tempo a acomete, levando-a a um sentimento de desqualificação (Sennett, 2002). Exemplo disso ocorre quando discorre a respeito da importância do inglês fluente. Avaliamos que nem sempre é necessário, somente quando há materiais ou reportagens no idioma, rebatendo o ideal da qualificação (Neves, 2006)⁴⁷.

g) A atuação no setor público

Chama a atenção a resolução do problema das atividades não realizadas por Leda em seu trabalho. Afirma que finalmente teve a conversa com sua chefe, que já chegou com a solução: ela ficará somente com trabalhos administrativos, e não mais com visitas técnicas. Ao deixar de realizar certas tarefas profissionais, Leda livra-se das visitas de fiscalização. Chega a ser curioso como passa a ter menos responsabilidades a partir do momento em que “falha”, o que denota ter desenvolvido um tipo de sabedoria sobre as “regras do jogo”. Em outra realidade laboral talvez fosse repreendida ou mesmo demitida.

h) Atividade final

No atendimento a Aurora e na direção da priorização, definimos que retomaremos seu plano de ação e sua meta em nosso último encontro.

i) Preparação para o término do atendimento

A fim de que pudessem se organizar para o término da orientação, no sétimo encontro ambas são lembradas de que o encontro seguinte será o último.

⁴⁷ A autora tece a crítica ao discurso da qualificação como mero rótulo e artifício da seleção, em suas palavras, “uma das ideologias necessárias à manutenção do estado de coisas em nossa sociedade” (Neves, 2006, p. 131).

7.2.8 Oitavo encontro

a) Transformações observadas e limitações

Ao refletir sobre o seu tempo livre e sobre a sua vida em que há “*necessidade de festa*”, Leda passa a demonstrar outro componente de sua personalidade: a “*sapeca*”, como é chamada por uma amiga, a Leda engraçada, que gosta de se divertir e de se relacionar, possuidora de uma casa, de desejos (viajar e revisitar seu passado – o país de origem de seus pais -, dançar), sexualizada e que teme as consequências de uma possível libertinagem. Conta os episódios engraçados e picantes de um novo caso amoroso. Exprime seu receio de ser espontânea demais, de cair num outro extremo voltado somente à vida prazerosa, como a de seu irmão, que não trabalha). Mas fala “*besteira*” com as amigas e elas riem muito dela, adora isso, quer liberar mais esse lado. “*Sapeca?*”- pergunto. E ela ri: “*Exatamente*”... Gargalhamos juntas.

Todavia, uma vez mais surge um movimento pendular; quando se vê alegre e despreocupada, retoma um certo temor: “*e se*”... “*aí é que tá*”... “*eu não deveria...*”

Pergunto o que costuma fazer em seu tempo livre. Responde rápida e impulsivamente: “*penso e reclamo!*”. Depois explica que é “*aquariana, avoada*”, então perde tempo.

Em Aurora verifica-se o brilho no olhar após o início do curso, como se tivesse reencontrado a alegria de viver. Está “*amando*” fazer o curso e declara: “*precisava disso em minha vida*”. O incentivo à ampliação do convívio social pode fazer parte da orientação ancorada numa abordagem psicodinâmica.

b) Plano de ação: avanços e decisões provisórias

No último encontro, em cada caso constata-se definições a respeito da carreira e dos conteúdos trazidos.

Em relação à meta solicitada, Aurora apresenta a ideia de ter um emprego e sair da casa dos pais. Viu como o contato com outras pessoas fez diferença em sua vida, então não quer mais trabalhar em casa. Em seguida falamos sobre o plano para consegui-la, sobre o que irá fazer e quando. Acrescento algumas ideias à medida que conversamos, sugiro reduzir a periodicidade de algumas ações (por exemplo, buscar vagas na Internet semanalmente, e não três vezes por semana a fim de não aumentar sua ansiedade) e inserir outras (guardar os documentos eletrônicos com a descrição das vagas, o que poderá facilitar na escolha de novos cursos e de áreas de atuação). Falamos também sobre cada possibilidade: melhorar o currículo, fazer *networking*. No geral, teve ótimas ideias para conquistar o que deseja.

Leda demonstra dúvidas, não sabe se faz o curso de Eventos ou se estuda para outro concurso, assim poderia ganhar mais, guardar dinheiro para passear. Falamos sobre esses planos, os objetivos em cada um e também sobre o que já construiu: seu trabalho, sua independência, sobre o fato de ser “*controlada com dinheiro*” e “*não pagar aluguel*” (mora num dos imóveis dos pais), o que lhe permite não ter pressa para decidir.

Porém, mesmo no último encontro outras demandas podem surgir. Leda felizmente pergunta sobre psicoterapia, justifica que gostaria de pensar mais sobre si mesma. Indicações de psicólogos gratuitos ou a preços simbólicos em sua região são enviadas a ela por *email* após o encontro como combinado (prefere não se deslocar até a USP).

c) Dúvidas na condução

Talvez para Leda tenha faltado um plano de ação profissional mais “palpável” ou visualmente tão concreto quanto o proposto à Aurora. Porém, os conteúdos trazidos por ela

indicavam um outro tipo de demanda e a orientação serviu para que vislumbrasse a sua própria vida, questionasse a relevância do trabalho e se preparasse para a psicoterapia, segundo a discussão ocorrida na supervisão.

d) Retorno sobre a orientação

A respeito dos benefícios da orientação de carreira, espontaneamente houve breves comentários dos participantes.

Aurora comenta que a principal ajuda da orientação foi fazê-la perceber a dificuldade do que está buscando e que talvez seja melhor pensar em algo mais próximo para dar o passo seguinte. Leda agradece e diz que “*gostou muito*”.

e) Possibilidades abandonadas

Demarcar um rumo para a carreira necessariamente requer deixar de lado determinadas alternativas.

Aurora optou por não verificar os procedimentos necessários para obter o registro profissional em Rádio e TV, nem buscar informações sobre concursos públicos em sua área.

Leda igualmente decidiu não conhecer a biblioteca pública próxima à sua casa.

7.2.9 Encontros de retorno

Como previsto, realizaram-se encontros de retorno após sessenta dias do término da orientação. Almejou-se compreender a efetividade dos resultados e igualmente acompanhar o profissional atendido, verificando os impactos subjetivos da orientação.

O encontro depois de um ano não ocorreu com Leda porque ela não pode participar (informou por *email* que estava em licença médica e solicitou que a contatássemos um mês depois, quando a USP entrou em greve; posteriormente retornou ao trabalho e aos estudos e, então, não teve mais disponibilidade de horários). Com Aurora planeja-se o retorno para o início de 2015, quando o prazo estará completo.

a) Aurora

Atestou-se a continuidade do movimento da Jornalista em direção a mudanças profissionais e de vida.

Realizou novos cursos gratuitos tanto em sua área (Redação⁴⁸), como fora dela (Gastronomia) e novamente manifesta que “*adorou*” e “*não quer parar*”. Aproveito e a lembro sobre a importância de ter foco, pois novamente percebo a tendência à dispersão.

A respeito da pesquisa das possibilidades concretas, percebeu a dificuldade em encontrar oportunidades de emprego em sua área. Cadastrou o currículo em *website* específico de sua área⁴⁹ que descobriu e percebeu que não há tantas oportunidades e que o salário é o mesmo que ganha atualmente: “*só jovem para aceitar isso!*”. Viu que há uma “*juniorização das empresas*”, que contratam jovens porque eles aceitam as condições de trabalho, notadamente salários baixos e elevado volume de atribuições. Dessa forma, tomou contato com os empecilhos dos quais havia sido alertada na orientação, o que a fez mudar de planos.

Conseguiu reencontrar colegas como combinamos, esteve com duas amigas da faculdade, e tal experiência foi fundamental para assegurá-la a respeito de suas percepções e incentivar um rumo distinto. Ambas escolheram ingressar na carreira pública e a incentivaram

⁴⁸ Numa das sessões, a psicóloga lhe sugeriu consultar o website do Senac, especificamente o da Unidade da Lapa Scipião (<http://www.sp.senac.br/> unidades / Lapa Scipião / Comunicação e Artes), especializada em cursos em sua área e que possui metas de gratuidade nos cursos. Seguindo a dica, Aurora conseguiu realizar o de Redação.

⁴⁹ Intitula-se Tela Brasileira (www.telabrasileira.com.br) e destina-se à divulgação de vagas de emprego em TV, cinema, filme e vídeo.

a fazer o mesmo, oferecendo-lhe o “*caminho das pedras*” para se preparar para os concursos (uma delas explicou-lhe detalhadamente em que instituições preparatórias cursar as diversas disciplinas, quais existem via ensino à distância etc). Contou que está tendo mais *jobs* e, portanto, mais dinheiro para matricular-se nos cursos, o que lhe trouxe grande satisfação. Justifica a escolha pelo setor público porque reúne vantagens: inexistente preconceito por idade e traria a estabilidade almejada e lhe permitiria sair de casa (menciona até a possibilidade de candidatar-se a vagas em outros estados). Ademais, nessa opção, aproveitaria seu registro profissional como Jornalista. Relatou também que muitos profissionais de sua área não são obstinados o suficiente para estudar para os concursos, logo, acredita que a concorrência não seja tão grande quanto em outras áreas.

Diante de sua decisão, passamos à reflexão sobre o que fazer para se preparar para os concursos, o que estudar primeiro, que cursos realizar à distância. Por conseguinte, o encontro de retorno serviu também como mais uma oportunidade de orientação e de debate a respeito do novo plano de ação. Nesse mesmo dia, Aurora indaga-se se de fato gostaria de atuar como servidora pública e reitera sua forte ligação técnico funcional (Schein, 1996), respondendo que aceitaria apenas se a oportunidade fosse em Comunicação Social.

Ao final, retoma a relevância da orientação, avaliando que estava sem rumo e que estaria assim até agora se não tivesse sido atendida no SOP-IPUSP. Concorde que precisava sim desse espaço em que pudesse olhar para si e a asseguro de que observo seu movimento em direção ao que almeja.

b) Leda

Leda começou a fazer o curso de Organização de Eventos na ETEC. Diz que neste primeiro semestre infelizmente “*não está muito interessante*”. Os colegas pensaram em desistir e ela, em direção oposta ao que parecia ser sua tendência, sugeriu aguardarem até o

próximo semestre, mostrando persistência. Com o curso descobriu que “*existem vários tipos de festa*”.

No trabalho relata que está tudo bem. Os novos funcionários contratados saem em duplas para fazer as visitas técnicas e se surpreendem porque ela tinha que ir sozinha, o que consideram muito difícil, constatação que a deixou muito satisfeita por ter servido de sustentação às suas críticas à gestão e organização do trabalho. Em linha ao que havíamos falado sobre inserir outras atividades em sua vida, diz que tirou o foco do âmbito profissional, colocou como prioridade o seu curso, levanta às 5h30 e vai para a aula, “*então o trabalho está diferente*”.

Ao mencionar mudanças, relata ter conhecido “*um homem muito interessante...*” com quem está tendo um caso, mas que ele não quer namorar. Pede a minha opinião se deve permanecer na relação como está (sem namorar) ou se “*cai fora*” e tenta se valorizar, mas sabe que “*os psicólogos não dão palpite*”. Seu filho disse para se valorizar mais e deixar a relação, mas ela não quer perdê-lo, está apaixonada por esse homem, que é muito legal e está estabilizado profissionalmente, poderia ser uma boa companhia; avalia que antes só se envolvia com homens os quais precisava ajudar e “*botar pra frente na vida*”. Leda fica bastante tempo refletindo sobre esse relacionamento e o que quer para sua vida amorosa.

Aponto o fato dela ter falado menos sobre o próprio trabalho com um sinal de seu redimensionamento. Ela concorda, elogia o processo de orientação de carreira, fala que o principal foi ver que sua vida não é só trabalho, que “*tinha relação com outras coisas*”.

Conclui-se que houve transformações: fazer um curso sobre “festas” pode ser um passo em direção à diversão, o que acaba arrefecendo a importância dada a seu trabalho.

O reconhecimento dos colegas em relação à dificuldade na realização de uma de suas tarefas provavelmente funciona como um alívio para Leda, no sentido de retirá-la da invisibilidade (Dejours, 2004) e de comprovar sua crítica à organização do trabalho.

8**DISCUSSÃO E CONTRIBUIÇÕES PARA O ATENDIMENTO
EM ORIENTAÇÃO DE CARREIRA**

Distintos foram os temas abordados na orientação de carreira aos três profissionais atendidos nesta pesquisa. Para além do debate a respeito das peculiaridades de cada caso clínico – assunto que extrapola os propósitos deste estudo -, vale realçar o desenho geral observado e que reitera a demanda por dois momentos na orientação de carreira, que já vinha sendo utilizada no modelo desenvolvido por diferentes pesquisadores do LABOR (Dias, 2000; Ribeiro, 2004, 2012; Uvaldo, 2002, 2010; Lehman, 1988). O primeiro momento de atenção à narrativa de vida e a compreensão da psicodinâmica do sujeito (que aqui nomeamos de “Investigação Conjunta”); e o segundo momento de elaboração de um projeto de vida e de um plano de ação de trabalho, associados à sua dimensão identitária e à sua estratégia de ação no mundo do trabalho (que aqui nomeamos de “Projeto Desejante”).

As nomeações atribuídas a cada um dos momentos propostos para uma orientação de carreira remetem respectivamente a conceitos de Bohoslavsky (1977/1991) e de Savickas et al. (2009) (apresentados no referencial de base, capítulo 3) e de Deleuze e Guattari (1976), embora estes não integrem o corpo de pensadores aqui em discussão e sim o percurso pregresso da autora (Toledo, 2009). O primeiro momento foi nomeado de “Investigação Conjunta” para destacar a importância do processo de coconstrução como eixo para o trabalho em orientação de carreira; ao passo que o segundo momento foi nomeado de “Projeto Desejante” em alusão às propostas teóricas de Deleuze e Guattari que concebem o funcionamento do inconsciente como fábrica, em oposição à ideia de representação. Dizem que o desejo produz realidade e é preciso atentar para a prática da aprendizagem dos “fluxos desejantes” enquanto produção (Deleuze, & Guattari, 1976). Assinalam também que o desejo está presente, percorre e investe o campo social, afetando as forças produtivas. Advém dessa breve explicação dois componentes que guardam relação com o segundo momento da orientação de carreira: seu cunho pragmático, ancorado nos desejos do sujeito atendido, e seu potencial de transformação, uma vez que, para Deleuze e Guattari (1976), a produção social

deriva da produção desejante. Logo, marcamos a militância da orientação profissional e de carreira, preocupada com os impactos das transformações laborais - conforme explicitado em vários momentos desta Tese - e assumida como forma de intervenção social (Duarte, 2009; Parsons 1909/2005; Uvaldo, 2002).

Em cada um dos momentos da orientação de carreira, compostos por quatro encontros, delineiam-se certos objetivos, a serem explicitados à frente em dois quadros. Devemos salientar que tais quadros ampliam a lista embasada nas pesquisas do SOP-IPUSP e descrita no Capítulo 4 “Diretrizes dos atendimentos e pesquisas do serviço de orientação profissional (SOP-IPUSP)” e que cabe retomar:

- Resgate da história profissional de cada participante,
- Demandas em relação aos atendimentos,
- Formação da membrana grupal,
- Transformações do mundo do trabalho e suas implicações para os participantes,
- Leitura da realidade sociopolítica e econômica,
- Retomada das heranças e expectativas familiares e do meio em que vivem,
- Resgate dos desejos pessoais e profissionais,
- Análise da deuteroescolha (como escolhe escolher),
- Discriminação do momento de vida,
- Pesquisa das possibilidades concretas,
- Elaboração do projeto e do plano de ação (estruturação de objetivos no tempo e requisitos para a concretização do projeto, definição de metas para o curto prazo),
- Elaboração do luto pelo término dos encontros,
- Avaliação dos trabalhos,
- Retorno (após determinado período).

A partir desse legado, da análise dos atendimentos da presente investigação acadêmica e de nosso referencial de base delineamos o Quadro 1 e o Quadro 2 e que reúnem os assuntos, processos e estratégias potencialmente abordados em cada um dos dois momentos da Orientação.

<p style="text-align: center;">1º Momento: Investigação conjunta (1º ao 4º encontro)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Realizar o <i>rapport</i> (Bohoslavsky, 1977/1991), acordos de funcionamento e procedimentos formais (Ex. assinatura de TCLE). - Solicitar um depoimento ou narrativa (Ribeiro, 2012; Uvaldo, 2010) que norteará os rumos da investigação: “Por que buscou a orientação?” ou “Conte-me a sua história” (Duarte, 2009; Savickas et al., 2009), permitindo a livre reflexão (Dias, 2000) e também desvios e apropriações. - Verificar demandas e expectativas em relação ao atendimento. - Proceder à investigação psicodinâmica conjunta (orientador-orientando) com base na escuta clínica, abertura à alteridade (Figueiredo, 1993) e atitude psicológica (Bohoslavsky (1977/1991), oferecendo <i>holding</i> e permitindo o estabelecimento de uma relação de confiança (Winnicott, 1970/2005) e aliança terapêutica (Lehman et al., 2006). - Pesquisar questões da psicodinâmica do paciente que envolvem a escolha (análise da deuteroescolha, Bohoslavsky, 1977/1991; Lehman, 1988; Uvaldo, 2010) e da elaboração do projeto de vida de planos de ação de trabalho, além do modo subjetivo de perceber e significar as experiências (Ribeiro & Lehman, 2011). - Construir conjuntamente hipóteses e questões a serem investigadas (Bohoslavsky 1977/1991). - Reconstruir a trajetória profissional, experiências e sentidos do trabalho. Examinar fases de mudanças e transições e também de estabilidade (por ex., platôs de carreira, Smith-Ruig, 2009). - Indagar sobre atividade atual: o que faz? Pesquisar as dimensões concreta (condições materiais, horários e carga horária, tipo de esforço, volume de atividades, complexidade das tarefas, remuneração, se existe vínculo empregatício ou contrato, segurança física, ambiente, ritmo) e gerencial (modo como o trabalho é gerido, organização do trabalho, controle, distribuição de tarefas, hierarquia) (Borges e Yamamoto, 2004). - Pesquisar a dimensão simbólica do trabalho (como se relaciona com o que faz e como percebe seu trabalho). Identificar possíveis fontes de sofrimento e de realização. Qual o lugar do trabalho na vida do orientando? - Propiciar espaço para a leitura da realidade sociopolítica e econômica e das transformações do mundo do trabalho, bem como suas implicações para os participantes (Lehman, 1988; transação objetiva, Uvaldo, 2002). - Compreender o autoconceito no trabalho (como se vê profissionalmente) e a identidade ocupacional (conhecimento e reconhecimento de si no trabalho) (Lehman, 1988). - Indagar sobre ações voltadas ao desenvolvimento profissional (cursos, congressos e diferentes meios de aprendizado) e seu sentido para o orientando. - Reconstruir a trajetória pessoal e pesquisar as heranças de vida (histórico escolar, matérias preferidas, primeiras escolhas realizadas, constelação familiar, ocupações dos parentes,

principais vínculos, modelos e figuras de identificação, expectativas familiares e o impacto subjetivo daquilo que é narrado).

- Pesquisar outras esferas da vida: entender a existência de laços sociais e atividades diversas.
- Fomentar a visão geral ou síntese a respeito das várias esferas da própria vida, se necessário, lançando mão de atividades específicas para esse fim (como a mandala, anexo G).
- Discriminar o momento de vida atual.
- Compreender os processos e elementos da construção identitária: desejos pessoais e profissionais (Bohoslavsky, 1977/1991).
- Aprofundar a investigação psicodinâmica e o levantamento de novas questões a serem esclarecidas, consolidar conjuntamente as hipóteses ou revisá-las (Bohoslavsky, 1977/1991)
- Propiciar espaço para ressignificações, integrações e construção de uma nova autoimagem (Dias, 2000; Ribeiro, 2012; Uvaldo, 2010).
- Avaliar conjuntamente os impactos emocionais dos temas abordados e do tipo de condução adotado na orientação, acolher a expressão emocional (Ribeiro & Lehman, 2011).
- Realizar a reflexão a respeito do manejo e condução dos atendimentos (se possível em interlocução com pares ou em supervisão) e realizar os ajustes necessários.
- Sugerir atividades auxiliares (exercícios de suporte à orientação de carreira)

Quadro 1. Temas do 1º momento da Orientação de Carreira

2º Momento: Projeto desejante
(5º ao 8º encontro e retorno)

Encaminhamento para o novo projeto a partir dos desejos, momento de vida do sujeito e informações dos encontros iniciais. Novamente, o ritmo e o desenho dos atendimentos e estratégias delineadas obedecem aos anseios e possibilidades do orientando.

- Elaborar conjuntamente o projeto de vida (Ribeiro, 2004) mais amplo: o que deseja para sua vida? Atentar aos variados âmbitos (familiar, social, profissional e educacional) (Duarte, 2009; Savickas et al, 2009).
- Estruturar o plano de ação (Ribeiro, 2007) no trabalho: delinear objetivos no tempo e requisitos para sua concretização, definindo metas e prazos, alinhado ao projeto geral de vida.
- Discutir possibilidades e preferências (o que quer e por que); analisar as condições e fatores críticos de sucesso (ameaças, oportunidades, forças e fraquezas) para a concretização das metas. Debater o que, como e quando fazer (Ribeiro & Lehman, 2011).
- Considerar as particularidades da dimensão concreta do trabalho, bem como a leitura da realidade socioeconômica que permeia a esfera laboral (Lehman, 1988; Uvaldo, 2010).
- Levantar informações e pesquisar atividades viáveis, considerando e analisando contextos (Duarte, 2009; Savickas et al, 2009). Avaliar como dar conta de dois projetos, o antigo e o novo.
- Pensar em alternativas e em como lidar com as adversidades e riscos, realizar os investimentos necessários e potencializar forças pessoais (Ribeiro, 2004, 2009a; Savickas et al, 2009).
- Redigir a principal meta e esmiuçá-la, num exercício conjunto de elencar, priorizar, rever opções e lidar com alterações. Estabelecer metas parciais, se for o caso.
- Testar a inserção no novo campo, seja em contato com profissionais da área ou efetuando visitas e realizando cursos preparatórios, no sentido de uma experimentação ou projeção no novo projeto (Veloso & Dutra, 2011).
- Incentivar a inclusão social e retomada ou fortalecimento de laços.
- O manejo do psicólogo envolve acolher, intervir, aclarar, comunicar o que observa, questionar escolhas (para ampliar a compreensão e permitir ao sujeito ouvir a si próprio), fomentar o levantamento de novas questões, ajudar a rever ideias preconcebidas, favorecer integrações e apropriações. Igualmente diz respeito a marcar transformações observadas e limitações (Bohoslavsky, 1977/1991; Ribeiro & Lehman, 2011; Winnicott, 1971/1984).
- Propiciar o luto ante impossibilidades e alternativas abandonadas (Bohoslavsky, 1977/1991).
- Avaliar impactos subjetivos da orientação, levantar dúvidas e rever hipóteses (Bohoslavsky, 1977/1991), realizando ajustes da condução da orientação.
- Preparar o término do atendimento
- Solicitar a avaliação dos trabalhos e levantar informações para o aprimoramento do serviço prestado (Reese & Miller, 2010).
- Retorno: compreender a efetividade dos resultados e acompanhar o profissional atendido, verificando os impactos subjetivos da orientação (Ribeiro & Lehman, 2011; Uvaldo, 2010). Retomar o plano de ação e possíveis alterações.

Quadro 2. Temas do 2º momento da Orientação de Carreira

Fala-se em dois momentos – intitulados aqui de “Investigação Conjunta” e “Projeto Desejante” - porque, dadas as peculiaridades de cada orientando, torna-se inviável e inadequado elaborar uma proposta esmiuçada encontro a encontro e que servisse de direção para variados casos. Porém, mesmo a divisão em dois momentos precisa ser enxergada como uma proposta de modelo; o caso de Leda ilustra a alteração realizada nesse sentido, já que a Assistente Social trouxe notícias preocupantes de seu trabalho, as quais necessitava abordar e que levaram a mudanças no planejamento da orientação de carreira em curso.

Como contornos em cada uma, a “Investigação Conjunta” destina-se a estabelecer os acordos do atendimento, levantar expectativas e motivação básica para a orientação de carreira, acolher a história relatada, examinar assuntos específicos (heranças e percurso escolar, familiar e/ou profissional) e compreender o trabalho e atual momento de vida do sujeito. Temas ligados às transformações laborais são analisados criticamente.

Na fase denominada “Projeto desejante” procede-se à elaboração do projeto de vida e plano de ação no trabalho, ancorados nos desejos do orientando. Discutem-se metas, etapas, fatores críticos de sucesso e alternativas e realizam-se atividades de experimentação ativa do novo campo, permitidos em razão da configuração do espaço potencial (Winnicott, 1971/1984), noção que Lehman (1996) introduz no campo da orientação profissional.

Cabe incentivar os laços sociais e abrir espaço para a elaboração das opções abandonadas. Preparar o término do atendimento e solicitar a avaliação dos trabalhos compõem o rol de assuntos desse momento, como também acompanhar o orientando no encontro de retorno.

Se não são fixos os dois momentos, por outro lado vem realçar o teor psicossocial da orientação profissional e de carreira (Ribeiro, 2004, 2012; Ribeiro & Lehman, 2011), pois o momento da investigação conjunta prioriza assuntos de ordem subjetiva e o momento do projeto desejante busca integrar a dimensão subjetiva com o projeto que incidirá no campo

social, ou seja, as dimensões subjetivas e sociais devem sempre estar integradas para que uma orientação de carreira possa ser potencialmente significativa, o que marca sua característica psicossocial, pois não há separação possível entre estas dimensões que são compreendidas como extremos do mesmo *continuum* psicossocial que vai do extremo subjetivo ao social e vice versa, segundo os autores citados. Assim, em ambos os momentos do processo de orientação de carreira salienta-se a indissociabilidade entre o indivíduo e as relações sociais que o atravessam, por exemplo, na leitura da realidade socioeconômica presente no primeiro momento e na dimensão identitária que ampara o projeto de vida e plano de ação do segundo.

Outro revelante ponto que se quer trazer à pauta refere-se à *narrativa como guia da orientação de carreira*. É a partir dela que se dão as intervenções do psicólogo, a investigação psicodinâmica, a programação das atividades, enfim, todos os rumos do atendimento. Como consequência, os quadros sugeridos de temáticas da orientação de carreira funcionam apenas como suporte e lembrete; dependendo do relato do orientando, vários temas ficarão em segundo plano ou não serão abordados.

Se a Psicologia da Construção da Vida (Duarte, 2009; Savickas et al., 2009) evidencia a importância de se priorizar a narrativa de vida como um dos diferenciais da orientação profissional e de carreira no século XXI, esse mesmo mote, influenciado pela perspectiva psicanalítica que sempre parte da escuta do sujeito, tem sustentado as pesquisas e atendimentos realizados no SOP-IPUSP desde sua fundação, embora de modo tácito (Carvalho, 1995; Dias, 2000; Lehman, 1988; Lehman & Silva, 2001; Lehman et al., 2006, 2011; Ribeiro, 2004, 2012; Ribeiro & Lehman, 2011; Uvaldo, 2002, 2010). Portanto, nossa contribuição procura demarcar algo que há muitos anos faz parte da orientação no SOP-IPUSP, e não a anunciar uma descoberta, mas antes trazer potenciais contribuições à este modelo que está sempre em processo de construção e reconstrução contínua (como dito a respeito dos objetivos de nossa Tese - capítulo 5 -, significa analisar limites e possibilidades

de uma proposta de orientação de carreira na contemporaneidade a partir do modelo que vem sendo desenvolvido no SOP-IPUSP ao longo das últimas décadas, com o intuito de trazer potenciais contribuições ao trabalho com o público especificado).

Tomada a narrativa como “bússola” psicodinâmica da orientação de carreira, consideramos o psicólogo como o profissional especialmente preparado para oferecer o tipo de escuta e vinculação requeridos para que a narrativa possa se configurar como tal. Referimo-nos à possibilidade de lançar mão de noções fundamentais da psicologia, a exemplo de atitude psicológica (Bohoslavsky, 1977/1991), abertura à alteridade de si e dos outros (Figueiredo, 1993) e disponibilidade para prestar auxílio numa vivência de aliança em que vem à baila conteúdos desconhecidos e ressignificações do sujeito (Winnicott, 1971/1984). Acrescentamos ainda, o espectro crítico a respeito do trabalho e de seus variados sentidos e que abarca também os processos organizativos e produtos intersubjetivos (Spink, 1996), todavia presente também em outras formações profissionais, embora julguemos ser o psicólogo um dos profissionais mais habilitados a fazer esta ponte entre as dimensões subjetiva e social, buscando uma intervenção psicossocial, como apontam Ribeiro e Lehman (2011) e Uvaldo (2010).

Ao final da “Investigação Conjunta” mostrou-se esclarecedor propiciar aos sujeitos uma síntese dos principais elementos observados. O instrumento mandala (anexos G e H) constituiu importante recurso, uma vez que oferece um diagrama visualmente abrangente; outros materiais projetivos podem cumprir essa função. McMahon e Watson (2008a) citam um instrumento destinado à análise dos variados sistemas de influência de carreira (MSCI), a ser futuramente pesquisado.

Apesar de ter sido realçada a importância de certos saberes dos psicólogos, por outro lado, especialmente no segundo momento da orientação de carreira, são bem-vindos instrumentos mais frequentemente utilizados em outras áreas do conhecimento –

Administração e Engenharia, principalmente – e que se aplicam ao planejamento e gestão de projetos, marcando a orientação profissional e de carreira como campo interdisciplinar de intervenção. Aludimos a planilhas, mapas de tomadas de decisão e avaliação de riscos, ferramentas variadas de prospecção de oportunidades, análise de cenários e gerenciamento de soluções. Aliás, o conceito “fator crítico de sucesso” utilizado neste estudo advém da área de gestão de projetos e fez parte do aprendizado da pesquisadora em momento diverso de sua carreira. Porém, tais instrumentos devem figurar em segundo plano e obedecer aos rumos gerais da orientação de carreira - talvez não seja demasiado recordá-lo uma vez mais.

A supervisão, prática largamente conhecida dos psicólogos, fez toda a diferença na orientação: forneceu amparo ao elo de confiança entre psicólogo e orientando que sustentou a narrativa (Duarte, 2009; Savickas et al., 2009), propiciou o levantamento e a readequação das hipóteses diagnósticas (Bohoslavsky, 1977/1991), o acompanhamento do manejo do psicólogo e o planejamento das atividades. Por exemplo, no atendimento a Marcus, a orientadora, com base nas reflexões oriundas da supervisão, procurou agir de forma mais acolhedora e dar mais espaço a suas divagações a respeito de cada profissão, o que lhe permitiu perceber que não pode parar de trabalhar e ainda avaliar se realmente precisava mudar de carreira. Logo, a troca humana, a peculiar e delicada interlocução entre os profissionais psicólogos que acontece na supervisão constitui significativa rede de sustentação e de construção coletiva de conhecimento.

Apesar de fazer parte da tradição e rotina do SOP-IPUSP (de acordo com o que assinalamos a respeito de suas diretrizes, capítulo 4 desta Tese), carece de pesquisas que discutam a sua relevância no caso da orientação de carreira, sugestão para novas investigações acadêmicas, sendo este apontamento uma contribuição importante da presente Tese, pois, em geral, o processo de supervisão é algo não realizado fora do campo da psicologia clínica⁵⁰.

⁵⁰ Mesmo dentro da psicologia, nem sempre a supervisão é uma prática implementada.

No que tange à análise crítica das transformações do trabalho, confirmou-se sua relevância no sentido de validar a percepção contra-hegemônica dos profissionais atendidos. Leda censurou a falta de respeito das chefes e de “*meritocracia*” no serviço público, além do excessivo autogerenciamento, levando-a àquilo que Sennett (2002) assinala como sentimento de deriva. Aurora, acometida pelo isolamento social e pela sensação de menos valia, sofreu as consequências do teletrabalho (Malvezzi, 2000) e precarização laboral (Antunes, 2001) ampliados com a globalização, entre elas, a falta de proteção social. Na busca de alternativas, constatou outro fato, em suas palavras, a “*juniorização das empresas*”, levando-a repensar o plano desenhado na orientação de carreira e a partir para a carreira como servidora pública – possivelmente seguindo a opção de muitos trabalhadores atualmente, embora não nos tenhamos detido à questão. No entanto, foi Marcus, ao contar sobre sua experiência em uma empresa, quem enunciou de forma crua e convicta: “*Nenhum ser humano deveria passar por isso*”.

O contato com tamanhas repercussões subjetivas da reestruturação produtiva e da gestão neoliberal atinge também o orientador, via sentimento de inconformismo, de que algo necessita ser feito para enfrentar esse quadro. Corrobora tal afirmação o número de artigos internacionais da área de orientação de carreira que, direta ou indiretamente, abordam o assunto da desigualdade social e oferecem estratégias de seu combate. Na mesma linha, a noção de plano de ação carrega a suposição de que a orientação precisa afetar a realidade – OP como forma de intervenção social (Duarte, 2009; Parsons, 1909/2005; Uvaldo, 2002) - , repercutir na vida objetiva daquele que é atendido. Trata-se de uma espécie de torcida e de esperança, naquilo que Arendt (1958/2005) chamou de refazer as promessas, a ser explanado à frente (capítulo “Considerações finais”). Leda disse a si mesma que não veio “*da Guerra*” como seus pais e pode, portanto, viver para além de trabalhar: ir a festas, trocar de namorado e ser “*menos sizuda*” e mais “*sapeca*”, embora também tenha se dado conta do quanto tais

conteúdos demandam um espaço psicoterápico de elaboração. Aurora reencontrou o prazer fundado na alteridade e nos laços sociais e afirmou “não querer mais parar”, referindo-se ao investimento em si mesma e que a posiciona em contato com seus pares e desenvolvendo-se pessoal e profissionalmente.

Não obstante, apuram-se os limites da orientação de carreira. A trama dos afetos do funcionamento psicodinâmico de Leda a paralisa e dificulta o planejamento e concretização de um plano de ação de trabalho. Marcus, assim que se aproximou da possibilidade de avaliar uma nova escolha ancorada na realidade de seu momento de vida, desistiu do processo. Desconhecemos se a resolução foi motivada pela apropriação de sua escolha atual ou pela preferência inconsciente em manter intactas as inúmeras possibilidades profissionais, enquanto permanece em sua atividade atual.

Convém destacar que determinadas temáticas apresentadas pelos orientandos exigem do orientador uma pesquisa à parte; no nosso caso, as peculiaridades do trabalho nos setores privado e estatal (ver 1.1.6) e que não integravam a proposta inicial desta investigação acadêmica, ressaltando a importância de conhecimentos não só das profissões e dos cursos universitários, como tradicionalmente se exigia nos trabalhos de orientação profissional, mas também da dinâmica do mundo do trabalho, que interfere diretamente na construção dos projetos e planos de ação de trabalho, principalmente em se tratando de adultos com carreiras já em andamento.

As diferenças observadas indicam que o atendimento aos trabalhadores da iniciativa privada requer um encaminhamento claramente pragmático, uma vez que há urgência de movimento ante a instabilidade profissional. Por outro lado, é preciso fomentar o exercício crítico acerca do trabalho e suas condições na atualidade e o livre pensar (Dias, 2000), comumente deixados de lado por conta do foco na agilidade, na contínua execução e na capacidade imediata (Sennett, 2002) característicos desse setor. Trata-se de ultrapassar as

gastas e questionáveis noções de empregabilidade e qualificação (amparadas pelo discurso individualista e neoliberal) e instigar a dimensão identitária, recuperar o senso de continuidade por meio da narrativa e construir alguns ancoradouros no mar de imprevisibilidade. Os verdadeiros laços sociais, e não as redes e contatos regidos pela tônica utilitária, constituem pilares fundamentais das saídas encontradas, a exemplo do caso de Aurora.

Já para os servidores estatais, a orientação de carreira parece adquirir matizes mais reflexivas e torna-se imperativo contemplar a questão da apropriação da escolha e da construção de projetos e planos de ação de trabalho e de suas consequências. Almeja-se ultrapassar o pensamento excessivo – críticas à organização e gestão do trabalho ou anúncio de grandes possibilidades e mudanças profissionais - que a nada leva e acoberta um pseudomovimento de carreira. Como pode o funcionamento desejoso (Deleuze & Guattari, 1976) operar nesse contexto de trabalho? Blustein et al. (2008), como vimos, reiteram a importância do conhecimento psicológico ser colocado a serviço da experiência de trabalho e melhoria de suas condições. Suas reflexões a respeito dos fatores contextuais que tornam atividades pouco interessantes menos onerosas - notadamente, autonomia, relacionamento e competência -, valem para a orientação aos servidores. O que pode ser transformado no seio do trabalho, em sua rotina, para que haja algum poder de decisão, o estabelecimento de laços sociais e a vivência de aprendizado? Cabe indagar ainda, como pode o desejo manifestar-se também fora do trabalho, em outras áreas da vida, ampliando decisivamente o escopo das intervenções em orientação profissional e de carreira, como já apontaram Savickas et al. (2009).

Novas pesquisas poderão ampliar e elucidar o que chamou a atenção nos casos dos dois servidores públicos atendidos: a continuidade entre a elevada influência familiar e a ligação ao Estado, em que se mantém o vínculo mortífero de dependência e submissão.

Confirma-se neste estudo um elemento presente na revisão de literatura⁵¹: a inclinação ao desenvolvimento de soluções destinadas a públicos específicos para a orientação de carreira, uma vez que se notam particularidades. Como vimos, há aqueles que se dedicam a determinadas ocupações – como advogados (Pinnington, 2011) e médicos (Plimmer, 2012) - ou grupos sociais minoritários (Al Ariss, 2010; Omair, 2010 e vários outros). Duarte (2009) e Savickas et al. (2009), por exemplo, detalham incidências distintas da orientação de carreira aos trabalhadores de três tipos de vinculação organizacional: empregos “estáveis”, temporários e aqueles relegados ao trabalho precário e marginal. Blustein et al. (2008) igualmente examinam os objetivos da orientação profissional no atendimento às pessoas das classes pobres, cujos trabalhos constituem um meio de sobrevivência, e não uma possibilidade de escolha em seu sentido identitário e desejante.

O contato com os artigos pesquisados e o atendimento dos participantes gerou nova interrogação a respeito do público de nossa proposta. Ainda que tenhamos discutido a questão do desenvolvimento de habilidades empregáveis e da capacitação (Blustein et al., 2008) no caso de Aurora, não podemos dizer que houve o exame da aplicação do modelo em questão a pessoas de classes pobres e marginalizadas. O simples fato dos três sujeitos possuírem formação superior completa indica um grupo social específico. Por outro lado, não se trata de integrantes de camada privilegiada: a remuneração de Leda não lhe permitia usufruir de atividades de lazer como gostaria, a instabilidade financeira de Aurora a impedia de realizar investimentos importantes em prol de seu desenvolvimento e o acesso a bens materiais básicos (por exemplo, moradia). No intuito de circunscrever melhor a quem nos dedicamos, informamos que são profissionais da escala intermediária da carreira corporativa e de nível médio de outros setores: média gerência, especialistas, analistas, técnicos, profissionais

⁵¹ Mencionado em “2.5 – Conclusões sobre o panorama das investigações acadêmicas internacionais sobre carreira”.

liberais, servidores públicos e desempregados. Excluem-se os altos executivos e também o proletariado rural e precarizado de modo geral.

Embora seja tentador discutir a questão da formação dos orientadores, talvez baste, para não nos distanciarmos de nossos objetivos, a indicação a respeito da relevância da sistematização e divulgação dos achados para a preparação desses profissionais, conforme a prática de Parsons, precursor da OP (Ribeiro e Uvaldo, 2007) e em linha com várias publicações destinadas ao tema (Clark & Breman, 2009; Gushue et al., 2008; Lara et al., 2011; McIlveen et al., 2010; Reese & Miller, 2010; Venable, 2010 e outros).

Afinal, uma breve colocação acerca da evolução da proposta aqui demarcada. A participante Aurora, atendida em momento posterior aos demais, beneficiou-se do avanço das discussões acerca do modelo em questão. Ora, se até durante os atendimentos de nossa pesquisa pontual houve um processo dinâmico, terminamos recordando que se trata de um contorno provisório, em que cabem novas contribuições, contestações e revisões, mas com a marca definitiva de que a necessidade por propostas psicossociais, ou seja, que trabalhem continuamente a articulação entre as dimensões subjetivas e sociais se faz fundamental para propostas de orientação profissional e de carreira no século XXI, como já haviam apontado anteriormente Blustein (2011), Bohoslavsky (1983), Guichard (2009), Ribeiro e Lehman (2011) e Savickas et al. (2009).

9**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Reiteramos os principais aportes e contribuições da presente pesquisa voltada ao atendimento em Orientação de Carreira:

- Apresentar o panorama nacional e internacional das pesquisas sobre carreira.
- Delimitar e ampliar as diretrizes dos atendimentos e pesquisas do SOP-IPUSP.

Explicitamos quadros detalhados dos temas a serem abordados, em que cabem novas contribuições, ajustes e aprimoramentos.

- Marcar a narrativa com guia da Orientação, em razão da ligação do SOP-IPUSP com autores da psicanálise em que se prioriza a escuta do sujeito e em conexão ao que a abordagem do *Life Designing* (Construção de Vida) veio apontar como pilar da Orientação no século XXI.

- Retomar a importância e alcance do delineamento de dois momentos do atendimento, “Investigação conjunta” e “Projeto desejante” e que integram a proposta psicossocial em questão, uma vez que busca articular a dimensão subjetiva ao mundo real.

- Indicar a supervisão clínica como relevante dispositivo de interlocução e enriquecimento das análises, embora careça de investigações acadêmicas sobre sua aplicação em Orientação.

- Explicitar distinções no atendimento a trabalhadores dos setores privado e público de atuação, o que atesta a necessidade da Orientação considerar a dinâmica e os contextos do mundo do trabalho, e não só as profissões e o mercado de trabalho.

- Corroborar o posicionamento crítico da Orientação em relação às condições do trabalho e à sua precarização e igualmente como forma de intervenção social e combate à desigualdade social.

- Realçar a importância dos estudos, da abertura a novos autores e do acompanhamento das inovações em Orientação, área em contínuo desenvolvimento.

- Evidenciar o papel da sistematização e da divulgação dos resultados das pesquisas para o embasamento da formação dos orientadores.

- Finalmente, contribuir para que a orientação de carreira se estabeleça como uma possibilidade de suporte aos trabalhadores e que os psicólogos possam se valer de elementos fundamentais de sua formação para ocupar esse espaço que se apresenta entre os tradicionais campos da escola e da empresa.

Em tempos de mercado em que o vencedor leva tudo (Dupas, 2005; Harvey, 2007), muitos trabalhadores são acometidos por fracassos súbitos, tragédias pessoais inesperadas e pelo sentimento de deriva ante um sistema obscuro e ilegível (Sennett, 2002). Somente *a posteriori* identificam as consequências das decisões de carreira e, não raro, constata-se um estranhamento em relação ao próprio percurso. Trata-se, para Sennett (2002), de um regime flexível que constantemente produz caracteres ““em recuperação”” (p. 162) e que, paradoxalmente, despertou o anseio pelo elo comunitário e senso de coletividade (Dupas, 2005; Sennet, 2002).

Dentre os dispositivos de suporte e orientação aos profissionais, destacamos a orientação de carreira realizada por psicólogos, segundo as diretrizes das práticas do SOP-IPUSP. De base psicodinâmica, tem a narrativa como guia da orientação, num tipo de investigação conjunta (Bohoslavsky, 1977/1991) e de comunicação significativa possíveis somente quando se instaura a confiança entre psicólogo e orientando (Winnicott, 1970/2005).

Em se tratando de pessoas experientes, a orientação requer disposição e coragem para remexer e elucidar o passado, enfrentar fracassos e insuficiências, entender a forma da carreira (Sennett, 2002), refazer sentidos, encontrar explicações. Envolve aclarar os nexos da constelação de influências sobre a carreira (McMahon & Watson, 2008a), incluindo o contexto cultural e socioeconômico. Exige ainda força para constatar a irreversibilidade da

ação (Arendt, 1958/2005): não é possível desfazer o que foi feito. E o remédio ante a impossibilidade de voltar no tempo e alterar a ação reside na faculdade de perdoar segundo Arendt (1958/2005); sem o perdão – de si, dos outros, do que se passou - seria insuportável carregar as consequências da ação.

Elaborar uma narrativa opera uma espécie de auto-cura, de luta com o problema, organizando os acontecimentos, sugerindo motivos e sondando a realidade (Sennett, 2002). Para o autor, “Quem provou profundamente um fracasso reconhecerá o impulso: diante da destruição da esperança e do desejo, a preservação de nossa voz ativa é a única maneira de torná-lo suportável” (Sennett, 2002, p. 160-161). Justamente a partilha da reflexão conjunta – unicidade que congrega alteridade e distinção (Arendt, 1958/2005) - pode propiciar aos trabalhadores assumir uma condição mais ativa e encontrar meios de seguir e enfrentar o futuro.

A partir do laço de confiança, pronome perigoso “nós” (Sennett, 2002), abre-se a possibilidade de fazer e cumprir promessas (Arendt, 1958/2005), vislumbrar ancoradouros de segurança num horizonte de incertezas. O compromisso por meio das promessas produz algum grau de continuidade e de identidade perante a imprevisibilidade dos acontecimentos e ações. Logo, desenvolver uma carreira é também criar um padrão de reconhecimento de si, no sentido de “fazer alguma coisa de si mesmo” (Sennett, 2002, p. 145) em que se possa recuperar a esperança.

Nas palavras de Arendt (1958/2005), “a ação, com todas as suas incertezas, é como um lembrete sempre presente de que os homens, embora tenham de morrer, não *nasceram* para morrer, mas para iniciar algo novo” [itálico original] (p. 194).

REFERÊNCIAS

- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362-376.
- Al Ariss, A. (2010). Modes of engagement: Migration, self-initiated expatriation, and career development. *Career Development International*, 15(4-5), 338-358.
- Al Ariss, A., & Syed, J. (2011, June). Capital mobilization of skilled migrants: A relational perspective. *British Journal of Management*, 22(2), 286-304.
- Ali, S. R., Martens, J. K., Button, C., & Larma, N. C. (2011). Initial scale development of the contextual support for post-secondary planning scales. *Journal of Career Development*, 38(2), 128-146.
- Anctil, T. M., Smith, C. K., Schenck, P., & Dahir, C. (2012, June). Professional school counselors' career development practices and continuing education needs. *The Career Development Quarterly*, 60(2), 109-121.
- Antunes, R. (2000). O toyotismo e as novas formas de acumulação de capital. In R. Antunes, *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e negação do trabalho*. (5a ed., pp. 47-59). São Paulo, Brasil: Boitempo.
- Antunes, R. (2001). Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In P. Gentili, & G. Frigotto (Orgs.), *A cidadania negada: políticas públicas na educação e no trabalho* (pp. 35-48). São Paulo, Brasil: Cortez.
- Antunes, R. (2011). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho* (15a ed.). São Paulo, Brasil: Cortez.
- Apolinário, F. (2011). *Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico* (2a ed.). São Paulo, Brasil: Atlas.
- Arendt, H. (2005). Trabalho, obra, ação. *Cadernos de Ética e Filosofia Política*, 7(2), 175-201. (Trabalho original publicado em 1958).
- Ashby, J. S., & Schoon, I. (2010, December). Career success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 350-360.
- August, R. A. (2011). Women's later life career development: Looking through the lens of the Kaleidoscope Career Model. *Journal of Career Development*, 38(3), 208-236.

- Avilez, T. M. (2012). *Coaching: verdades e mitos*. Trabalho de Conclusão de Curso, Psicologia, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.
- Baccaro, T. A., & Shinyashiky, G. T. (2011). Consistência da escolha vocacional e socialização profissional de estudantes de enfermagem. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 73-82.
- Bambacas, M. (2010). Organizational handling of careers influences managers' organizational commitment. *Journal of Management Development*, 29(9), 807-827.
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2008). Apoio parental percebido no contexto da escolha inicial e da evasão de curso universitário. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 31-44.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- Barlach, L. (2011). Empreendedorismo ou profissão: um desafio para orientadores(as). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 119-125.
- Barros, A. F. (2010). Desafios da psicologia vocacional: modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 165-175.
- Barros, A. F., & Teixeira, M. O. (2011). Escala de Valores WIS: Um estudo comparativo com amostras de estudantes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 164-174.
- Bennett, S. L. R. (2008). Contextual affordances of rural Appalachian individuals. *Journal of Career Development*, 34(3), 241-262.
- Bertolino, M., Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2011). Age as moderator of the relationship of proactive personality with training motivation, perceived career development from training, and training behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 248-263.
- Biblioteca Virtual em Saúde Brasil (BVS Psi) (n. d.). Recuperado em 13 de julho de 2012, de <http://www.bvs-psi.org.br/php/index.php>
- Bidwell, M. (2011). Paying more to get less: The effects of external hiring versus internal mobility. *Administrative Science Quarterly*, 56(3), 369-370.
- Blanco, A. (2011). Applying social cognitive career theory to predict interests and choice goals in statistics among Spanish psychology students. *Journal of Vocational Behavior*,

78(1), 49-58.

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17.

Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & Devoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308.

Bohoslavsky, R. (1977/1991). *Orientação Profissional – a estratégia clínica* (8a ed.). São Paulo, Brasil: Martins Fontes.

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

Borges, L. O. & Yamamoto, O. H. (2004). O mundo do Trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 25-62). São Paulo, Brasil: Artmed.

Bornat, J., Henry, L., & Raghuram, P. (2011). The making of careers, the making of a discipline: Luck and chance in migrant careers in geriatric medicine. *Journal of Vocational Behavior*, 78(3), 342-350.

Bosley, S. L. C., Arnold, J., & Cohen, L. (2009). How other people shape our careers: A typology drawn from career narratives. *Human Relations*, 62(10), 1487-1520.

Bourdieu, P. (1998). O capital social – notas provisórias. In M. A. Nogueira & A. Catani (Orgs.), *Escritos de Educação* (pp. 65-70). Petrópolis, Brasil: Vozes.

Bozionelos, N. (2008). Improving employee motivation and retention in call centers: Is adding layers the answer? *Academy of Management Perspectives*, 22(3), 114-116.

Bozionelos, N., & Nikolaou, L. (2010). Does treating the permanent workforce well matter to temporary employees? *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 84-86.

Brady-Amoon, P., & Fuertes, J. N. (2011). Self-efficacy, self-rated abilities, adjustment, and academic performance. *Journal of Counseling and Development*, 89(4), 431-438.

Braunstein-Bercovitz, H., Benjamin, B. A., Asor, S., & Lev, M. (2012). Insecure attachment and career indecision: Mediating effects of anxiety and pessimism. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 236-244.

- Bresser-Pereira, L. C., & Grau, N. C. (1999). Entre o estado e o mercado: o público não-estatal. In L. C. Bresser-Pereira & N. C. Grau (Orgs.), *O público não-estatal na reforma do Estado* (pp. 15-48). Rio de Janeiro, Brasil: FGV.
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., Chan, E. W. M., & Rijanto, J. (2009). Chance events in career development: Influence, control and multiplicity. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 14-25.
- Bubany, S. T., & Hansen, J. I. C. (2011). Birth cohort change in the vocational interests of female and male college students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 59-67.
- Camuffo, A., Gerli, F., Borgo, S., & Somià, T. (2009). The effects of management education on careers and compensation: A competency-based study of an Italian MBA programme. *Journal of Management Development*, 28(9), 839-858.
- Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2012). Self-initiated expatriates and their career success. *Journal of Management Development*, 31(2), 159-172.
- Cappellen, T., & Janssens, M. (2010). Enacting global careers: Organizational career scripts and the global economy as co-existing career referents. *Journal Of Organizational Behavior*, 31(5), 687-709.
- Carvalho, M. M. M. J. (1995). *Orientação profissional em grupo: teoria e técnica*. Campinas, Brasil: Workshopsy.
- Carvalho, T. O., & Marinho-Araújo, C. M. (2010). Psicologia escolar e orientação profissional: fortalecendo as convergências. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 219-228.
- Cataldo, C. G., Raelin, J. D., & Lambert, M. (2009). Reinvigorating the struggling organization: The unification of Schein's oeuvre into a diagnostic model. *Journal Of Applied Behavioral Science*, 45(1), 122-140.
- Catraca Livre (2014). Recuperado em 20 de junho de 2014, de <https://catracalivre.com.br>
- Cha, J., Kim, Y., & Kim, T. Y. (2009). Person-career fit and employee outcomes among research and development professionals. *Human Relations*, 62(12), 1857-1886.
- Chaichanasakul, A., He, Y. H., Chen, H. H., Allen, G. E. K., Khairallah, T. S., & Ramos, K. (2011a). Journal of Career Development: A 36-year content analysis (1972-2007). *Journal of Career Development*, 38(6), 440-455.

- Chaichanasakul, A., He, Y. H., Chen, H. H., Allen, G. E. K., Khairallah, T. S., & Ramos, K. (2011b). Progressive trends and impact of the Journal of Career Development: A citation analysis. *Journal of Career Development*, 38(6), 456-478.
- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade?(I). *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67-75.
- Chanlat, J. F. (1996). Quais carreiras e para qual sociedade?(II). *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 36(1), 13-20.
- Cheung, R., & Arnold, J. (2010). Antecedents of career exploration among Hong Kong Chinese university students: Testing contextual and developmental variables. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 25-36.
- Chope, R. C. (2008). Practice and research in career counseling and development-2007. *The Career Development Quarterly*, 57(2), 98-173.
- Chope, R. C. (2011). Reconsidering interests: The next big idea in career counseling theory, research and practice. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 343-352.
- Chronister, K. M., Harley, E., Aranda, C. L., Barr, L., & Luginbuhl, P. (2012). Community-based career counseling for women survivors of intimate partner violence: A collaborative partnership. *Journal of Career Development*, 39(6), 515-539.
- Chronister, K. M., Linville, D., & Kaag, K. P. (2008). Domestic violence survivors' access of career counseling services – A qualitative investigation. *Journal of Career Development*, 34(4), 339-361.
- Chung, Y. B., Williams, W., & Dispenza, F. (2009). Validating work discrimination and coping strategy models for sexual minorities. *The Career Development Quarterly*, 58(2), 162-170.
- Cinamon, R. G. (2009). Role salience, social support, and work-family conflict among Jewish and Arab female teachers in Israel. *Journal of Career Development*, 36(2), 139-158.
- Cinamon, R. G., & Dan, O. (2010). Parental attitudes toward preschoolers' career education: A mixed-method study. *Journal of Career Development*, 37(2), 519-540.
- Clark, M. A., & Breman, J. C. (2009). School counselor inclusion: A collaborative model to provide academic and social-emotional support in the classroom setting. *Journal of Counseling and Development*, 87(1), 6-11.

- Clot, Y. (2010). A psicologia do trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. *Fractal: Revista de Psicologia*, 22(1), 207-234.
- Coget, J. F. (2011). Does national culture affect firm investment in training and development? *Academy of Management Perspectives*, 25(4), 85-87.
- Cohen, L., Arnold, J., & O'Neill, M. (2011). Migration: Vocational perspectives on a complex and diverse transition. *Journal of Vocational Behavior*, 78(3), 321-324.
- Conselho Regional de Psicologia SP. *História e Memória da Psicologia em SP - Uma História da Psicologia Organizacional e do Trabalho em São Paulo* [vídeo documentário]. São Paulo, Brasil: CRP-SP. Direção Eduardo Ramos. Coordenação de Produção Maristela Grossi. Recuperado em 07 de março de 2011, de <http://www.crp.org.br/memoria/historia/default.aspx>.
- Coutinho, C. N. (2000). Notas sobre cidadania e modernidade. In C. N. Coutinho, *Contra a corrente: ensaios sobre democracia e socialismo* (pp. 49-69). São Paulo, Brasil: Cortez.
- Creager, M. F. S. (2011). Practice and research in career counseling and development-2010. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 482-527.
- Creed, P. A., Patton, W., & Hood, M. (2010). Career development and personal functioning differences between work-bound and non-work bound students. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 37-41.
- Crowley-Henry, M. (2012). Re-conceptualizing the career development of self initiated expatriates: Rivers not ladders. *Journal of Management Development*, 31(2), 130-141.
- Datti, P. A. (2009). Applying social learning theory of career decision making to gay, lesbian, bisexual, transgender, and questioning young adults. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 54-64.
- Davis, J. P., & Eisenhardt, K. M. (2011). Rotating leadership and collaborative innovation: Recombination processes in symbiotic relationships. *Administrative Science Quarterly*, 56(2), 159-201.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37(3), 635-652.
- Decker, W. H., Calo, T. J., & Weer, C. H. (2012). Affiliation motivation and interest in entrepreneurial careers. *Journal of Managerial Psychology*, 27(3), 302-320.

- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Del Corso, J., & Rehfuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 334-339.
- Deleuze, G. (1996). *O abecedário de Gilles Deleuze* [Filme-vídeo]. Paris, France: Vidéo Edition Montparnasse. (Vídeo de entrevista concedida em 1988)
- Deleuze, G. (1992). *Post-scriptum* sobre as sociedades de controle. In G. Deleuze, *Conversações* (pp. 219-226). São Paulo, Brasil: Ed. 34.
- Deleuze, G., & Guattari, F. (1976). *O anti-édipo. Capitalismo e esquizofrenia*. Rio de Janeiro, Brasil: Imago.
- Delory-Momberger, C. (2006). Formação e socialização: os ateliês biográficos de projeto. *Educação e Pesquisa*, 32(2), 359-371.
- Despress, J. A. (2008). Employment day: Forty years of transitioning high school seniors into the workforce. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 274-279.
- Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2010). Un nouveau paradigme pour la construction de la carrière au 21e siècle: bienvenu! *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 39(1), 1-7.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2012). Emotional intelligence and perceived social support among Italian high school students. *Journal of Career Development*, 39(5), 461-475.
- Dias, M. D. (1996). *Trabalhos existentes sobre orientação vocacional para desempregados nas empresas, consultorias em RH e Faculdades / Universidades da Grande São Paulo*. São Paulo. Pesquisa de Aperfeiçoamento, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Dias, M. D. (2000). *O grupo de carreira como um holding no resgate da identidade profissional*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Dick, P. (2010). The transition to motherhood and part-time working: Mutuality and incongruence in the psychological contracts existing between managers and employees. *Work Employment & Society*, 24(3), 508-525.
- Dickmann, M. (2012). Why do they come to London? Exploring the motivations of expatriates to work in the British capital. *Journal of Management Development*, 31(8),

783-800.

- Dickmann, M., & Doherty, N. (2008). Exploring the career capital impact of international assignments within distinct organizational contexts. *British Journal of Management*, 19(2), 145-161.
- Diemer, M. A. (2008). Large scale survey data in career development research. *Journal of Career Development*, 35(1), 42-59.
- Diemer, M. A., & Gore, P. A. (2009). Culture and assessment: Nomothetic and idiographic considerations. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 342-347.
- Diemer, M. A., & Hsieh, C. A. (2008). Sociopolitical development and vocational expectations among lower socioeconomic status adolescents of color. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 257-267.
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 109-119.
- Dik, B. J., & Steger, M. F. (2008). Randomized trial of a calling-infused career workshop incorporating counselor self-disclosure. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 203-211.
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings - Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41.
- Dipeolu, A. O. (2011). College students with ADHD: Prescriptive concepts for best practices in career development. *Journal of Career Development*, 38(5), 408-427.
- Dipeolu, A. O., Hargrave, S., Sniatecki, J. L., & Donaldson, J. (2012). Improving prediction of significant career-related constructs for high school students with learning disabilities. *The Career Development Quarterly*, 60(3), 207-220.
- Direnzo, M. S., & Greenhauss, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567-589.
- Dispenza, F., Watson, L. B., Chung, Y. B., & Brack, G. (2012). Experience of career-related discrimination for female-to-male transgender persons: A qualitative study. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 65-81.

- Domene, J. F., Nee, J. J., Cavanaugh, A. K., McLelland, S., Stewart, B., Stephenson, M. et al. (2012). Young adult couples transitioning to work: The intersection of career and relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 17-25.
- Dreyfus, C. R. (2008). Identifying competencies that predict effectiveness of R&D managers. *Journal of Management Development*, 27(1), 76-91.
- Dries, N., Vantilborgh, T., & Pepermans, R. (2012). The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees. *Personnel Review*, 41(3), 340-358.
- Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 5-14.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 29-43.
- Duffy, R. D., Foley, P. F., Raque-Bodan, T. L., Reid-Marks, L., Dik, B. J., Castano, M. C. et al. (2012). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 293-308.
- Duffy, R. D., & Klingaman, E. A. (2009). Ethnic identity and career development among first-year college students. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 286-297.
- Duffy, R. D., & Raque-Bogdan, T. L. (2010). The motivation to serve others: Exploring relations to career development. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 250-265.
- Dupas, G. (2005). Tensões contemporâneas entre público e privado. *Cadernos de Pesquisa*, 35(124), 33-42.
- Dutra, J. S. (2002). *Gestão de Pessoas*. São Paulo, Brasil: Atlas.
- Duys, D. K., Ward, J. E., Maxwell, J. A., & Eaton-Comerford, L. (2008). Career counseling in a volatile job market: Tiedeman's perspective revisited. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 232-241.

- Eby, L. T., Butts, M. M., Durley, J., & Ragins, B. R. (2010). Are bad experiences stronger than good ones in mentoring relationships? Evidence from the protege and mentor perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 81-92.
- Eggerth, D. E. & Flynn, M. A. (2012). Applying the Theory of Work Adjustment to Latinos immigrant workers: An exploratory study. *Journal of Career Development*, 39(1), 76-98.
- Emmanuelle, V. (2009). Inter-relationships among attachment to mother and father, self-esteem, and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 91-99.
- Engels, F. (1990). O papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In K. Marx, & F. Engels (Eds.), *Princípios do comunismo e outros textos* (pp. 87-105). São Paulo, Brasil: Edições Mandacaru (Trabalho original publicado em 1876).
- Erford, B. T. & Crockett, S. A. (2012). Practice and research in career counseling and development. *The Career Development Quarterly*, 60(4), 290-332.
- Ericksen, J. A., & Schultheiss, D. E. P. (2009). Women pursuing careers in trades and construction. *Journal of Career Development*, 36(1), 68-89.
- Faria, L., & Loureiro, N. (2012). Teoria do caos e aconselhamento de carreira: implicações para a prática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 235-244.
- Faria, L. C., & Saavedra, L. M. (2008). Exploração e decisão de carreira numa transição escolar: diferenças individuais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 17-30.
- Feeney, M. K., & Bozeman, B. (2008). Mentoring and network ties. *Human Relations*, 61(12), 1651-1676.
- Fernandes, F. (2005). *Dicionário de sinônimos e antônimos da língua portuguesa* (43a ed.). São Paulo, Brasil: Globo.
- Fernandez-Arata, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.
- Ferreira, A. B. H. (1988). *Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa*. Rio de Janeiro, Brasil: Editora Nova Fronteira.
- Figueiredo, L. C. (1993). Sob o signo da multiplicidade. *Cadernos de Subjetividade*, 1, 89-95.

- Fitzpatrick, M. E., Cotter, E. W., Bernfeld, S. J., Carter, L. M., Kies, A., et al. (2011). The importance of workplace bullying to Vocational Psychology: Implications for Research and Practice. *Journal of Career Development*, 38(6), 479-499.
- Flores, L. Y. (2008a). Introduction to special issue - Innovative methodological advances in career development research and practice. *Journal of Career Development*, 35(1), 3-4.
- Flores, L. Y. (2008b). Career development research and practice with diverse cultural and gender groups. *Journal of Career Development*, 34(3), 215-217.
- Flores, L. Y., Ramos, K., & Kanagui, M. (2010). Applying the Cultural Formulation Approach to career counseling with latin@s/os. *Journal of Career Development*, 37(1), 411-422.
- Flores, L. Y., Robitschek, C., Celebi, E., Andersen, C., & Hoang, U. (2010). Social cognitive influences on Mexican Americans' career choices across Holland's themes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 198-210.
- Flum, H., & Cinamon, R. G. (2011). Immigration and the interplay among citizenship, identity and career: The case of Ethiopian immigration to Israel. *Journal of Vocational Behavior*, 78(3), 372-380.
- Forner, Y., & Dulu, O. (2012). ÉCO-SUP. Une Échelle de Compétences en Orientation pour l'enseignement supérieur: la maturité de carrière à l'université. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* [En ligne], 41(2).
- Fouad, N. A., Cotter, E. W., Carter, L., Bernfeld, S., Gray, I., & Liu, J. P. (2012). A qualitative study of the dislocated working class. *Journal of Career Development*, 39(3), 287-310.
- Fouad, N. A., Hackett, G., Smith, P. L., Kantamneni, N., Fitzpatrick, M., Haag, S., et al. (2010). Barriers and supports for continuing in mathematics and science: Gender and educational level differences. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 361-373.
- Fouad, N.A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M., & Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 43-59.
- Furtado, A. V., & Barbosa, A. J. G. (2011). Orientação profissional em um centro de psicologia aplicada: análise de uma prática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 97-106.

- Gagnon, J. L., & Packard, B. W. L. (2012). An overwhelming climb: The complexities of combining college, full-time work, and company tuition assistance. *Journal of Career Development, 39*(6), 479-499.
- Gati, I., & Asulin-Peretz, L. (2011). Internet-based self-help career assessments and interventions: Challenges and implications for evidence-based career counseling. *Journal of Career Assessment, 19*(3), 259-273.
- George, M. P., & Mampilly, S. R. (2012). A model for student mentoring in business schools. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 1*(2), 136-154.
- Gibbons, M. M., & Borders, L. D. (2010). Prospective first-generation college students: A social-cognitive perspective. *The Career Development Quarterly, 58*(3), 194-208.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Goodman, J., & Gillis, S. (2009). Vocational guidance requests within the international scene. *The Career Development Quarterly, 57*(4), 335-341.
- Gottfredson, G. D., & Johnstun, M. L. (2009). John Holland's contributions: A Theory-Ridden approach to career assistance. *The Career Development Quarterly, 58*(2), 99-107.
- Grier-Reed, T. L., & Ganuza, Z. M. (2011). Constructivism and career decision self-efficacy for Asian Americans and African Americans. *Journal of Counseling and Development, 89*(2), 200-205.
- Grier-Reed, T. L., & Skaar, N. R. (2010). An outcome study of career decision self-efficacy and indecision in an undergraduate constructivist career course. *The Career Development Quarterly, 59*(1), 42-53.
- Grier-Reed, T. L., Skaar, N. R., & Conke-Zlebell, J. L. (2009). Constructivist career development as a paradigm of empowerment for at-risk culturally diverse college students. *Journal of Career Development, 35*(3), 290-305.
- Grisci, C. L. I.; Scalco, P. D.; Kruter, G. E. (2011). Dilemas pessoais no trabalho imaterial bancário. *Psicologia & Sociedade, 23*(3), 564-573.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 251-258.
- Guichard, J., Pouyaud, J., De Calan, C., & Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior,*

81(1), 52-58.

- Guimarães, M. G. V., & Petean, E. B. L. (2012). Carreira e família: divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 103-110.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4), 503-524.
- Gushue, G. V., Constantine, M. G., & Sciarra, D. T. (2008). The influence of culture, self-reported multicultural counseling competence, and shifting standards of judgment on perceptions of family functioning of white family counselors. *Journal of Counseling and Development*, 86(1), 85-94.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hampson, I. (2010). Putting the process back in: Rethinking service sector skill. *Work Employment & Society*, 24(3), 526-545.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63-74.
- Harvey, D. (2007). Neoliberalismo como destruição criativa. *INTERFACEHS – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente*, 2(4), 1-30.
- Heintz, P. A. (2012). Work-life dilemmas emerging from lesbian executives' narratives. *The Career Development Quarterly*, 60(2), 122-133.
- Heloani, R. (2003). Era uma vez em Tóquio: modelo japonês no contexto pós-fordista. In R. Heloani, *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação no mundo do trabalho* (pp. 114-131). São Paulo, Brasil: Atlas.
- Helwig, A. A. (2008). From childhood to adulthood: A 15-year longitudinal career development Study. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 38-50.
- Heppner, M. J., & Wagner, J. (2011). Norman C. Gysbers: Reflections on three decades as Editor of the Journal of Career Development. *Journal of Career Development*, 38(6), 431-439.

- Herr, E. L. (2009). Kenneth B. Hoyt - Visionary, statesperson, leader, activist. *The Career Development Quarterly*, 58(2) 108-117.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Hirschi, A. (2010a). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39-49.
- Hirschi, A. (2010b). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *The Career Development Quarterly*, 58(3), 276-287.
- Hirschi, A. (2010c). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, 36(3), 228-245.
- Hirschi, A. (2010d). Vocational interests and career goals: Development and relations to personality in middle adolescence. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 223-238.
- Hirschi, A. (2011a). Effects of orientations to happiness on vocational identity achievement. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 367-378.
- Hirschi, A. (2011b). Relation of vocational identity statuses to interest structure among Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 38(5), 390-407.
- Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 159-173.
- Holland, J. M., Major, D. A., & Orvis, K. A. (2012). Understanding how peer mentoring and capitalization link STEM students to their majors. *The Career Development Quarterly*, 60(4), 343-354.
- Hou, Z. L., Leung, S. A., Li, X. X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691.
- Howard, K. A. S., Budge, S. L., Gutierrez, B., Owen, A. D., Lemke, N., Jones, N. E. et al. (2010). Future plans of urban youth: Influences, perceived barriers, and coping strategies. *Journal of Career Development*, 37(4) 655-676.

- Howard, K. A. S., Ferrari, L., Nota, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2009). The relation of cultural context and social relationships to career development in middle school. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 100-108.
- Howard, K. A. S., & Walsh, M. E. (2010). Conceptions of career choice and attainment: Developmental levels in how children think about careers. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 143-152.
- Howard, K. A. S., & Walsh, M. E. (2011). Children's conceptions of career choice and attainment: Model development. *Journal of Career Development*, 38(3), 256-271.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413.
- Hunter, I. Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 178-186.
- Husheger, U. R., & Maier, G. W. (2010). The careless or the conscientious. Who profits most from goal progress? *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 246-254.
- Inkson, K., & King, Z. (2011). Contested terrain in careers: A psychological contract model. *Human Relations*, 64(1), 37-57.
- Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (2014). Recuperado em 08 de setembro de 2011, de <http://www.ip.usp.br>
- James, J. B., McKechnie, S., & Swanberg, J. (2011). Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 173-196.
- Janeiro, I. N. (2010). Motivational dynamics in the development of career attitudes among Adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 170-177.
- Janeiro, I. N. (2011). Escala de Atribuições em relação à Carreira (EAC): um estudo exploratório. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 5-13.
- Jauregui Machuca, K., & Bejarano Heredia, A. (2009). Apoyo para desarrollo de carrera de miembros de familias de doble carrera. *Revista Venezolana de Gerencia* [online], 14(48), 507-517.
- Jepsen, D. A. (2008). A tribute to David Tiedeman. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 225-231.

- Jin, L. L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 47-52.
- Juntunen, C. L., & Cline, K. (2010). Culture and self in career development: Working with American Indians. *Journal of Career Development*, 37(1), 391-410.
- Kamoche, K., Pang, M., & Wong, A. L. Y. (2011). Career development and knowledge appropriation: A genealogical critique. *Organization Studies*, 32(12), 1665-1679.
- Kanagui-Munoz, M., Garriot, P. O., Flores, L. Y., Cho, S., & Groves, J. (2012). Latina/o food industry employees' work experiences: Work barriers, facilitators, motivators, training preferences, and perceptions. *Journal of Career Development*, 39(1), 118-139.
- Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198-217.
- Kellett, J. B., Humphrey, R. H., & Sleeth, R. G. (2009). Career development, collective efficacy, and individual task performance. *Career Development International*, 14(6-7), 534-546.
- Kelly, K. R., Gunsalus, A. J. C., & Gunsalus, R. (2009). Social cognitive predictors of the career goals of Korean American students. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 14-28.
- Kenny, M. E., Walsh-Blair, L. Y., Blustein, D. L., Bempechat, J., & Seltzer, J. (2010). Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 205-212.
- Kilimnik, Z. M., Sant'Anna, A. S., Oliveira, L. C. V., & Barros, D. T. R. (2008). Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes? Um estudo com profissionais de Administração em transição de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 43-60.
- Koert, E., Borgen, W. A., & Amundson, N. E. (2011). Educated immigrant women workers doing well with change: Helping and hindering factors. *The Career Development Quarterly*, 59(3), 194-207.
- Koskina, A. (2008). The "pros" and "cons" of career development in the Greek public sector. *Personnel Review*, 37(3), 264-279.
- Kram, K. E., Wasserman, I. C., & Yip, J. (2012). Metaphors of identity and professional

practice: Learning from the scholar-practitioner. *Journal of Applied Behavioral Science*, 48(3), 304-341.

Kuijpers, M., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 21-30.

Kumra, S., & Vinnicombe, S. (2008). A Study of the promotion to partner process in a professional services firm: How women are disadvantaged. *British Journal of Management*, 19, 65-74.

LABOR. Recuperado em 06 de dezembro de 2011, de <http://www.ip.usp.br/laboratorios/labor/>

Lara, T. M., Kline, W. B., & Paulson, D. (2011). Attitudes regarding career counseling: Perceptions and experiences of counselors-in-training. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 428-440.

Lau, T. (2011). Executive noncompetentes: Keeping talent in house or at bay? *Academy of Management Perspectives*, 25(4), 87-88.

Laud, R. L., & Johnson, M. (2012). Upward mobility: A typology of tactics and strategies for career advancement. *Career Development International*, 17(3), 231-254.

Le Corff, Y., & Gingras, M. (2011). L'Inventaire des préoccupations de carrière: une mesure de l'adaptabilité à la carrière. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* [En ligne], 40(1).

Lee, I. H., & Rojewski, J. W. (2009). Development of occupational aspiration prestige: A piecewise latent growth model of selected influences. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 82-90.

Lehman, Y. P. (1988). *Aquisição de identidade vocacional em uma sociedade em crise: Dois momentos na profissão liberal*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Lehman, Y. P. (1996). O processo de orientação profissional como um holding na adolescência. In I. F. M. Catafesta (Org). *D. W. Winnicott na Universidade de São Paulo* (pp. 277-289). São Paulo, Brasil: IPUSP.

Lehman, Y. P., & Silva, F. F. (2001). A população atendida pelo serviço de orientação profissional do IPUSP. *Labor – Revista do Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional*, 0, 58-65.

- Lehman, Y. P., Silva, F. F., Ribeiro, M. A., & Uvaldo, M. C. C. (2011). Segunda demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a entender os determinantes de sua escolha e poder escolher? Enfoque psicodinâmico. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira, volume 1: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos* (pp. 111-134). São Paulo, Brasil: Vetor.
- Lehman, Y. P., Uvaldo, M. C. C., & Silva, F. F. (2006). O jovem e o mundo do trabalho: consultas terapêuticas e a orientação profissional. *Imaginário*, 12(12), 81-96.
- Lent, R. W., Lopez, F. G., Sheu, H. B., & Lopez, A. M. (2011). Social cognitive predictors of the interests and choices of computing majors: Applicability to underrepresented students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 184-192.
- Liao, H. Y., Armstrong, P. I., & Rounds, J. (2008). Development and initial validation of public domain Basic Interest Markers. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 159-183.
- Lima, R., & Fraga, S. (2010). Intervir para ajudar e ajudar para construir: um modelo de intervenção psicológica com estudantes do ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 269-277.
- Lockamy III, A., & Service, R. W. (2011). Modeling managerial promotion decisions using Bayesian networks: An exploratory study. *Journal of Management Development*, 30(4), 381-401.
- Lombardi, A., Seburn, M., & Conley, D. (2011). Development and initial validation of a measure of academic behaviors associated with college and career readiness. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 375-391.
- Lopes, A. R., & Teixeira, M. O. (2012). Projetos de carreira, autoeficácia e sucesso escolar em ambiente multicultural. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 7-14.
- Lukács, G. (1981). A ontologia de Marx: questões metodológicas preliminares. In G. Lukács, *Sociologia* (pp. 87-108). São Paulo, Brasil: Ática. (Trabalho original publicado em 1972)
- Lyons, H. Z. (2011). Responding to hard times in the “Big Easy”: Meeting the vocational needs of low-income African American New Orleans residents. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 290-301.
- Ma, P. W. W., & Yeh, C. J. (2010). Individual and familial factors influencing the educational and career plans of Chinese immigrant youths. *The Career Development Quarterly*, 58(3), 230-245.

- Magalhães, M. O. (2008). Generatividade e vínculos com a carreira e a organização: problematizando as bases do comprometimento organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 67-80.
- Malvezzi, S. (2000) Psicologia Organizacional. Da administração científica à globalização: uma história de desafios. In C. G. Machado, M. Melo, V. Franco, & N. dos Santos (Orgs.), *Interfaces da Psicologia* (v. II, pp. 313-326). Braga, Portugal: Lusografe.
- Marfleet, P., & Blustein, D. L. (2011). 'Needed not wanted': An interdisciplinary examination of the work-related challenges faced by irregular migrants. *Journal of Vocational Behavior*, 78(3), 381-389.
- Marshall, S. K., Young, R. A., Stevens, A., Spence, W., Deyell, S., Easterbrook, A. et al. (2011). Adolescent career development in urban-residing aboriginal families in Canada. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 539-558.
- Martin, H. J., & Lekan, D. F. (2008). Individual differences in outplacement success. *Career Development International*, 13(5), 425-439.
- Marx, K. (1980). *O capital: crítica da economia política I* (6a. ed.). Rio de Janeiro, Brasil: Civilização Brasileira. (Original publicado em 1867)
- McCarthy, J. (2009). Orientação de carreira: o nexos das práticas das políticas públicas em uma perspectiva internacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 1-4.
- McLeod, C., O'Donohoe, S., & Townley, B. (2011). Pot noodles, placements and peer regard: Creative career trajectories and communities of practice in the British advertising industry. *British Journal of Management*, 22(1), 114-131.
- McIlveen, P., Beccaria, G., du Preez, J. & Patton, W. (2010). Autoethnography in Vocational Psychology: Wearing your class on your sleeve. *Journal of Career Development*, 37(3), 599-615.
- McMahon, M., & Watson, M. (2008a). Systemic influences on career development: Assisting clients to tell their career stories. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 280-288.
- McMahon, M., & Watson, M. (2008b). Children's career development: Status quo and future directions. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 4-6.
- McWhirter, E. H., & McWhirter, B. T. (2012). Critical perspectives on adolescent vocational guidance in Chile. *Journal of Career Development*, 39(4), 386-404.

- Metheny, J., McWhirter, E. H., & O'Neil, M. E. (2008). Measuring perceived teacher support and its influence on adolescent career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 218-237.
- Metz, A. J., & Guichard, J. (2009). Vocational Psychology and new challenges. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 310-318.
- Miller, M. J., & Kerlow-Myers, A. E. (2009). A content analysis of acculturation research in the career development literature. *Journal of Career Development*, 35(4), 352-384.
- Miller-Tiedeman, A. (2008). Essential Tiedeman: Anchoring the north star for human development. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 242-245.
- Moore, M. E., Konrad, A. M., Yang, Y., Ng, E. S. W., & Dohert, A. J. (2011). The vocational well-being of workers with childhood onset of disability: Life satisfaction and perceived workplace discrimination. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 681-698.
- Moreira, W. (2004). Revisão de literatura e desenvolvimento científico: conceitos e estratégias para confecção. *Janus*, 1(1), 20-30.
- Motta, F. C. P., & Vasconcelos, I. G. (2008). A Escola Clássica de Administração e o Movimento da Administração Científica. In F. C. P. Motta & I. G. Vasconcelos, *Teoria geral da administração* (3a ed. rev., pp. 23-41). São Paulo, Brasil: Cengage Learning.
- Munhoz, I. M. S., & Melo-Silva, L. L. (2011). Educação para a Carreira: concepções, desenvolvimento e possibilidades no contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 37-48.
- Nam, S. K., Yang, E., Lee, S. M., Lee, S. H., & Seol, H. (2011). A psychometric evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale with Korean students: A Rasch Model Approach. *Journal of Career Development*, 38(2), 147-166.
- Neto, J. P., & Braz, M. (2006). Trabalho, sociedade e valor. In J. P. Neto, & M. Braz, *Economia política: uma introdução crítica* (pp. 29-51). São Paulo, Brasil: Cortez.
- Neves, T. F. S. (2006). Ensaio sobre o desemprego: qualidades de um “novo” trabalhador? *Imaginário*, 12(13), 123-141.
- Niles, S. G., Engels, D., & Lenz, J. (2009). Training career practitioners. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 358-365.

- Nunes, M. F. O. (2008). Funcionamento e desenvolvimento das crenças de auto-eficácia: uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 29-42.
- O'Brien, K. E., Biga, A., Kessler, S. R., & Allen, T. D. (2010). A meta-analytic investigation of gender differences in mentoring. *Journal of Management*, 36(2), 537-554.
- O'Neil, M. E., McWhirter, E. H., & Cerezo, A. (2008). Transgender identities and gender variance in vocational psychology - Recommendations for practice, social advocacy, and research. *Journal of Career Development*, 34(3), 286-308.
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., & Schmitt-Rodermund, E. (2010). Entrepreneurial intention as developmental outcome. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 63-72.
- Oliveira, L. B. (2011). Percepções e estratégias de inserção no trabalho de universitários de Administração. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 83-95.
- Oliveira, M. C., & Coleta, M. F. D. (2008). Adaptação e validação da Escala Combinada de Atitudes da Maturidade de Carreira (CDA): versão para estudantes universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 45-65.
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Coleta, M. F. D. (2012). Pressupostos teóricos de Super: dados ou aplicáveis à psicologia vocacional contemporânea? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 223-234.
- Omair, K. (2010). Typology of career development for Arab women managers in the United Arab Emirates. *Career Development International*, 15(2-3), 121-143.
- Otto, K., & Dalbert, C. (2012). Individual differences in job-related relocation readiness: The impact of personality dispositions and social orientations. *Career Development International*, 17(2), 168-186.
- Otto, K., Dette-Hagenmeyer, D. E., & Dalbert, C. (2010). Occupational mobility in members of the labor force: Explaining the willingness to change occupations. *Journal of Career Development*, 36(3), 262-288.
- Owens, D., Lacey, K., Rawls, G., & Holbert-Quince, J. (2010). First-generation African American male college students: Implications for career counselors. *The Career Development Quarterly*, 58(4), 291-300.
- Packard, B. W. L., & Babineau, M. E. (2009). From Drafter to Engineer, Doctor to Nurse: An examination of career compromise as renegotiated by working-class adults over time. *Journal of Career Development*, 35(3), 207-227.

- Packard, B. W. L., Leach, M., Ruiz, Y., Nelson, C., & Di Cocco, H. (2012). School-to-work transition of career and technical education graduates. *The Career Development Quarterly*, 60(2), 134-144.
- Paradiso, A. C. (2009). Experiências ocupacionais no desenvolvimento de carreira de jovens trabalhadores. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 93-104.
- Park-Taylor, J., & Vargas, A. (2012). Using the constructs multifinality, work hope, and possible selves with urban minority youth. *The Career Development Quarterly*, 60(3), 243-253.
- Parsons, F. (2005). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin (Trabalho original publicado em 1909).
- Patton, W., & McIlveen, P. (2009a). Context and models for the analysis of individual and group needs. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 327-334.
- Patton, W., & McIlveen, P. (2009b). Practice and research in career counseling and development-2008. *The Career Development Quarterly*, 58(2), 118-161.
- Pelletier, D., Noiseux, G., & Bujold, C. (1982). *Desenvolvimento vocacional e crescimento pessoal: enfoque operatório* (2a ed.). Petrópolis, Brasil: Vozes.
- Perdrix, S., de Roten, Y., Kolly, S., & Rossier, J. (2010). The psychometric properties of the WAI in a career counseling setting: Comparison with a personal counseling sample. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 409-419.
- Perry, J. C., Dauwalder, J. P., & Bonnett, H. R. (2009). Verifying the efficacy of vocational guidance programs: Procedures, problems, and potential directions. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 348-357.
- Perry, J. C., & Vance, K. S. (2010). Possible selves among urban youths of color: An exploration of peer beliefs and gender differences. *The Career Development Quarterly*, 58(3), 257-269.
- Pinnington, A. H. (2011). Competence development and career advancement in professional service firms. *Personnel Review*, 40(4), 443-465.
- Plimmer, G. (2012). Adult career counseling using possible selves - A quasi-experimental field study in naturalistic settings. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 53-70.

- Pocinho, M. D. (2011). Avaliação de um programa de educação para a carreira no ensino fundamental. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 253-266.
- Pocinho, M. D., Correia, A., Carvalho, R. G., & Silva, C. (2010). Influência do gênero, da família e dos serviços de psicologia e orientação na tomada de decisão de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 201-212.
- Pompper, D. (2011). Fifty years later: Mid-career women of color against the glass ceiling in communications organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 24(4), 464-486.
- Pope, M. (2008). Reclaiming our history: The National Career Development Association journal editors (1911-2011). *The Career Development Quarterly*, 56(4), 291-293.
- Pope, M. (2009). Jesse Buttrick Davis (1871-1955): Pioneer of vocational guidance in the schools. *The Career Development Quarterly*, 57(3), 248-258.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Porfeli, E. J. (2008). The dynamic between work values and part-time work experiences across the high school years. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 143-158.
- Porfeli, E. J., Hartung, P. J., & Vondracek, F. W. (2008). Children's vocational development: A research rationale. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 25-37.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753.
- Porfeli, E. J., Wang, C., & Hartung, P. J. (2008). Family transmission of work affectivity and experiences to children. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 278-286.
- Prilleltensky, I. (2012). Critical psychology and career development: Unpacking the adjust-challenge dilemma. *Journal of Career Development*, 39(4), 321-340.
- Pryor, R. G. L., Amundson, N. E., & Bright, J. E. H. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of careers. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 309-318.

- Quishida, A., & Casado, T. (2009). Adaptação à transição de carreira na meia-idade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 81-92.
- Raghuram, A., Luksyte, A., Avery, D. R., & Macoukji, F. (2012). Does your supervisor stress you out? How support influences sex differences in stress among immigrants. *Journal of Career Development*, 39(1), 99-117.
- Ramaswami, A., Dreher, G. F., Bretz, R., & Wiethoff, C. (2010). The interactive effects of gender and mentoring on career attainment: Making the case for female lawyers. *Journal of Career Development*, 37(4), 692-716.
- Redman, T., Snape, E., & Ashurst, C. (2009). Location, location, location: Does place of work really matter? *British Journal of Management*, 20(1), 171-181.
- Reese, R. J., & Miller, C. D. (2010). Using outcome to improve a career development course: Closing the scientist-practitioner gap. *Journal of Career Assessment*, 18(2), 207-219.
- Reynolds-Dobbs, W., Thomas, K. M., & Harrison, M. S. (2008). From mammy to superwoman images that hinder black women's career development. *Journal of Career Development*, 35(2), 129-150.
- Ribeiro, M. A. (2004). *Orientação profissional para “pessoas psicóticas”: um espaço para o desenvolvimento de estratégias identitárias de transição através da construção de projetos*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Ribeiro, M. A. (2007). *Apostila de teoria: planejamento de carreira*. São Paulo, Brasil: Faculdade IBTA.
- Ribeiro, M. A. (2009a). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203-216.
- Ribeiro, M. A. (2009b). *Psicologia e gestão de pessoas: reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira)*. São Paulo, Brasil: Vetor.
- Ribeiro, M. A. (2009c). O dispositivo grupal como estratégia de orientação profissional para pessoas em situação psicótica. *Vínculo*, 6(1), 53-64.
- Ribeiro, M. A. (2011). Orientação profissional: uma proposta de guia terminológico. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira*,

volume 1: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos (pp. 23-66). São Paulo, Brasil: Vetor.

Ribeiro, M. A. (2012). *Uma abordagem psicossocial da carreira com base no Construcionismo Social*. Tese de Livre Docência, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Ribeiro, M. A. & Lehman, Y. P. (2011). Algumas contribuições brasileiras para a orientação profissional. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira, volume 2: enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção* (pp. 53-97). São Paulo, Brasil: Vetor.

Ribeiro, M. A. & Uvaldo, M. C. C. (2007). Frank Parsons: trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 19-31.

Richardson, J. (2009). Geographic flexibility in academia: A cautionary note. *British Journal of Management*, 20(1), 160-170.

Richardson, M. S., Meade, P., Rosbruch, N., Vescio, C., Price, L., & Cordero, A. (2009). Intentional and identity processes: A social constructionist investigation using student journals. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 63-74.

Rivera, L. M., & Schaefer, M. B. (2009). The Career Institute: A collaborative career development program for traditionally underserved secondary (6-12) school students. *Journal of Career Development*, 35(4), 406-426.

Rogers, M. E., Creed, P. A., & Searle, J. (2009). The development and initial validation of social cognitive career theory instruments to measure choice of medical specialty and practice location. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 324-337.

Roysircar, G., Carey, J., & Koroma, S. (2010). Asian Indian college students' science and math preferences: Influences of cultural contexts. *Journal of Career Development*, 36(4), 324-347.

Rueda, F. J. M. (2009). Produção científica da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 129-139.

Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2007). Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Revista Brasileira de Fisioterapia*, 11(1), 83-89.

- Santos, B. S. (1997). Por uma concepção multicultural de direitos humanos. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 48, 11-32.
- Sarwar, S., Aslam, H. D., & Rasheed, M. I. (2012). Hindering factors of beginning teachers' high performance in higher education Pakistan: Case study of IUB. *International Journal of Educational Management*, 26(1), 27-38.
- Sato, L. (2010). Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos “trabalho” e “organizações”. In A. I. Leonardi et al. (Orgs.), *Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea* (pp. 41-53). Brasília: Conselho Federal de Psicologia, Conselhos Regionais de Psicologia. Recuperado em 29 de junho de 2012, de http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2010/05/psic_trabalhoFINAL.pdf
- Sato, L., Lacaz, F. A. C. & Bernardo, M. H. (2006). Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo. *Estudos de Psicologia*, 11(3), 281-288.
- Savickas, M. L. (2009). Meyer Bloomfield: Organizer of the Vocational Guidance Movement (1907-1917). *The Career Development Quarterly*, 57(3), 259-273.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J. et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L., Pope, M., & Niles, S. G. (2011). The Career Development Quarterly: A centennial retrospective. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 528-538.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Schein, E. H. (1971). The individual, the organizational and the career: A conceptual scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 401-426.
- Schein, E. H. (1996). *Identidade profissional. Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. São Paulo, Brasil: Nobel.
- Schenck, P. M., Anctil, T. M., Smith, C. K., & Dahir, C. (2012). Coming full circle: Reoccurring career development trends in schools. *The Career Development Quarterly*, 60(3), 221-230.

- Schlosser, L. Z., Lyons, H. Z., Talleyrand, R. M., Kim, B. S. K., & Johnson, W. B. (2011a). Advisor-advisee relationships in graduate training programs. *Journal of Career Development*, 38(1), 3-18.
- Schlosser, L. Z., Lyons, H. Z., Talleyrand, R. M., Kim, B. S. K., & Johnson, W. B. (2011b). Multicultural issues in graduate advising relationships. *Journal of Career Development*, 38(1), 19-43.
- Schlosser, L. Z., Lyons, H. Z., Talleyrand, R. M., Kim, B. S. K., & Johnson, W. B. (2011c). A multiculturally infused model of graduate advising relationships. *Journal of Career Development*, 38(1), 44-61.
- Schmidt, C. D., Hardinge, G. B., & Rokutani, L. J. (2012). Expanding the school counselor repertoire through STEM-focused career development. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 25-35.
- Schmidt, C. K., Miles, J. R., & Welsh, A. C. (2011). Perceived discrimination and social support: The influences on career development and college adjustment of LGBT college students. *Journal of Career Development*, 38(4), 293-309.
- Schultheiss, D. E. P. (2008). Current status and future agenda for the theory, research, and practice of childhood career development. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 7-24.
- Schultheiss, D. E. P. (2009). To mother or matter can women do both? *Journal of Career Development*, 36(1), 25-48.
- Schultheiss, D. E. P., & Pennington, D. (2009). Problems with and needs for interdisciplinary interactions in vocational guidance. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 319-326.
- Schultheiss, D. E. P., & Van Esbroeck, R. (2009). Vocational psychology and career guidance practice: An international partnership. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 366-377.
- Senac (2013). Recuperado em 20 de setembro de 2013, de <http://www.sp.senac.br>
- Sennett, R. (2002). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (6a ed.). Rio de Janeiro, Brasil: Record.
- Silva, C. R. E. (2010). Orientação profissional, *mentoring*, *coaching* e *counseling*: algumas singularidades e similaridades em práticas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 299-309.

- Skiba, M., Smith, D. R., & Marshall, K. P. (2009). Applying Merton's theory of anomia to career disruptions. *Management Research News*, 32(4), 392-404.
- Slan-Jerusalim, R., & Chen, C. P. (2009). Work-family conflict and career development theories: A search for helping strategies. *Journal of Counseling and Development*, 87(4), 492-499.
- Smith, V., & Neuwirth, E. B. (2009). Temporary help agencies and the making of a new employment practice. *Academy of Management Perspectives*, 23(1), 56-72.
- Smith-Ruig, T. (2009). Exploring career plateau as a multi-faceted phenomenon: Understanding the types of career plateaux experienced by accounting professionals. *British Journal of Management*, 20, 610-622.
- Souza, L. V., & Scorsolini-Comin, F. (2011). Aconselhamento de carreira: uma apreciação construcionista social. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 49-60.
- Spink, P. (1996). A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia organizacional e do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 8(11), 174-192.
- Stebbleton, M. J. (2012). The meaning of work for black African immigrant adult college students. *Journal of Career Development*, 39(1), 50-75.
- Stebbleton, M. J., Eggerth, D. E. (2012). Returning to our roots: Immigrant populations at work. *Journal of Career Development*, 39(1), 3-12.
- Sterner, W. R. (2012). Integrating Existentialism and Super's Life-Span, Life-Space Approach. *The Career Development Quarterly*, 60(2), 152-162.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *The American Psychologist*, 8, 185-190.
- Taber, B. J., Hartung, P. J., & Borges, N. J. (2011). Personality and values as predictors of medical specialty choice. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 202-209.
- Tela brasileira (2013). Recuperado em 13 de outubro de 2013, de <http://www.telabrasileira.com.br>
- Teixeira, M. A. P., Lassance, M. C. P., Silva, B. M. B., & Bardagi, M. P. (2007). Produção científica em orientação profissional: uma análise da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(2), 25-40.

- Teixeira, M. O. (2008). A abordagem sócio-cognitiva no aconselhamento vocacional: uma reflexão sobre a evolução dos conceitos e da prática da orientação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 9-16.
- Teixeira, M. O., & Calado, I. (2010). Avaliação de um programa de educação para a carreira: um projecto de natureza exploratória. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 213-218.
- Thompson, M. N., & Cummings, D. L. (2010). Enhancing the career development of individuals who have criminal records. *The Career Development Quarterly*, 58(3), 209-218.
- Toledo, L. P. (2009). *Reich e o enfoque de Deleuze e Guattari: o pensamento crítico em busca do desenvolvimento humano*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Tones, M., Pillay, H., & Kelly, K. (2011). The link between age, career goals, and adaptive development for work-related learning among local government employees. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 92-110.
- Trusty, J. (2008). Special section: Career development in childhood - Introduction to the special section. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 2-3.
- Trusty, J., Van Esbroeck, R., & Gore, P. A. (2009). Introduction to the IAEVG-SVP-NCDA Symposium, Padua, Italy, September 2007. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 293-297.
- Tsaousides, T., & Jome, L. (2008). Perceived career compromise, affect and work-related satisfaction in college students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 185-194.
- Turner, S. L., & Conkel, J. L. (2010). Evaluation of a career development skills intervention with adolescents living in an inner city. *Journal of Counseling and Development*, 88(4), 457-465.
- Turner, S. L., Conkel, J., Starkey, M. T., & Landgraf, R. (2010). Relationships among middle-school adolescents' vocational skills, motivational approaches, and interests. *The Career Development Quarterly*, 59(2), 154-168.
- Usinger, J., & Smith, M. (2010). Career development in the context of self-construction during adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 580-591.
- 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 de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Uvaldo, M. C. C. (2010). *Tecendo a trama identitária: um estudo sobre mudanças de carreira*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Valdivia, C., & Flores, L. Y. (2012). Factors affecting the job satisfaction of Latino/a immigrants in the Midwest. *Journal of Career Development*, 39(1), 31-49.
- Van den Bergh, R., & Du Plessis, Y. (2012). Highly skilled migrant women: A career development framework. *Journal of Management Development*, 31(2), 142-152.
- Van Maanen, J. (Org.). (1977). *Organizational careers: Some new perspectives*. New York, NY: Wiley.
- Vanderbroeck, P. (2010). The traps that keep women from reaching the top and how to avoid them. *Journal of Management Development*, 29(9), 764-770.
- Veloso, E., & Dutra, J. (2011). Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: um estudo com ex-funcionários de uma instituição privatizada. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 15(5), 834-854.
- Venable, M. A. (2010). Using technology to deliver career development services: Supporting today's students in higher education. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 87-96.
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2010). Social-cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 3-15.
- Wagner, C. M. (1996). *Freud - Reich: continuidade ou ruptura?* São Paulo, Brasil: Summus.
- Walker, J. V., & Peterson, G. W. (2012). Career thoughts, indecision, and depression: Implications for mental health assessment in career counseling. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 497-506.
- Walker, T. L., & Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150-158.
- Watson, M., & McMahon, M. (2008). Children's career development: Metaphorical images of theory, research, and practice. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 75-83.

- Watson, M., McMahon, M., Foxcroft, C., & Els, C. (2010). Occupational aspirations of low socioeconomic black South African children. *Journal of Career Development, 37*(4), 717-734.
- Wells, E. M., Delgado-Romero, E. A., & Shelton, K. L. (2010). An analysis of race and ethnic categories in career research from 1990 to 2007. *Journal of Career Development, 37*(2), 503-518.
- Welsh, E. T., & Wanberg, C. R. (2009). Launching the post-college career: A study of mentoring antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 257-263.
- Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2011). Anticipated work-family conflict: A construct investigation. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 596-610.
- White, B. J. (2009). Addressing career success issues of African Americans in the workplace: An undergraduate business program intervention. *The Career Development Quarterly, 58*(1), 71-76.
- Whitmarsh, L., & Wentworth, D. K. (2012). Gender similarity or gender difference? Contemporary women's and men's career patterns. *The Career Development Quarterly, 60*(1), 47-64.
- Wilhelm, F., & Perrone, C. M. (2012). Produção de subjetividade frente ao mercado de trabalho no contexto da organização estudantil. *Psicologia & Sociedade* [online], *24*(1), 160-169.
- Wille, B., Beyers, W., & De Fruyt, F. (2012). A transactional approach to person-environment fit: Reciprocal relations between personality development and career role growth across young to middle adulthood. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 307-321.
- Winnicott, D. W. (1984). *Consultas terapêuticas em psiquiatria infantil*. Rio de Janeiro, Brasil: Imago. (Trabalho original publicado em 1971)
- Winnicott, D. W. (2005). A cura. In D. W. Winnicott, *Tudo começa em casa* (4a ed., pp. 105-114). São Paulo, Brasil: Martins Fontes. (Palestra proferida em 1970)
- Wolff, H. G., & Moser, K. (2010). Do specific types of networking predict specific mobility outcomes? A two-year prospective study. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 238-245.
- Wright, S. L., & Perrone, K. M. (2008). The impact of attachment on career-related variables: A review of the literature and proposed theoretical framework to guide future research.

Journal of Career Development, 35(2), 87-106.

- Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, M., Ngaruiya, K., & Gonzalez, J. (2008). Career development concerns of recent immigrants and refugees. *Journal of Career Development*, 34(4), 362-396.
- Yakushko, O., & Sokolova, O. (2010). Work hope and influences of the career development among Ukrainian college students. *Journal of Career Development*, 36(4), 310-323.
- Yamamoto, O. H. (2000). A psicologia em movimento: entre o “Gattopardismo” e o neoliberalismo. *Psicologia & Sociedade*, 12(1/2), 221-233.
- Yeagley, E. E., Subich, L. M., & Tokar, D. M. (2010). Modeling college women's perceptions of elite leadership positions with Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 30-38.
- Zwaan, K., ter Bogt, T. F. M., & Raaijmakers, Q. (2010). Career trajectories of Dutch pop musicians: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 10-20.

ANEXOS

ANEXO A – FICHA DE INSCRIÇÃO SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Data de Inscrição ____/____/____

1. IDENTIFICAÇÃO

Nome:Nascido em ____/____/____ Idade:.....
 Nacionalidade: Natural de:.....Cor/Raça:.....
 Sexo: F () M () Estado Civil:.....
 Endereço: no. Apto.....
 Bairro:Cidade:..... CEP:.....
 Fone:..... Fone para recados:.....
 Email:

2. ESCOLARIDADE

Nome da Escola			Ano de formação	
9o. ano	Ano:	☐ Pública ☐ Particular		
Ensino médio	Série:	☐ Pública ☐ Particular	☐ Normal ☐ Técnico Curso:.....	
Faculdade	Semestre:	Curso:		
Fez ou faz cursinho ☐ Não ☐ Sim Qual?				

3. ATIVIDADE PROFISSIONAL

Profissão:
 Empresa:
 Endereço: Fone:

4. COMPOSIÇÃO FAMILIAR

Nome	Grau de parentesco	Estado civil	Idade	Grau de instrução	Curso Técn - Univ	Profissão

Rendimento mensal:

AUTORIZAÇÃO DO ATENDIMENTO E DE PESQUISA

O Serviço de Orientação Profissional é gratuito e ligado ao curso de Psicologia da Universidade XXXX. Por sermos uma instituição pública voltada ao ensino e pesquisa, os dados obtidos nos atendimentos poderão ser utilizados em pesquisas deste Instituto. Garantimos que as informações contidas na ficha de inscrição, ou 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. Esta autorização poderá ser retirada a qualquer momento.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu _____ RG no _____, declare estar informado sobre as condições do 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

Assinatura e identificação do grau de parentesco do responsável

ANEXO A – FICHA DE INSCRIÇÃO
SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL (CONTINUAÇÃO)

(NÃO PREENCHER ESTA PARTE – USO DO SERVIÇO)

Número de inscrição: _____

Horário Disponível manhas:
 tardes:
 sábados:

Tipo de atendimento: Grupo () Individual () Carreira ()
Re-escolha () Outros

Triado por:

Supervisor Triagem:

Opções de escolha:

.....
.....

Encaminhado para psicoterapia: ()

Desligado () Desistente ()

Obs.:

.....
.....

Data da primeira chamada: _____ Chamado por: _____

Comunicação: direto com o cliente: () recado com: _____

Concordância com a data e horários propostos: Sim () Não ()

Se for recusado, explicar o motivo: _____

Data da primeira chamada: _____ Chamado por: _____

Comunicação: direto com o cliente: () recado com: _____

Concordância com a data e horários propostos: Sim () Não ()

Se for recusado, explicar o motivo: _____

Data da primeira chamada: _____ Chamado por: _____

Comunicação: direto com o cliente: () recado com: _____

Concordância com a data e horários propostos: Sim () Não ()

Se for recusado, explicar o motivo: _____

Data da primeira chamada: _____ Chamado por: _____

Comunicação: direto com o cliente: () recado com: _____

Concordância com a data e horários propostos: Sim () Não ()

Se for recusado, explicar o motivo: _____

Atendido por: _____ Supervisionado por: _____

Data de início dos atendimentos: _____

Total de sessões previstas: _____

Número de faltas: _____

Desistiu antes do final do processo? Sim () Não ()

Obs.:

.....
.....

ANEXO B - CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DE PESQUISA E TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DE PESQUISA

Esta pesquisa tem finalidade acadêmica e objetiva aprimorar um atendimento em orientação de carreiras.

Estão previstos oito encontros semanais com aproximadamente 1h de duração e um encontro de retorno após 60 dias. Os atendimentos serão gratuitos, individuais e baseados em trabalho verbal; se necessário, poderão ser propostos exercícios e atividades. As reuniões serão gravadas em áudio e esse material terá a guarda sigilosa do Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (IPUSP), com acesso restrito a seus funcionários e pesquisadores. A pesquisa será publicada no meio científico mesmo após o término dos atendimentos; no entanto, a sua identidade, de outras pessoas e instituições citadas serão mantidas em sigilo e sua privacidade respeitada. Não haverá despesas para o participante.

O(a) senhor(a) é livre para concordar ou discordar deste termo. Caso concorde, poderá a qualquer momento retirar seu consentimento, sem penalidade ou prejuízo de seu atendimento atual ou futuro.

O contato interpessoal e a realização dos trabalhos oferecem riscos físicos e/ou psicológicos mínimos aos participantes. Se necessário, o encontro será interrompido e oferecer-se-á apoio psicológico, seja pela própria pesquisadora ou por encaminhamento a outro profissional ou serviço gratuito de atendimento psicológico.

Qualquer dúvida a respeito da pesquisa pode ser sanada com a psicóloga responsável, Liliane de Paula Toledo, no telefone (11) XXXXXX. Se preferir, você poderá entrar em contato com a Coordenação do Serviço de Orientação Profissional do IPUSP no mesmo telefone. O Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do IPUSP também pode ser contatado via email XXXXXX ou pelo telefone (11) XXXXX.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento, que atende às exigências legais, o(a) senhor(a) _____, portador do RG _____, após leitura da CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DE PESQUISA (acima), não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, assina seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO para que as informações prestadas possam ser utilizadas em pesquisas científicas.

Fica claro que o usuário dos serviços oferecidos pode, a qualquer momento, retirar seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO, deixando de participar da pesquisa a ser desenvolvida. Seus dados e sua identidade serão mantidos sob sigilo e sua privacidade respeitada, por imperativo do Código de Ética que rege o exercício profissional do psicólogo e da Resolução 196 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O presente termo é assinado em duas vias, ficando uma em seu poder.

São Paulo, ____ de _____ de _____.

Liliane de Paula Toledo (psicóloga responsável; CRP XXXX; telefone XXXX)

Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro (Orientador da pesquisa)

(Assinatura do participante)

ANEXO C - DECLARAÇÃO DA SUPERVISORA DOS ATENDIMENTOS

Pelo presente instrumento, que atende às exigências legais, _____, CRP _____, portadora do RG _____, declara conhecer e seguir os compromissos éticos da pesquisa “Entre a escola e a empresa: contribuições para o atendimento em orientação de carreira”, realizada pela psicóloga Liliane de Paula Toledo, CRP 06/48907-4, aluna do programa de pós-graduação em Psicologia Social e do Trabalho (nível doutorado) e orientada pelo prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro.

Declara também que os dados e a identidade dos sujeitos participantes da pesquisa serão mantidos sob sigilo e sua privacidade respeitada, por imperativo do Código de Ética que rege o exercício profissional do psicólogo e da Resolução 196 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

São Paulo, ____ de _____ de _____.

Técnica do Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da
Universidade de São Paulo

ANEXO D - AUTORIZAÇÃO DA RESPONSÁVEL PELO SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DO IPUSP

ESCLARECIMENTOS SOBRE A PESQUISA

A pesquisa “Entre a escola e a empresa: contribuições para o atendimento em orientação de carreira”, tem finalidade acadêmica e objetiva aprimorar um modelo de atendimento em orientação de carreiras.

Será realizada pela psicóloga Liliane de Paula Toledo, CRP 06/48907-4, aluna do programa de pós-graduação em Psicologia Social e do Trabalho (nível doutorado) e orientada pelo prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro. A pesquisadora comprometeu-se a seguir os preceitos éticos por imperativo do Código de Ética que rege o exercício profissional do psicólogo e da Resolução 196 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

Os sujeitos serão profissionais adultos que procurarem espontaneamente o serviço de OP.

Os atendimentos serão individuais e gravados em áudio, com oito encontros semanais de aproximadamente 1h de duração e um encontro de retorno após 60 dias.

Haverá supervisão após cada atendimento, conduzida pela psicóloga e técnica do serviço de OP XXXXXXXXXXXXXXXX e pelo orientador da pesquisa.

Integrarão o material de análise da pesquisa os relatos dos atendimentos realizados pela pesquisadora, as fichas cadastrais de inscrição dos participantes, os respectivos relatórios de triagem e as gravações dos atendimentos.

A pesquisa será publicada no meio científico mesmo após o término dos atendimentos; no entanto, a identidade dos sujeitos, de outras pessoas e instituições citadas serão mantidas em sigilo e sua privacidade respeitada.

AUTORIZAÇÃO

Pelo presente instrumento, que atende às exigências legais, XXXXXXXXXXXXXXXX, psicóloga, CRP _____, responsável pelo Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, portador do RG _____, após leitura dos esclarecimentos acima, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, AUTORIZA a realização da pesquisa e assina seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO para que os atendimentos sejam realizados e o material em questão possa ser utilizado.

São Paulo, ____ de _____ de _____.

ANEXO E - LISTA DE CARREIRAS 1 (MARCUS)

X Fotografia *Hobby*
 X DJ - música *Hobby*
 X Desenho gráfico/ind. → ?
 Rel. Internacionais → ?
 Arquitetura →
 X Gastronomia *Hobby*
 Enologia - Samuelser *Hobby*
 Piloto de avião *L. Inf.* (?)
 X Journalismo X
 X Teatro 15. out 2016 33-24
 X Medicina (
 Cinema ~~Hobby~~ ?
 Eventos / Rel. Públicas → ?
 Idromas (Instrumento)
 Bem-estar (Exercício/medit.)
 Direito (depois)

Experiências
 idade
 praticidade /
 objetividade

07/11/12

ANEXO F - LISTA DE CARREIRAS 2 (MARCUS)

Fotografia

DJ - música

Gastronomia

Enologia - Sommelier

Jornalismo

Teatro

Medicina

Idiomas

Bem-Estar (ex.: ioga/meditação)

Arquitetura

Desenho gráfico/
ind.

Piloto de avião

Eventos

ANEXO G – FIGURA PARA ELABORAÇÃO DA MANDALA

ANEXO H – MANDALA AURORA

ANEXO I - LISTA DE POSSÍVEIS ÁREAS (AURORA)

Arquitetura da Informação é a organização da estrutura de um website, seu conteúdo, rotulagem e categorização da informação, e design dos sistemas de busca.

Analista de mídias sociais - tarefa inicial entender o planejamento geral da empresa e trazê-lo para o meio digital. Outra função do analista de mídias sociais é a produção de conteúdo relevante para as diversas mídias sociais que a empresa está presente.

Desenhista de produtos gráficos da web - formatar textos, tratar imagens e elaborar animações, utilizando ferramentas de edição de códigos (HTML e CSS) e manipulação de imagens estáticas e animadas, a fim de produzir e atualizar interfaces para web.

Comunicação corporativa - zela pela boa imagem da empresa produzindo a identidade visual para o público. Também cuida para manter o funcionário bem informado com ações de comunicação (jornais, impressos, intranet, workshops, etc)

ANEXO J - ATIVIDADE 1 (LEDA)⁵²

<i>Vantagens</i>	<i>Desvantagens</i>
1) <i>Estabilidade</i>	1) <i>FGTS: não</i>
2) <i>Maior flexibilidade horário</i> <i>(férias, folgas)</i>	2) <i>Desorganização das rotinas de</i> <i>trabalho</i>
3) <i>Pagamento em dia (sem</i> <i>atrasos)</i>	3) <i>Cobranças sem soluções</i>

⁵² O original escrito à mão por Leda foi feito à lapis e em folha colorida, tornando-se ilegível quando copiado. Por essa razão, as palavras foram digitadas.