

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

FERNANDO GARCIA SILVA

**Contribuições da abordagem gestáltica para a orientação profissional e de carreira na
estratégia clínica: um estudo de caso em orientação com adultos**

São Paulo

2023

FERNANDO GARCIA SILVA

**Contribuições da abordagem gestáltica para a orientação profissional e de carreira na
estratégia clínica: um Estudo de caso em orientação com adultos**

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

Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho

Orientadora: Prof^a. Dr^a Yvette Piha Lehman

São Paulo

2023

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
Dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Silva, Fernando Garcia

Contribuições da abordagem gestáltica para a orientação profissional e de carreira na estratégia clínica: um estudo de caso em orientação com adultos / Fernando Garcia Silva; orientadora Yvette Piha Lehman. – São Paulo, 2023.
228 f.

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

1. Orientação Vocacional 2. Carreira 3. Aconselhamento de Carreira 4. Abordagem Gestáltica 5. Gestalt-terapia. I. Lehman, Yvette Piha, orient. II. Título.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Fernando Garcia Silva
Título: Contribuições da Abordagem Gestáltica
para a Orientação Profissional e de Carreira na
Estratégia Clínica: Um Estudo de Caso em
Orientação com Adultos.

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

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, José e Márcia, que, mesmo não sabendo direito o que eu faço da vida, sempre confiaram nas minhas escolhas profissionais e sempre me apoiaram em tudo que eu precisei. Sem vocês eu não estaria aqui e não teria feita nada disso.

Obrigado por tudo!

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todas as pessoas que caminharam comigo até aqui. À todas as pessoas que me ajudaram a me desenvolver como orientador profissional e de carreira, gestalt-terapeuta e pesquisador. À todas essas pessoas participaram de alguma forma na construção desta dissertação. À todas essas pessoas, de alguma forma, me fortaleceram para depositar algum conhecimento nestas páginas que virão a seguir. À todos vocês a minha mais sincera gratidão.

Agradeço primeiramente à minha esposa **Maria Betânia**, que sempre confiou no meu potencial, sempre me incentivando a mostrar cada vez mais a minha pessoa para o mundo. Obrigado por estar junto comigo em toda essa jornada até aqui e, como prometemos no dia do nosso casamento, a companhia nesta jornada para o resto de nossas vidas.

Em seguida agradeço ao meu irmão **Henrique**, que sempre me aceitou como eu sou e, nos últimos tempos, buscou compreender mais o meu trabalho e minha profissão.

À minha tia **Marly**, minha segunda mãe e minha madrinha, que sempre me tratou verdadeiramente como filho e me ajudou em todas as horas e em todas as emergências. Obrigado Dinda.

À **Cida**, que sempre cuidou de mim. Se estou aqui hoje, foi pelo seu cuidado, carinho e consideração. Obrigado.

À **Conceição Uvaldo**, por ter me adotado como mais um de seus filhos e aprendizes em orientação Profissional e de carreira. Obrigado Con por ter me orientado e me dado todas as oportunidades para me desenvolver como orientador profissional e de carreira.

À **Yvette Piha Lehman**, por me orientar, principalmente com seu olhar clínico, e confiar em mim nessa empreitada de estudar e escrever sobre a abordagem gestáltica no campo da orientação profissional e de carreira.

À **Luiz Lilienthal**, meu mestre na gestalt-terapia. Obrigado por desenvolver meu potencial enquanto terapeuta. Muito do que faço na clínica foi por suas lições.

À **Guilherme Fonçatti**, meu professor e uma referência em orientação profissional e de carreira para mim. Obrigado por sua escuta, contribuição e postura encorajadora, ouvindo minhas angústias em relação à dissertação e me orientando para o caminho do que eu realmente queria fazer.

À **Marcos Lanner**, que me acompanhou na minha primeira jornada no mundo da orientação profissional e de carreira na escola, me orientando e auxiliando nos primeiros passos.

Aos meus supervisores **Marcelo Ribeiro, Diego Isquerdo, Débora Audi, Marcelo Lábaki e Yara Malki** por sempre estarem disponíveis, por seu acolhimento e suas contribuições valiosas nos casos que atendi.

À **Celeste, Luciana, Paula, Ana Paula, Tatiana, Andréa e Tomás**, que me acompanharam e me apoiaram no caminhar dos casos atendidos no LABOR.

À **Ana Kelly Tizianel Frota**, minha amiga querida e uma referência em orientação profissional e de carreira para mim. Agradeço por todas as lições.

À minha turma de aperfeiçoamento em orientação profissional e de carreira, **Arthur, Marcos, Pedro, Hudson, Yolanda, Juliana, Jéssica, Tauana, Marina, Daniella, Silvia e Silvia**, pessoas que junto dei meus primeiros passos na área de orientação profissional e de carreira.

À minha turma de formação em gestalt-terapia, **Carol, Angélica, Sandra, Lúcia, Patrícia, Sônia e Simone**, que acompanharam meu desenvolvimento enquanto gestalt-terapeuta. Obrigado pelo apoio.

À **Sônia e Marcos**, que me ensinaram que a orientação começa muito antes da sala de atendimento. Obrigado por me mostrar o todo da orientação.

À **Amadeo Galdino e Mateus Belinello**, meus amigos e incríveis intelectuais, que me inspiram muito em realizar um bom trabalho acadêmico.

À **Tatiane e Rafael Ojeda Baez**, que me deram a oportunidade de realizar o meu primeiro trabalho de orientação profissional e de carreira na escola, experiência a qual aprendi muito. Aprendi e aprendo muito com vocês.

À todos **meus orientandos**, que me confiaram suas histórias, e juntos conseguimos pensar em um futuro melhor para cada um. Obrigado pela confiança.

RESUMO

Silva, F. G. (2023). *Contribuições da Abordagem Gestáltica para a Orientação Profissional e de Carreira na Estratégia Clínica: Um Estudo de Caso em Orientação com Adultos* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A presente dissertação teve como objetivo explorar o manejo clínico na abordagem gestáltica em um caso de orientação profissional e de carreira com adulto. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória e clínica. A metodologia utilizada foi o estudo de caso clínico. A pesquisa teve como participante uma mulher adulta de 39 anos, com ensino superior, a qual buscou voluntariamente o Serviço de Orientação Profissional (SOP) do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. O enquadre estabelecido para o processo foi de uma sessão semanal, com duração de cinquenta minutos à uma hora, tendo ao todo doze sessões. O objetivo dos atendimentos era a realização de um projeto profissional e uma plano de ação para realização do projeto da participante. Como trata-se de uma pesquisa qualitativa, para maior aprofundamento e discussão, com objetivo de exploração teórica na prática clínica, foi realizado apenas um estudo de caso. Como técnica principal para coleta de dados e exploração, foi utilizado a entrevista clínica. Para diagnóstico clínico, utilizou-se princípios diagnósticos fundamentados em Bleger, do modelo de estratégia clínica de Bohoslavsky. Os princípios são: ver, pensar e agir. Esses princípios referem-se à observação, o raciocínio clínico e a intervenção nas sessões. Para raciocínio clínico, utilizou-se da ferramenta de diagnóstico da abordagem gestáltica: o ciclo do contato. A cada sessão, foi registrado um relato de observação do pesquisador-clínico. Os relatos foram analisados segundo a compreensão diagnóstica do ciclo do contato, seus bloqueios e com conceitos que auxiliam a compreensão do caso dentro da abordagem. As etapas do ciclo do contato são: fluidez, sensação, *awareness*, mobilização de energia, ação, interação, contato final, satisfação e retirada. Seus bloqueios são: fixação, dessensibilização, deflexão, introjeção, projeção, proflexão, retroflexão, egotismo e confluência. Como resultados da pesquisa, foi percebido a dificuldade da elaboração do projeto por deflexão pelas condições cotidianas de trabalho; introjeções no campo das relações sociais e informação profissional; projeções como impedimento para construção do projeto; proflexão como necessidade de segurança para realização do projeto; retroflexão como impedimento para a criação do projeto; a confluência como dificuldade de realização do projeto e o egotismo como defesa necessária. Cada um dos bloqueios foi trabalhado para a realização do projeto e plano de ação. Conclui-se a necessidade de mais pesquisas da abordagem no campo da orientação profissional e de carreira, a possibilidade de uma sistematização teórica e modelo de orientação profissional e de carreira na abordagem gestáltica e a possibilidade do uso do ciclo do contato como ferramenta diagnóstica no modelo da estratégia clínica.

Palavras-chave: orientação vocacional, carreira, aconselhamento de carreira, abordagem gestáltica, gestalt-terapia

ABSTRACT

Silva, F. G. (2023). *Contributions of Gestalt Approach on Clinical Strategy Career Counseling Model: A Case Study in Counseling with Adults* (Master's Dissertation). Institute of Psychology, University of São Paulo, São Paulo.

This dissertation aimed to explore the clinical management in the gestalt approach in a case of career counseling with adults. This is a qualitative, exploratory and clinical research. The methodology used was the clinical case study. The research had as participant a 39-year-old woman with higher education, who voluntarily sought the Career Counseling Service (SOP) of the Institute of Psychology of the University of São Paulo. The framework established for the process was a weekly session, lasting from fifty minutes to one hour, with a total of twelve sessions. The objective of the appointments was the realization of a career project and an action plan to carry out the participant's project. As this is a qualitative research, for further deepening and discussion with the objective of theoretical study in clinical practice, only one case study was conducted. Clinical interviews were used as the main technique for data collection and analysis. Diagnostic principles based on Bleger, from the Bohoslavsky clinical strategy model, were used for clinical diagnosis. The principles are: see, think and act. These principles refer to observation, clinical reasoning and intervention in the sessions. For clinical reasoning, we used the diagnostic tool of the gestalt approach: the contact cycle. At each session, the clinical researcher recorded an observation report. The reports were analyzed according to the diagnostic understanding of the contact cycle. The analysis of the case was made following the stages of the contact cycle, its blocks and with concepts that help the understanding of the case within the approach. The stages of the contact cycle are: fluidity, sensation, awareness, energy mobilization, action, interaction, final contact, satisfaction and withdrawal. Its blockages are: fixation, desensitization, deflection, introjection, projection, proflexion, retroflexion, egotism and confluence. As results of the research, it was perceived the difficulty of the elaboration of the project by deflection by the daily working conditions; introjections in the field of social relations and information about world of work ; projections as an impediment to the construction of the project; proflexion as a security necessity for the accomplishment of the project; retroflexion as an impediment to the creation of the project; the confluence as a difficulty in carrying out the project; egotism as a necessary defense. Each of the blocks was worked on for the accomplishment of the project and action plan. It is concluded that there is a need for further research of the approach in the field of career counseling, the possibility of a theoretical systematization and model of career counseling in the gestalt approach and the possibility of using the contact cycle as a diagnostic tool in the clinical strategy model.

Keywords: vocational counseling, career, career counseling, gestalt approach, gestalt-therapy

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Competências Especializadas e suas Descrições

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	15
INTRODUÇÃO.....	17
1. Breve introdução sobre a configuração do mundo do trabalho no contexto atual.....	17
1.1 A globalização e a financeirização da vida como elementos-chave para a compreensão do mundo do trabalho atual.....	18
1.2 O desemprego estrutural como consequência.....	20
1.3 O problema da qualificação profissional.....	21
1.4 A uberização - flexibilização, precarização, trabalho digital e o infoproletariado.....	22
1.5 O subemprego.....	24
1.6 Discurso do empreendedorismo e o autogerenciamento subordinado.....	25
1.7 O inemprego e as metamorfoses dos sistemas de trabalho.....	26
1.8 As consequências antropológicas frente a configuração atual do mundo do trabalho.....	27
1.9 A corrosão do caráter como consequência antropológica.....	30
1.10 O narcisismo como defesa instrumental contra as circunstâncias vividas.....	37
1.11 A busca por si mesmo como possibilidade de também encontrar o outro.....	38
2. A Orientação Profissional e de Carreira.....	42
2.1 Desafios para a prática da orientação profissional e de carreira no século XXI.....	43
2.2 Desafios para a pesquisa na área de orientação profissional e de carreira.....	44
2.3 Desafios para o atendimento em orientação profissional e de carreira.....	47
2.4 Orientação profissional e de carreira na modalidade on-line - resoluções e	

regulamentos.....	49
2.5 Reflexões pertinentes para pesquisas no campo da orientação profissional e de carreira on-line.....	52
2.6 Conhecendo duas partes do todo no processo de orientação profissional e de carreira: o orientador e o orientando.....	57
2.7 O orientador profissional e de carreira e sua formação.....	57
2.8 Quem é o orientador profissional e de carreira?.....	64
2.9 O orientando: aquele que trabalha ou precisa/quer trabalhar e busca orientação para isso.....	65
2.10 A natureza, a ética, o objeto e os objetivos da orientação profissional e de carreira.....	69
2.11 A escolha da estratégia clínica enquanto abordagem em orientação profissional e de carreira para a realização desta pesquisa.....	77
3. A abordagem gestáltica.....	80
3.1 Breve histórico do início da abordagem gestáltica e sua chegada no brasil.....	80
3.2 Uma breve apresentação da epistemologia da abordagem gestáltica.....	85
3.3 Os pressupostos filosóficos.....	86
3.4 As teorias de bases.....	88
3.5 Antecedentes pessoais de Perls que influenciaram a abordagem gestáltica.....	96
3.6 Orientação profissional e de carreira na abordagem gestáltica: uma pequena revisão de literatura.....	101
3.7 Nosso ponto de partida nesta pesquisa: o ciclo do contato e a estratégia clínica..	103
METODOLOGIA.....	106
1. Modalidade de pesquisa e objetivos.....	106
2. Participante da pesquisa.....	108

3. Instrumentos.....	109
4. Procedimentos.....	110
4.1 Análise de dados.....	111
5. O psicólogo responsável pelos atendimentos: o pesquisador orientador.....	111
6. Cuidados éticos e termo de consentimento.....	112
RELATOS DAS SESSÕES.....	114
<i>1ª sessão - entrevista inicial.....</i>	<i>114</i>
<i>2ª sessão - segunda entrevista.....</i>	<i>116</i>
<i>3ª sessão - atividade “da onde vim, onde estou e aonde quero estar”.....</i>	<i>118</i>
<i>4ª sessão - atividade “linha do tempo da vida”.....</i>	<i>120</i>
<i>5ª sessão - atividade de pesquisa exploratória 1.....</i>	<i>122</i>
<i>6ª sessão - atividade de pesquisa exploratória 2.....</i>	<i>123</i>
<i>7ª sessão - atividade de pesquisa exploratória 3 e elaboração de possibilidades.....</i>	<i>125</i>
<i>8ª sessão - atividade “meu medos” e pesquisa exploratória 4.....</i>	<i>127</i>
<i>9ª sessão - elaboração do projeto.....</i>	<i>132</i>
<i>10ª sessão - atividade do “semáforo do curso”.....</i>	<i>134</i>
<i>11ª sessão - elaboração do projeto 2.....</i>	<i>137</i>
<i>12ª sessão - apresentação final do projeto e fechamento do processo.....</i>	<i>140</i>
<i>Sessão de “follow-up” - recebendo notícias.....</i>	<i>141</i>
ANÁLISE E DISCUSSÃO.....	145
1. Clara: uma possível erupção de liberdade através da transição de carreira - Formando a figura e o fundo para a compreensão diagnóstica.....	145
2. Fronteiras expandidas e expansão de fronteiras para o projeto.....	148
3. Começando pela awareness.....	151

4. O desenvolvimento de autossuporte como um dos objetivos da orientação profissional e de carreira na abordagem gestáltica.....	153
5. O ciclo do contato enquanto ferramenta diagnóstica no processo: observando os bloqueios do orientando.....	155
6. A deflexão pelas condições de trabalho cotidiano, as necessidades e o contato..	158
7. As introjeções no campo das relações.....	160
8. As projeções como impedimento ou possibilidade de construção do projeto.....	168
9. Proflexão para não dar errado.....	172
10. A retroflexão, personalidade e o vulcão da vontade.....	173
11. Apego, confluência, crescimento e seguir o próprio caminho.....	179
12. A esperança de um projeto satisfatório.....	181
13. Algumas observações sobre o ciclo do contato e o caso de Clara.....	185
14. Compreensão diagnóstica processual enquanto estratégia clínica para a orientação profissional e de carreira na abordagem gestáltica.....	190
15. Algumas observações sobre o processo de orientação profissional e de carreira na modalidade on-line.....	192
CONCLUSÕES.....	196
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	198
ANEXOS.....	223

APRESENTAÇÃO

A presente dissertação foi um trabalho de mais 6 anos. Logo que me formei em 2016, no ano seguinte já ingressei na pós-graduação, tanto na formação em gestalt-terapia quanto no aperfeiçoamento em orientação profissional e de carreira. Desde lá venho pensando e atuando no campo da orientação profissional e de carreira pela lente da abordagem gestáltica. O período do mestrado acadêmico, tempo que foi escrita essa dissertação, foi apenas o momento para colocar em palavras tudo aquilo que venho pensando e fazendo.

Portanto, esta dissertação é uma síntese do que tenha pensado e praticado, e que agora venha compartilhar com meus colegas orientadores, gestalt-terapeutas e pesquisadores. Há pouca produção da abordagem gestáltica no campo da orientação profissional e de carreira. Como intuito, busco chamar gestalt-terapeutas para a discussão da abordagem no campo, pois acredito que ela tem muito a contribuir teoricamente e enriquecer os atendimentos em orientação.

No caso dos orientadores profissionais e de carreira, convido-os a conhecer a abordagem. Para os pesquisadores, trago a provocação aos iniciantes, como eu sou, para empreenderem essa tarefa de realizar mais pesquisas na abordagem. Aos pesquisadores mais experientes e gestalt-terapeutas, peço que nos auxiliem nessa tarefa que é realizar pesquisa e discussão entre a abordagem gestáltica e a orientação profissional e de carreira.

A dissertação está dividida em introdução, metodologia, relatos das sessões, análise e discussão do caso e conclusões. Na introdução busquei discutir elementos que configuram o mundo do trabalho atual, introduzir o campo da orientação profissional e de carreira e introduzir elementos da abordagem gestáltica.

Na parte da metodologia apresento o método do estudo de caso e os objetivos, a participante, instrumentos e procedimentos para a realização da pesquisa. Os relatos de

sessões apresentam os dados coletados da participante, as observações do orientador em relação a participante e a si mesmo.

Empreendi a tarefa de realizar um estudo de caso em orientação profissional e de carreira na abordagem gestáltica. Como objetivo, busquei explorar como um orientador profissional e de carreira que utiliza a abordagem gestáltica conduz um processo de orientação. Relatei as sessões e realizei um estudo sobre o caso atendido à luz dos conceitos da abordagem gestáltica.

Como clínico, utilizei fundamentos da estratégia clínica, modelo de orientação profissional e de carreira proposto por Bohoslavsky (1977/2015), para o atendimento do caso. Como ferramenta diagnóstica para intervenção na abordagem gestáltica, utilizei o ciclo do contato proposto por Ribeiro (2019). Busquei discutir cada etapa do ciclo e seus bloqueios como compreensão diagnóstica no caso atendido, guiando minhas intervenções por essa compreensão.

Espero que o leitor possa conhecer um pouco de como eu penso, um pouco do meu trabalho, um pouco da orientação profissional e de carreira e um pouco da abordagem gestáltica através desta dissertação.

INTRODUÇÃO

1. Breve introdução sobre a configuração do mundo do trabalho no contexto atual

Este primeiro item fica como um apelo àqueles que trabalham ou gostariam de trabalhar com orientação profissional e de carreira: antes de buscarem técnicas, testes, recursos e ferramentas, busquem uma visão detalhada de elementos do mundo do trabalho para poderem formar uma boa imagem daquilo que seu orientando está vivenciando.

É fundamental a exploração dessa complexidade que é o mundo do trabalho, e também a necessidade do orientador profissional e de carreira buscar compreender esses elementos. Isso facilitará que ele tenha uma visão apurada sobre a pessoa que busca o auxílio para compreensão de problemáticas de carreira, trabalho e profissão.

É necessário que tenhamos uma prática consciente de acordo com a realidade que o trabalhador vive hoje no mundo do trabalho. Sendo assim, não basta uma série de recursos, técnicas e métodos, e sim aproximar-se da realidade que vive o orientando.

A atitude de orientar e orientar-se está em perceber estes elementos. É necessário percebê-los, compreendê-los e, então, criar formas de enfrentamento para a problemática trazida. Esta imagem é formada pelas dimensões que circundam o trabalho - econômica, política, psicológica, social, cultural e etc.

Portanto, gostaria de começar por uma breve exposição dos elementos nas mais diversas dimensões do mundo do trabalho atual. Creio que podemos iniciar essa parte da introdução com o tema da globalização.

1.1 A globalização e a financeirização da vida como elementos-chave para a compreensão do mundo do trabalho atual

A globalização é a possibilidade de conexão entre as mais diversas sociedades através dos veículos de comunicação e transporte. Se antes havia mercados regionais e/ou nacionais, hoje cada parte do globo se concentra na produção de alguma mercadoria e a transporta para as regiões com tal demanda. Segundo Singer (1999, p.21), “a globalização é um processo de reorganização da divisão internacional do trabalho, acionado em parte pelas diferenças de produtividade e de custos de produção entre países”.

Não só o sistema econômico é afetado, mas também a dimensão político-cultural das sociedades. O avanço tecnológico acelerou muito os processos econômico-financeiros ao ponto de financeirizar a vida.

A financeirização da vida é a estruturação do mundo através de processos financeiros. Dowbor (2018) nos traz uma análise muito detalhada desses processos, demonstrando como é formado o Oligopólio Sistêmico Financeiro. O mundo do trabalho é onde isso acontece e afeta a vida pessoal, familiar e comunitária.

O Oligopólio Sistêmico Financeiro é a estrutura onde poucas empresas comandam os movimentos financeiros-empresariais no mundo. Aqui não iremos listá-las, pois este não é o objetivo¹. A questão chave do oligopólio é a instabilidade gerada por ele.

O capital é detido e retido por determinadas empresas, muitas delas de caráter bancário e financeiro, as quais exercem tal poder e controle político-cultural através dos veículos de comunicação, realizando publicidade e propaganda nesses dois âmbitos. Podemos colocar que essa influência midiática tem como objetivo final o processo capitalista: a geração de riqueza através da riqueza, só que com uma nova configuração.

¹ Na obra do Economista Ladislau Dowbor “A Era do Capital Improdutivo: a Nova Arquitetura do Poder, sob Dominação Financeira, Sequestro da Democracia e Destruição do Planeta”, editado pela Autonomia Literária, tem a lista as empresas as quais compõem este oligopólio.

O sistema financeiro digital nos permite cada vez mais rápidas transações, diminuindo cada vez mais as burocracias. Nesta configuração atual, o sistema financeiro digital (mercado financeiro) consegue nos proporcionar a compra e venda de títulos de dívida e títulos de propriedade através de um clique num aplicativo no conforto de nossas casas. Tornar-se acionista, mesmo com número pequeno de títulos de propriedade, virou uma possibilidade.

Aqui estamos apenas exemplificando como a revolução digital reconfigurou o capitalismo através de um sistema financeiro mundial, onde quanto mais se tem títulos de dívida e/ou propriedade comprados num clique, faz-se possível uma geração de renda. Seja pouca ou muito renda gerada com o capital da pessoa, o ponto chave é como a estrutura está configurada, quem e como se beneficia desta configuração e como isso afeta o trabalho.

Dowbor (2018) nos mostra essa estrutura da seguinte maneira: 1) Existe uma empresa detentora de grande capital. Esta é a empresa-mãe, a qual, no mundo globalizado, pode comprar empresas nacionais ou regionais concorrentes do seu ramo de produção ou serviço de outro ramo de maneira rápida. Esta compra pode ser tanto parcial como completa, via o sistema de títulos de propriedade; 2) A empresa-mãe passa deter o poder de decisão parcial ou total dos investimentos e movimentos que a empresa-filha (empresa comprada) poderá fazer no mercado; 3) Se complexifica quando esta empresa-filha ligada a empresa-mãe dentro dessa oligarquia também compra outra empresa, gerando uma empresa-filha da empresa-filha; 4) Forma-se uma grande complexo empresarial, trazendo tal complicação e instabilidade no mercado de trabalho.

A empresa-mãe é aquela que realmente decide os movimentos no mercado que as empresas sobre sua propriedade irão fazer. A instabilidade está em decisões de desinvestimento e sucateamento processual das empresas-filhas. Estas decisões estão ligadas a avaliação da potência que determinada empresa tem para geração de riqueza através das

demandas do complexo social, político e econômico de determinada região. Sennett (2006/2019, pp. 143-144) nos mostra que:

Hoje, nas organizações de ponta, a ideologia da potência pode sugerir à gerência possibilidades futuras maiores que as que se encontram atualmente no horizonte da instituição; na perseguição dessa meta, a gerência pode tornar-se mais centralizadora e reguladora, enquanto os empregados por sua vez perdem terreno, ou, como aconteceu na BBC, já não se sentem seguros sobre as possíveis maneiras de sobreviver. O ethos da potência pode tornar vulneráveis as próprias empresas, como nos momentos em que os investidores identificam nelas alguma possibilidade indefinível de crescimento. A história das fusões e aquisições está coalhada de empresas como a Sunbeam Corporation, que se saía muito bem fabricando prosaicos utensílios domésticos, até que um pequeno grupo de ricos investidores decidiu que podia ser transformada numa empresa muito mais importante; esse canto da sereia quase levou a firma à falência. A empresa pode, portanto, comportar-se como um consumidor entregue à paixão consumptiva, descartando coisas que funcionam bem.

1.2 O desemprego estrutural como consequência

O território é um grande problema da instabilidade do mercado de trabalho. A dinâmica de fusão, desinvestimento e sucateamento de empresas traz consigo o deslocamento e fuga de capital com grande velocidade. Com esta dinâmica, chegamos ao desemprego estrutural, onde países sofrem com a reorganização global das empresas produtoras, e, conseqüentemente, a perda dos postos de trabalho localizados geograficamente em determinado lugar (Singer, 1999).

Vale também refletirmos sobre a dominação do setor público. Esta dominação ocorre através das campanhas publicitárias que afetam a cultura e a política econômica de consumo. Além disso, a penetração dos interesses privados de tais empresas através de lobbies e de políticos financiados diretamente nas instituições públicas ou em suas campanhas políticas, tendo esses atores movimento de decisão neste setor a favor desses interesses, realizando

investimento público em empresas privadas². Dowbor (2018, p. 39) sintetiza para nós este modo de dominação da seguinte forma:

Controlar de forma estruturada e hierárquica uma cadeia produtiva gera naturalmente um grande poder econômico, político e cultural. Econômico, pelo imenso fluxo de recursos, maior do que o PIB de numerosos países. Político, pelo da apropriação de grande parte dos aparelhos de Estado. E cultural, pelo fato da mídia de massa mundial criar, com pesadíssimas campanhas publicitárias, uma cultura de consumo e dinâmicas comportamentais que lhes interessa, gerando boa parte dos problemas globais que enfrentamos.

Essa problemática de organização do trabalho e da economia mundial, nos leva a outra problemática: a busca por novos postos de trabalho. Isso nos leva a mais dois elementos: a qualificação profissional e a carreira. A dinâmica da globalização de importação e exportação de produtos e recursos permite que em determinado território não necessite de certo tipo de mão-de-obra, pelo simples fato da extinção daquele campo comercial na economia local ou ter um comércio de pequeno porte, onde o número de trabalhadores qualificados não consegue ser absorvido, não tendo postos de trabalho suficientes.

1.3 O problema da qualificação profissional

A qualificação profissional torna-se uma problemática quando imbuída de discurso ideológico. Costa (2005, 2011) em seu estudo com trabalhadores desempregados nos mostra os detalhes do discurso, onde dois pontos são importantes: as explicações das dificuldades de se conseguir um posto de trabalho e a responsabilização do trabalhador por estar desempregado.

No mundo do trabalho hipertecnológico e digital, a qualificação e atualização profissional contínua do trabalhador vem como “justificativa” de não conseguir um posto de

² Pode-se interpretar essa parte como denúncia, porém isso são fatos, inclusive de caráter jurídico, com fontes de dados públicos. Diversas empresas são multadas devido a estes movimentos ilegais. Recomenda-se ler o capítulo 8 da obra citada de Dowbor.

trabalho, quando este não a busca; vem como “esperança” de conseguir um posto de trabalho , quando este a realiza e; como “responsabilidade” individual do trabalhador de buscá-la, realizá-la e, se não conseguir seu posto, a “culpa” é deste³.

Além disso, Costa (2005, 2011) também expõe como o mercado da educação e formação profissional tem se beneficiado disso. A ideologia da qualificação leva a um ciclo de mercado formativo de trabalhadores, os quais estão sempre em busca de um curso com tal “esperança” de que este irá os qualificar para conseguir um emprego. Leva-os a buscar algum tipo de financiamento e, conseqüentemente, endividamento sem garantias de que esse irá conseguir um trabalho e uma renda para pagá-lo.

A mesma ideologia vem ainda com discurso de ascensão social. A metamorfose do trabalho ao longo desse processo de avanço tecnológico e a robotização cada vez mais sofisticada é a degradação do trabalho humano: a precarização.

1.4 A uberização - flexibilização, precarização, trabalho digital e o infoproletariado

A reestruturação global dos setores produtivos, em específico a desindustrialização, faz com que a economia de certos países tome uma nova configuração. No caso de muitos países, incluindo o Brasil, a configuração econômica se estrutura em serviços. Esta economia de serviços precisa ser entendida de maneira detalhada. Quando pensamos em serviços, é possível nos remetermos a algum empreendimento ou trabalho artesanal, mas não é isso. A economia de serviços se estrutura através do fundamento da organização do trabalho no modelo capitalista: a atividade de trabalho cada vez mais especializada.

O avanço tecnológico ao longo do tempo trouxe a necessidade de técnicos-gestores. Estes necessitavam de mais qualificação do que o trabalhador operário para assumir os postos de gestão. Além de compreender o funcionamento da máquina, estes precisam compreender o

³ O uso das aspas foi um recurso estético de escrita irônica para compreender a estrutura ideológica por trás do discurso de qualificação profissional estudado por Costa.

funcionamento do ser humano para operar a máquina de maneira eficaz. Poucos tinham acesso à universidade para fazerem tal estudo.

O ensino técnico-científico ficava restrito a estes. Porém, com tal complexificação tecnológica, este ensino passa a ser necessário também aos operários. A classe trabalhadora, para operar robôs e softwares, precisa ter conhecimento. O acesso ao conhecimento científico tem como função qualificar o trabalhador a operar e não a compreender seu trabalho de maneira plena. Assim temos o advento do *infoproletariado* (Antunes, 2020).

O infoproletário é a classe trabalhadora com qualificação técnico-científica. São aqueles que vivem de sua força de trabalho, mas com de diploma educacional para operação de alguma tecnologia digital. Se antes as credenciais educacionais elevavam o *status* do trabalho na indústria, hoje são necessárias para a massa trabalhadora.

O avanço tecnológico nos leva à degradação ainda maior do trabalho. A soma de certos elementos, como a economia de serviços - a válvula de escape para os países desindustrializados e subdesenvolvidos (Kon, 2017), a terceirização de serviços especializados e a digitalização do trabalho, configuram o fenômeno da *uberização*.

Toda problemática necessita de resolução. Um problema é sempre uma questão existencial. Ao longo dos anos, os trabalhadores buscavam modos de restabelecer o equilíbrio perdido. O movimento sindical e a luta por direitos trabalhistas foram modos de enfrentamento político, social e jurídico à organização capitalista do trabalho industrial alienante. Contudo, a força oposta também atua.

Estratégias criadas para manter os interesses capitalistas vão se sofisticando através da tecnologia digital. O sistema emprego-desemprego e o trabalho assalariado vão se transformando, criando outros tipos de remuneração e relações sociais e contratuais de trabalho. Dentro do sistema emprego-desemprego, com novas estratégias criadas, como por

exemplo a flexibilização do trabalho, cria-se uma nova categoria: o subemprego (Ribeiro, 2009).

Com a tensão de forças opostas neste campo, a flexibilização é o discurso ideológico que busca um esfarelamento da rigidez do sistema emprego-desemprego para obter força de trabalho para os setores produtivos. Os direitos sociais e jurídicos que garantem o emprego como núcleo estável de trabalho se flexibilizam, criando o subemprego e, portanto, um núcleo instável de trabalho.

1.5 O subemprego

O trabalhador subempregado é aquele que, devido ao desemprego estrutural, não encontra postos de trabalho para suas respectivas qualificações profissionais. Para ilustrarmos, isso seria como um engenheiro elétrico trabalhando como vendedor de materiais de construção, ou administrador trabalhando como garçom.

O desemprego era um núcleo temporário dentro deste sistema, mas com seu fator estrutural. Devido a outros elementos discutidos até aqui, este passa a ser um núcleo de degradação psicossocial, como veremos adiante quando tratarmos das questões antropológicas. A flexibilização é uma possibilidade frente ao desemprego estrutural, mas em sua análise qualitativa nos traz a precarização do trabalho.

Pelo emprego, buscava-se a segurança possível com essa forma de trabalho, mas os interesses capitalistas entram em tensão devido a seu fundamento de produção de riqueza para aqueles que são donos dos meios de produção - ou em um modo mais atualizado, aqueles que detêm títulos de propriedade. A uberização é só a nova forma de flexibilização do trabalho, ou melhor, de precarização deste na economia de serviços na era digital.

Além do trabalho corporativo e industrial, a uberização aprimora o discurso da flexibilização com um modelo de trabalho mais complexo ainda. Para um desvelar assertivo,

Abilio (2019) coloca a uberização como um modo de trabalho de autogerenciamento subordinado. Os aplicativos de entrega e transporte são um exemplo deste modelo, daí vem o nome “uberização”, da empresa que trabalha com esse modelo mais famosa do mercado - a Uber.

1.6 Discurso do empreendedorismo e o autogerenciamento subordinado

O autogerenciamento subordinado funciona através da terceirização do serviço que a empresa presta para a contingência de trabalhadores desempregados. Tomemos um aplicativo de transporte como exemplo. A empresa faz a mediação entre este trabalhador e o cliente que necessita deste serviço. Por esta mediação, ela cobra tanto a taxa de serviço do cliente como também do trabalhador.

A complexidade se dá na compreensão das relações de serviço. Aquele que necessita do serviço de transporte não é cliente diretamente do motorista e sim da empresa. O motorista não é empregado da empresa, mas recebe dela o pagamento que lhe cabe por seus serviços. A questão que nos fica é: qual o problema entre a mediação do cliente e do trabalhador?

A problemática está na cultura vigente dos interesses do capital, isto é, daqueles que conseguem exercer algum tipo de domínio no mercado. A precarização do trabalho na economia dos serviços digitais foi um meio de poder gerar essa riqueza.

Novamente, é necessário compreendermos a complexidade e o porquê podemos considerar a terceirização como a precarização do trabalho. Terceirizar exime a responsabilidade que determinada empresa tem de prover a segurança, saúde, instrumentos e recursos para o trabalhador⁴. O trabalho torna-se precário, pois, devido ao desemprego estrutural e os problemas econômicos globais, fica difícil o trabalhador conseguir sustentar esses fatores sozinho.

⁴ Não entrarei a fundo sobre questões políticas e jurídicas da terceirização do trabalho. Para maior compreensão, recomendo a leitura do artigo de Antunes (2015), “A Sociedade da Terceirização Total”.

A uberização, para que ela funcione enquanto modelo, está carregada do discurso do empreendedorismo, levando o trabalhador a crer que este é um negócio dele. Essas empresas fornecem um breve treinamento aos trabalhadores e, após esse treinamento, são deixados para trabalhar “por conta”⁵. Para além de treinamentos breves, o sistema de construção de renda é mediado pela empresa:

[...] O autogerenciamento do trabalhador envolve a determinação de metas econômicas para si. Ou seja, o trabalhador não define quantas horas vai trabalhar, mas quanto precisa ganhar por dia. Entretanto, a distribuição do trabalho está nas mãos da empresa; ele não só não tem garantias como não há previsibilidade sobre sua carga de trabalho. A definição da meta para si envolverá lidar permanentemente com a incerteza e estabelecer estratégias subordinadas às dinâmicas gerenciadas pela empresa-aplicativo: como mudar o horário de trabalho, estender o tempo de trabalho, buscar outros locais na cidade (Abilio, 2019, p.7)

O trabalho neste modelo gera, pela degradação de segurança e saúde do trabalhador, a possibilidade da má execução da atividade. O discurso do empreendedorismo na uberização traz a imagem do trabalhador como autônomo, mesmo não podendo decidir sua remuneração, horas de trabalho e carga de trabalho. Mesmo sem o domínio de sua configuração de trabalho, a responsabilização e, então, a culpa pelo fracasso profissional e degradação da saúde recaem sobre esses.

1.7 O inemprego e as metamorfoses dos sistemas de trabalho

O *inemprego*, conceito proposto por Araújo, Castro e Jordão (2014), corrobora sobre a afirmação que os elementos para a compreensão do mundo do trabalho contemporâneo são incontáveis⁶. O inemprego são todas as possibilidades entre o emprego e o desemprego, é área cinzenta entre essas duas polaridades. Para além do subemprego e a uberização, vale

⁵ Para compreensão mais ampliada do fenômeno da Uberização, sugiro a leitura de Abilio (2019; 2020).

⁶ A palavra “incontáveis” aqui usada é para dar ênfase na complexidade.

trazermos outros exemplos de modelos que ocorrem ao redor do globo, como o trabalho a termo, o trabalho intermitente e o trabalho temporário.

O trabalho a termo, comum em Portugal, é um contrato de trabalho com prévia data de finalização, onde o trabalhador presta serviço a determinada organização ou pessoa, estando subordinado à ela, mas sem os benefícios sociais.

O trabalho intermitente, regulamentado na França, como o próprio nome já diz, em sua forma há a alternância de períodos de trabalho com períodos de inatividade, com devida subordinação a organização ou pessoa a quem se presta o serviço.

Por último, o trabalho temporário toma uma forma complexa dentro da relação organização-trabalhador. A pessoa que é contratada neste tipo é subordinada a uma empresa que coloca-a à disposição para serviços à outra empresa, cliente da empresa contratante. A função desse modelo é tornar a gestão da força de trabalho melhor para os momentos de oscilação e flutuações da necessidade no mercado.

Todos esses elementos foram apresentados para compreendermos as relações de trabalho complexas no mundo contemporâneo. Do sistema *emprego-desemprego* passamos para o sistema *emprego-subemprego-desemprego*, que avança numa complexificação, criando a zona cinzenta do *inemprego*. Dessa maneira, um novo sistema se instaura: *trabalho estável - trabalho vulnerável - não-trabalho*, como proposto em Ribeiro (2014).

1.8 As consequências antropológicas frente a configuração atual do mundo do trabalho

Depois desta exposição de diversos elementos que configuram o mundo do trabalho atual, gostaria de pensar sobre as consequências antropológicas frente a essa configuração. Para isso, creio ser necessário que pensemos o trabalho como relação. Mas o que isto quer dizer e como isso nos dará pistas das consequências antropológicas?

Blustein (2011) propõe em sua “teoria relacional do trabalhar” (relational theory of working) olharmos o trabalho desta maneira: como atividade mediadora de nossas relações sociais. Segundo o autor, para cada pessoa existem graus de escolha e limites de possibilidades em relação ao trabalho, a profissão e a carreira enquanto escolhas e possibilidades. Esses graus são afetados pela cultura (ou culturas) que nos levam a elementos de diferenciação e discriminação entre indivíduos, como por exemplo gênero, raça e classe social.

Estes elementos culturais e estruturantes são necessários para compreender o contexto em que cada pessoa trabalha e esse leque de complexidades para análise de cada núcleo desta nova proposta de sistema⁷. A análise através da compreensão do trabalho como relação é a busca da compreensão das qualidades da interação entres os indivíduos em cada contexto de trabalho.

O autor nos dá o exemplo para ilustrar os graus de escolha e qualidade de relação a profissão de uma psicólogo e a profissão de um zelador. Ele toma a si próprio como exemplo - um psicólogo que trabalha com orientação vocacional⁸, pesquisador dos temas de trabalho, profissão e carreira, que trabalha em uma universidade, que recebe um bom salário dentro do contexto econômico que está presente e tem certo prestígio social. Já a profissão de zelador não há tanto prestígio social e a remuneração pode ser abaixo de uma boa qualidade para seu contexto.

O grau de escolha e possibilidade da pessoa que escolhe se tornar psicóloga é diferente da pessoa que se torna uma zeladora. A questão socioeconômica (classe social) pode ser utilizada como categoria para compreender essas possibilidades. O intuito aqui não é provar

⁷ Os núcleos são as possibilidades onde o trabalhador pode se localizar no sistema proposto por Ribeiro (2014): *trabalho estável - trabalho vulnerável - não-trabalho*.

⁸ Em contexto norte-americano, a tradução para a orientação profissional e de carreira pode ser tanto *career counseling* quanto *vocational counseling*. No artigo, o autor usa *vocational counseling*, então foi escolhido usar a tradução de orientação vocacional.

se a classe social do indivíduo afeta seu grau de escolha, mas sim chamar atenção para os elementos culturais que estruturam a sociedade e suas relações.

Uma vida de trabalho não é construída sobre graus e possibilidade de escolha. Blustein (2011) nos chama atenção para as qualidades das relações estabelecidas enquanto significado, importância e dignidade que a profissão tem dentro da sociedade, assim como também podemos intervir na reconfiguração para uma nova relação com a profissão e com quem a exerce.

O prestígio social e a remuneração, por exemplo, podem ser uma boa pista para compreendermos o que a pessoa vive em sua vida de trabalho. Retornemos ao exemplo usado aqui, o do zelador. Este pode achar suas tarefas maçantes e exaustivas, mas pode compreender o significado e ter a sensação de que seu trabalho é importante:

(...) o significado e importância podem ser derivados de sua percepção que seu trabalho fornece um espaço limpo para outras pessoas que trabalham ou vivem no edifício. Além disso, as interações sociais com colegas e membros da família que valorizam seus esforços em sustentar a família e a comunidade podem transmitir respeito por seu trabalho, proporcionando profundo significado e enfatizando que seu trabalho é importante para ela e para os outros. O grau em que o trabalho do zelador oferece dignidade depende em grande medida das possibilidades oferecidas pelo empregador e pela comunidade em geral. Um ambiente de trabalho que ofereça salários justos, condições de trabalho seguras, supervisores humanizados e outros recursos podem aumentar o senso de dignidade que é essencial para um ambiente de trabalho confortável (Blustein, 2011, p.5, tradução nossa).

Trabalho é relação. Neste trecho acima é possível vermos as diversas relações que o zelador pode ter em seu cotidiano - os colegas, a família, o empregador, o supervisor e etc - as possíveis características de cada uma delas - a relação de amizade com os colegas de trabalho, o amor fraternal na família e na comunidade, a relação de poder com o empregador e supervisores. O trabalho humanizado, isto é, com alguma compreensão das fronteiras e propriedades humanas, pode mudar positivamente as relações sociais.

Na teoria relacional do trabalho o fator cultural é fundamental para a estruturação das relações sociais. Se pudermos refletir a respeito da configuração atual que apresentamos do mundo do trabalho, podemos chegar a reflexões de que certas culturas afetam o ser humano. Então uma nova questão surge a partir daqui: como essa configuração atual afeta o ser humano, sua relação com o trabalho e com as pessoas?

1.9 A corrosão do caráter como consequência antropológica

Olhemos agora as consequências para a personalidade do indivíduo, ou, melhor colocado por Sennett (1999/2019), as consequências para seu caráter. Em particular, tenho grande apreço pela tese sobre a corrosão do caráter de Sennett, que demonstra a nós as diferenças das gerações em relação às configurações do mundo do trabalho. Ele nos mostra as diferenças entre um pai e um filho, os quais entrevistou em momentos diferentes ao longo de suas vidas, denominando de Enrico, o pai, e Rico, o filho.

O Mundo do Trabalho de Enrico se configurava no modo estruturado. Ele era faxineiro, limpava banheiros e o significado de seu trabalho era exclusivamente servir a família, com desejos de que Rico pudesse ascender socialmente. Então ele e sua esposa faziam a poupança para os estudos do filho. Enrico, no modo rígido e burocrático do seu mundo, sabia que ficaria naquele mesmo trabalho a vida toda:

Quando nos conhecemos, Enrico já passara vinte anos limpando banheiros e lavando chãos num prédio comercial do centro. Fazia isso sem se queixar, mas também sem nenhum entusiasmo com o Sonho Americano. Seu trabalho tinha um objetivo único e perene, servir à família. Levava quinze anos para economizar o dinheiro de uma casa, que comprara numa área residencial perto de Boston, cortando os laços com seu antigo bairro italiano, porque uma casa nos subúrbios era melhor para os filhos. Nessa época sua esposa, Flavia, fora trabalhar como passadeira numa lavanderia especializada em lavagem a seco; quando conheci Enrico, em 1970, eles economizavam para a educação universitária dos dois filhos homens. O que mais me impressionou em Enrico e sua geração foi ver como o tempo era linear em suas vidas: ano após ano trabalhando em empregos que raras vezes variavam de um dia para o outro. E, nessa linha de tempo, a conquista era cumulativa: toda semana, Enrico e Flavia conferiam o

aumento de suas poupanças, mediam a vida doméstica pelas várias melhorias e acréscimos que haviam feito na casa de fazenda. Finalmente, o tempo que viviam era previsível. As convulsões da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial haviam-se esfumado, os sindicatos protegiam seus empregos; embora tivesse apenas quarenta anos quando o conheci, Enrico sabia exatamente quando ia aposentar-se e o pecúlio que teria (Sennett, 1999, pp.13-14).

Já Rico, que obteve seu diploma universitário e exercia funções mais intelectualizadas, não poderia se estabelecer em apenas um trabalho, devido a esses novos modos de contrato e relação de trabalho. Se para Enrico o dinheiro ganho pelo suor de seu trabalho não era para seu consumo próprio e sim para poupar e “dar uma vida melhor” para seu filho, Rico já não tinha essa visão a longo prazo, pois o microcosmo do trabalho o ensina todos os dias que as coisas não podem ser olhadas a longo prazo. Tudo pode mudar da noite para o dia.

A caminhada no Mundo do Trabalho ficou nebulosa e tortuosa. Segundo Sennett (1999, p.9) “o capitalismo flexível bloqueou a estrada reta da carreira, desviando de repente os empregados de um tipo de trabalho para o outro”. Rico vivia no mundo flexibilizado, assim como descrevemos anteriormente. O autor apenas traz para o relato de sua pesquisa como antropólogo, pessoas que ele próprio conheceu e que viveram isto que expusemos até aqui:

Após diplomar-se, numa universidade local, em engenharia elétrica, Rico foi para uma escola de comércio em Nova York. Lá, casou-se com uma colega, moça protestante de uma família melhor. A escola preparou o jovem casal para frequentes mudanças e trocas de emprego, e eles fizeram isso. Depois da formatura, em quatorze anos de trabalho, Rico se mudara quatro vezes. Começou como consultor tecnológico numa firma de investimentos na Costa Oeste, nos primeiros e eufóricos dias da indústria de computadores do Vale do Silício; depois mudou-se para Chicago, onde também se deu bem. Mas a mudança seguinte se deveu à carreira da esposa. Se fosse uma personagem impelida pela ambição saída das páginas de Balzac, Rico jamais teria feito isso, pois não foi ganhar maiores salários e deixou os viveiros de atividade high tech por um escritório mais discreto, embora mais arborizado, no Missouri. Enrico sentiu-se um tanto envergonhado quando Flavia foi trabalhar; Rico vê Jeannette, sua esposa, como uma parceira igual de trabalho, e adaptou-se a ela. Foi nessa altura, quando a carreira dela começou a decolar, que começaram a chegar os filhos.

No shopping center do Missouri, as incertezas da nova economia alcançaram o jovem. Enquanto Jeannette era promovida, ele era demitido — sua empresa foi absorvida por outra, maior, que tinha seus próprios analistas. Assim, o casal fez a quarta mudança, de volta ao leste, para uma área residencial nos arredores de Nova York. Jeannette hoje dirige uma grande equipe de contadores, e ele abriu uma pequena empresa de consultoria (*Ibidem*, 1999, pp. 17-18).

Nestes trechos podemos observar as mudanças e diferenças que o capitalismo globalizado, tecnológico e digitalizado realizou entre as gerações. Em quesito das relações pessoais, esses elementos trazem à elas maior movimento, ações e velocidade. Tanto Bauman (2001) quanto Sennet (1999, 2006) discutem as consequências na sociedade e na cultura atual - a fragilização das relações e da própria identidade social do indivíduo enquanto participante de uma comunidade.

Como colocado por Bauman (2001), as relações líquidas trazem uma nova cultura da sociedade de indivíduos e o enfraquecimento das instituições através dessas novas relações e das novas organizações de trabalho. A carreira linear e a escolha profissional tornam-se conceitos para se trabalhar obsoletos, fragmentados de um contexto marcado pela instabilidade, incerteza, velocidade e precariedade. Retornemos a mais um trecho da vida de Rico:

[...] Fiquei sabendo que seu receio de perder o controle ia muito mais fundo que a preocupação com a perda de poder no trabalho. Ele temia que as medidas que precisava tomar e a maneira como tinha de viver para sobreviver na economia moderna houvessem posto sua vida emocional, interior, à deriva.

Rico me disse que ele e Jeannette fizeram amizade sobretudo com pessoas que viam no trabalho, e perderam muitas delas nas mudanças dos últimos doze anos, "embora continuemos 'em rede'". Ele busca nas comunicações eletrônicas o senso de comunidade que Enrico mais apreciava quando assistia às reuniões do sindicato de faxineiros, mas o filho acha as comunicações on-line breves e apressadas[...].

[...] Em cada uma de suas quatro mudanças, os novos vizinhos de Rico trataram seu advento como uma chegada que encerra capítulos passados de sua vida; faziam-lhe perguntas sobre o Vale do Silício ou o shopping center no Missouri, mas, diz, "não vêem outros lugares"; a

imaginação deles não estava interessada. É um receio bem americano. A clássica área residencial americana era uma comunidade-dormitório; na última geração, surgiu um tipo diferente de área residencial, mais independente, em termos econômicos, do núcleo urbano, mas na verdade tampouco chegando a ser uma cidadezinha ou aldeia; um lugar desses nasce com a varinha de condão da incorporadora, floresce e começa a decair numa geração. Essas comunidades não deixam de ter vida social ou sentido de vizinhança, mas ninguém nelas se torna testemunha a longo prazo da vida de outra pessoa.

O aspecto fugitivo de amizade e comunidade local forma o pano de fundo da mais importante das preocupações de Rico: sua família. Como Enrico, ele encara o trabalho como seu serviço à família; ao contrário de Enrico, acha que as exigências do trabalho interferem com a conquista desse objetivo. A princípio julguei que falávamos do conflito demasiado conhecido entre o tempo para o trabalho e o tempo para a família (Sennett, 1999, pp. 19-20).

A pensar a questão do território, este é um relato de norte-americanos, o que não difere muito em uma sociedade globalizada da vida das grandes metrópoles brasileiras, por exemplo a grande cidade de São Paulo e suas cidades dormitório no ABC paulista. A cultura de massa dos países desenvolvidos chega até os países em desenvolvimento.

A vida de um trabalhador em São Paulo, sendo o Brasil considerado um país em desenvolvimento, se assemelha muito a vida de um trabalhador Nova Iorquino. O que difere é a falta de infraestrutura, os problemas sociais acentuados de um país nessas condições, as questões culturais específicas latino americanas e as características do próprio país.

Os relatos da vida de Rico e Enrico se dão em uma determinada configuração do mundo do trabalho, em épocas diferentes, e os escritos de Sennett (1999) beiram a virada do milênio. Os elementos que estou trazendo sobre o mundo do trabalho são atuais. Em vinte anos, a tecnologia que propiciava todos esses elementos configurantes só potencializaram o que Rico vivia. Eis aí a “fé” no progresso.

Sennett (2006) e Bauman (2001) tecem uma crítica a respeito da transformação do mundo do trabalho através da “fé no progresso”. Só é possível termos o Mundo do Trabalho estruturado dessa forma devido a todo o trabalho para esse progresso social, econômico e

tecnológico. Enrico viveu seu trabalho em busca do progresso, tanto que através das poupanças foi possível pagar estudos para seu filho Rico, estando esse num trabalho de maior qualificação. Mas assim como Sennett (2006), Bauman (2001) coloca esse progresso não como uma consequência positiva, apenas como consequência da fé no progresso. E essa consequência tem suas características para vida dos indivíduos.

No mundo líquido proposto por Bauman (2001), as consequências da flexibilidade para a vida do trabalhador são a ansiedade, a falta de firmeza de propósitos, diminuição da confiança, quebra e dificuldade de fazer vínculos duradouros e o desprezo pelo conformismo e as amarras da burocracia.

Ainda em sua comparativa, Sennett (1999) aponta que, se Enrico colocava regras e modos de ver o mundo para seu filho Rico em nome da liberdade alcançada com o progresso, Rico não consegue fazer o mesmo, por exemplo, com seus filhos. O “pai” (representado tanto na família quanto também as instituições as quais possamos pertencer) que nos dava regras, morais, éticas, modos de viver, e que respondia por nós quando fazíamos qualquer coisa que quebrasse as regras e prejudicava a estrutura social, hoje temos que aprender a lidar sozinhos com as consequências:

Eu já sabia que, em criança, Rico vivia sufocado sob a autoridade de Enrico; ele me disse então que se sentia esmagado pelas regras mesquinhas que governavam a vida do faxineiro. Agora que era ele próprio pai, perseguia-o o receio da falta de disciplina ética, sobretudo o temor de os filhos se tornarem "pequenos ratos", rondando ao léu pelos estacionamento dos shopping centers à tarde, enquanto os pais permaneciam fora de alcance em seus escritórios. Por conseguinte, queria estabelecer para o filho e as filhas um exemplo de determinação e senso de objetivo, "mas não se pode simplesmente mandar que as crianças sejam assim"; tinha de dar o exemplo. O exemplo de objetivo que poderia dar, a mobilidade ascendente, é coisa que eles tomam como natural, uma história do passado, não deles próprios, uma história que já acabou. Mas a mais profunda preocupação de Rico era que não podia oferecer aos filhos a substância de sua vida de trabalho como exemplo de como eles devem conduzir-se eticamente. As qualidades do bom trabalho não são as mesmas do bom caráter (Sennett, 1999, p.21).

As relações familiares são reflexo do que ocorre nas relações de trabalho? Trabalho é relação, como colocado anteriormente, e tem uma centralidade na vida das pessoas na contemporaneidade. Sendo assim, aqueles que precisam trabalhar correm o risco de reproduzir o *modus operandi* e a ética vivida nele em outros ambientes e relações.

Se empregados tornam-se consultores ou colaboradores, e os gerentes, coordenadores e diretores passam a responder parcialmente por eles neste fenômeno do autogerenciamento subordinado, como fica a próxima geração, sua cultura e relações sociais no âmbito pessoal? Como fica seu caráter? Como fica a educação dos filhos do progresso e da liberdade?

Olhando para as relações sociais, Sennett (2006, p.62) aponta três déficits: “a lealdade institucional, diminuição da confiança informal e o enfraquecimento do conhecimento institucional”. O autor nos traz o olhar das instituições e relações de trabalho através do capital social. Para o autor, capital social é “o julgamento que as pessoas fazem de seu próprio envolvimento” (*Ibidem*, p.62) nas relações e nas instituições.

O capital social compreende a abertura e disposição que as pessoas têm para se envolver de maneira profunda e ampla em suas redes, seja por vontade própria, seja por necessidade. Deste modo, o “capital social é baixo quando as pessoas consideram que seu envolvimento é de baixa qualidade, e alto quando acreditam que seus vínculos são de boa qualidade” (*Ibidem*, p.62).

Para compreendermos melhor, Sennett (2006) nos dá o exemplo do exército. Para o autor, a instituição militar tem muito capital social. Soldados morrem por aqueles com patentes acima, sendo eles respeitáveis ou não. A relação de lealdade institucional é profunda, permeada por uma cultura que ensina a se comportar dessa determinada maneira.

Assim ocorria nas empresas, onde aqueles com cargos acima respondiam pelos de baixo, ensinava os detalhes das funções e com o tempo promoviam aqueles os quais

permaneciam aprendendo. A relação das pessoas com o passar do tempo gerava essa confiança informal, de pessoa para pessoa.

Hoje a única responsabilidade é o pagamento pelo serviço. Com os vínculos enfraquecidos, baixa lealdade institucional e o trabalho precarizado pelo desinvestimento, os trabalhadores são consumidos pela ansiedade, incerteza e a falta de sentido.

Os trabalhadores tendo sido consumidos de tal forma pelo mercado de trabalho. A consumização das relações torna-se também um modelo relacional para esses, um modelo da desintegração dos laços humanos (Bauman, 2001) . Assim como os gestores do capital consomem tempo e energia dos trabalhadores, esses também começam a se utilizar desse modelo possível de relação de trabalho.

Antes havia tempo para a construção das relações, do conhecimento e da compreensão, hoje se “desfruta” da consumação do progresso e do novo liberalismo. Assim como os gestores conseguem investir e desinvestir em uma empresa da noite para o dia, conseguimos investir e também desinvestir de uma amizade, de um casamento, de uma casa e muitos outros tipos de vínculos.

Se o que tínhamos antes na estrutura da sociedade era uma jaula de ferro de burocracias, regras morais que forneciam determinado capital social e, nas palavras de Sennett (2006), um “lar psicológico”, hoje temos uma jaula invisível e flexível. Quando nos soltam da jaula, a fera da incerteza corre atrás de nós. Quando presos dizem que podemos sair a hora que quiser. Quando livres, estamos em perigo constante, sozinhos e isolados, pela impossibilidade temporal e territorial de construir laços de segurança e afeto.

Somos consumidos pelo interesse de outros, consumidos por nossos próprios interesses, muito bem aprendidos pelas culturas introjetadas. A solidão e a ansiedade é nossa nova jaula e o monstro da incerteza está esperando para nos devorar.

1.10 O narcisismo como defesa instrumental contra as circunstâncias vividas

Lasch (1983) em sua obra “A Cultura do Narcisismo” faz um apanhado da metáfora do narcisismo como um modo de vida em meio a essa configuração do mundo atual. Em sua tese, o autor defende como o progressismo e o privatismo fortalecem o Eu de cada um, devido aos enfraquecimentos institucionais. Assim como Sennett (2006) e Bauman (2001), ele também tece uma crítica à vida privatizada ao mesmo tempo que detalha o desenvolvimento dela e a desconfiança institucional como um todo.

A decepção com os discursos falaciosos institucionais para a coletividade da vida americana, onde se faziam discursos para convencer os indivíduos americanos a lutarem guerras, que por trás tinham interesses políticos e econômicos, coloca em xeque a confiança nas instituições. O abandono do indivíduo pela sociedade e pelo Estado é colocado às claras.

No Brasil não é diferente e, como coloquei anteriormente, as reformas trabalhistas no país, o número crescente de trabalhadores informais, a uberização e precarização farão com que os trabalhadores tomem certos movimentos. Pensando haver uma cultura individualista, a defesa utilizada para o enfrentamento desses problemas pode ser o narcisismo⁹.

A pensar num tipo de estruturação pela financeirização da vida e da sociedade, a defesa individual utilizada pela qualidade das relações, nos leva novamente à tese de Dowbor (2018): os capitalistas descobriram um modo de o Estado servir aos seus interesses. Assim, o ideal do Estado é corrompido, ocorrendo fadiga, declínio e dominação.

A organização social máxima é corrompida, ao mesmo tempo que aqueles que o corromperam disseminam o discurso do “Eu” na sociedade. Como consequência, ocorre a disseminação da desconfiança e fragilização dos laços humanos. Com as ideologias do individualismo, progresso e da liberdade, Lasch (1983) aponta que há uma quebra do

⁹ Vale fazer uma compreensão de que o narcisismo não é um sinônimo de ter uma atitude egoísta, mas um tipo de defesa psíquica, como proposto por Freud (1914) visto a qualidade das relações em que a pessoa está rodeada e envolvida.

geracionismo enquanto dimensão histórica do indivíduo e uma atrofia das tradições. Bauman (2001) também aponta essa fragmentação com a ideologia progressista:

Esta é a questão: o “progresso” não representa qualquer qualidade da história, mas a *autoconfiança* no presente. O sentido mais profundo, talvez único, do progresso é feito em duas crenças interrelacionadas - de que “o tempo está do nosso lado” e de que “somos nós que fazemos acontecer (p.152).

Relacionando as informações que Sennett (1999, 2006), Bauman (2001), Dowbor (2017) e Lasch (1983) nos trazem a respeito de como o mundo contemporâneo tem funcionado, podemos fazer uma leitura de como o Mundo do Trabalho é afetado por uma cultura do narcisismo, uma cultura de sobrevivência, ou melhor, uma cultura da economia da sobrevivência. É necessário sempre fazermos uma leitura complexa e integrativa de fatores antropológicos, sociológicos, econômicos e psicológicos.

Uma mentalidade da sobrevivência se instala como defesa, contra o abandono e a decepção nas relações sociais. Da ansiedade, vazio e incerteza, as terapêuticas tomam conta. No planeta, um capitalismo flexível global e o mercado financeiro estabelecem uma ordem, uma ordem para poucos.

De fato, quando Sennet (1999) relata o momento que Rico coloca opiniões em concordância sobre posturas rígidas conservadoras, as quais criticava de Enrico (seu pai), entendo que talvez ele só esteja com saudade do país da sociedade e de irmãos e irmãs que possam contribuir um com o outro. Talvez a sobrevivência seja um caminho, só não acredito que seja o melhor.

1.11 A busca por si mesmo como possibilidade de também encontrar o outro

Liberdade, progresso, individualismo, financeirização, flexibilização, precarização e muitas outras palavras podem sintetizar os elementos expostos aqui. Se considerarmos o trabalho como mediador das relações sociais, e então a cultura promovida através deste, pode

se dizer que o que há é um ser humano longe de si, ou então, talvez um ser humano em busca de si mesmo.

A pensar esse humano distante de suas propriedades e impossibilitado de viver em certa plenitude suas potencialidades e relações, gostaria de trazer para o final desta discussão alguns pontos que May (1953/1980), em sua obra “O Homem à procura de si mesmo”, nos traz: a solidão, o vazio, a ansiedade e - algo importante ser resgatado - os valores.

O ser humano enquanto ser social necessita de contato com seu semelhante. Este contato precisa de qualidade para ser satisfeito. Se temos como base a teoria de Blustein (2011), citada anteriormente, é necessário ao ser humano em seu trabalho, relações que deem sentido, significado, reconhecimento e confirmação de seus semelhantes. Quando não temos isso, sentimos tal vazio no que realizamos.

Essas potencialidades da natureza humana que começam em certas necessidades de se relacionar e realizar algo no mundo, se esvaziadas de sentido e significado, este humano será tomado por uma ansiedade, e para melhor dizer, uma ansiedade existencial. Tal ansiedade vem de um anseio de colocar as potencialidades para fora, e poder realizar sua interação com o ambiente da forma mais plena possível.

Busquei aqui um amplo diálogo com diversos autores para podermos ter uma visão que abrangesse diversas dimensões: psicológica, social, cultural e etc. Isto é *gestalt*. Isto é perceber o máximo de elementos possíveis para compreender o fundo da figura. O fundo do trabalhador é o mundo do trabalho, sua configuração, sua cultura, seus elementos.

Para ver alguma forma - alguma *gestalt* - por trás da vivência do trabalhador, é preciso ajuda; é preciso diálogo. Essa ajuda vem de pensadores e pesquisadores de outras áreas. Como colocado no início, para além de testes psicológicos e outras ferramentas para orientação profissional e de carreira, é necessário alguma visão antropológica, filosófica,

econômica e etc; esta visão dará base para o olhar clínico. Busquei nesta primeira parte demonstrar isso ao leitor.

Sobre os valores, elementos que precisam ser resgatados para um trabalho com significado, esses são de extrema necessidade para um trabalho onde há relação; onde há encontro e reencontro consigo mesmo e com o outro. Através deles podemos encontrar nossa identidade, sentido de vida e significado para nossas relações. Como posso trabalhar com algo que não dou valor ou até mesmo que a qualidade da atividade de trabalho que exerço vai contra meus valores? Como posso trabalhar bem em determinado lugar onde não há reconhecimento, valorização e importância das pessoas a este trabalho que realizo? Como posso me reconhecer no meio disso? Como posso construir um projeto profissional e desenvolver minha carreira se não vejo perspectiva futura e me sinto sozinho?

O rompimento com as tradições e com as instituições é também um rompimento com os valores que determinada sociedade construiu. Se temos enquanto valor principal o acúmulo de capital desenfreado, creio que corremos o risco de perder nosso contato com as outras dimensões da vida. Se temos uma cultura globalizada, um *modus operandi* homogêneo, como é que encontraremos a nós mesmos?

O narcisismo como cultura nos faz perder-nos do ser humano que somos. Um trabalho narcisista é um trabalho alienado, pois o narcisismo impede uma interação plena e até mesmo parcial com o ambiente e com as pessoas. É necessário reencontrar esse humano. Um possível caminho dentro dessas circunstâncias é percebermos esses introjetos da cultura e entrar em contato com nossos reais valores. Assim é possível encontrarmos a nós mesmos.

Mas que caminho é esse? O que compõe esse caminho em busca de encontrar a si mesmo? Que método e técnica é essa? Eis aí questões difíceis de serem respondidas sozinho. Assim seguimos nesta dissertação em busca de elementos da abordagem gestáltica que podem contribuir com a orientação profissional e de carreira na estratégia clínica, tendo em vista

essas questões propostas aqui. O intuito não é respondê-las, mas sim dar elementos, ferramentas e pistas para pensarmos como respondê-las.

O clínico está sempre diagnosticando. O clínico precisa de elementos para seu diagnóstico. É com elementos - partes de um todo - que formam uma imagem completa. Passamos por todos esses elementos para podermos ter algumas primeiras pistas do que os trabalhadores enfrentam no mundo do trabalho, informação que precisamos ter. E isso é muito mais importante que ferramental técnico. Não somos um robô e não atendemos robôs. Atendemos pessoas que querem uma vida e um futuro melhor para si, para sua família, para sua comunidade, cidade e país.

Passar por todos esses elementos serviu para mostrar às pessoas que irão ler esta dissertação como a cabeça de um clínico funciona: elementos, elementos e elementos e formação de figura-fundo. Ou pelo menos, mostra como minha cabeça enquanto clínico funciona. É necessário ter elementos diversos e usá-los da melhor forma possível. Esta é uma coleta para pensarmos a pessoa-figura no mundo do trabalho-fundo - isto é *gestalt*.

A percepção se dá com os elementos possíveis de serem percebidos pela experiência imediata e também pelo conhecimento assimilado, seja nesta experiência seja a de outro momento. O conhecimento assimilado previamente sempre nos dará pistas para podermos confirmar um diagnóstico devido a semelhanças do fenômeno ocorrido com outros fenômenos. Se sei como o mundo do trabalho está configurado através de minha própria experiência, de meu conhecimento e de informações que posso coletar, é possível que eu compreenda alguma vivência da pessoa que busca a orientação profissional e de carreira.

Seja pelas semelhanças ou pelas diferenças, podemos construir um caminho juntos. Creio que a relação é o ponto principal. De qualquer forma, é preciso estar preparado com bom e amplo conhecimento. É disso que essa primeira parte trata.

Se neste primeiro momento buscamos compreender o mundo do trabalho e sua configuração atual, agora vamos buscar compreender a orientação profissional e de carreira enquanto serviço e modalidade de pesquisa e intervenção em questões do mundo do trabalho.

2. *A orientação profissional e de carreira*

Busquei discutir alguns elementos do mundo do trabalho atual, o desenvolvimento destes e, principalmente, chamar a atenção a um olhar social, político, econômico, antropológico, para aí ter um olhar clínico. Através desses elementos, podemos identificar o que os trabalhadores enfrentam em seu cotidiano e as consequências em suas existências. Vamos discutir agora questões referentes à orientação profissional e de carreira enquanto serviço, modalidade de atendimento e pesquisa.

Para iniciar a discussão, coloco a seguinte questão: o que precisa a orientação profissional e de carreira hoje? Claro que essa questão pode ter inúmeras respostas. Tenho clareza que também não conseguiremos dar todas essas respostas, mas o primeiro passo é olhar o que já foi pedido ao campo para a atenção e reflexão.

Tendo registros de um início da prática e da construção de conhecimento do campo no início do século XX (Sparta, 2003), precisamos pensar as necessidades do campo atualmente. A orientação profissional e de carreira tem diversos modelos de realização e diversas abordagens teóricas, porém tem uma configuração relacional para acontecer: a relação orientador-orientando. Na América Latina, observamos essa relação principalmente pelo modelo da estratégia clínica proposta por Bohoslavsky (1977/2015).

Para iniciarmos, vamos elencar alguns desafios contemporâneos da Orientação Profissional e de Carreira. Foi reunido alguns autores que têm pensado a temática do trabalho e da orientação de profissional e de carreira, que estão pensando os ajustes necessários e as

novas demandas dos trabalhadores e do mundo do trabalho. Podemos então pensar em três subtópicos para apresentar uma síntese dessas temáticas. O primeiro tópico são os desafios para a prática da orientação profissional e de carreira, o segundo são os desafios para a pesquisa na área e o terceiro e mais recente são os desafios para a pandemia do COVID-19¹⁰.

2.1 Desafios para a prática da orientação profissional e de carreira no século XXI

Guichard (2012) aponta três questões para pensarmos os novos desafios para a orientação profissional no Século XXI. O primeiro desafio se traduz na seguinte questão: o que significa orientar-se atualmente nas sociedades ocidentais globalizadas? Retornamos novamente com a discussão do fenômeno da Globalização, fenômeno chave para compreendermos o mundo do trabalho. O segundo ponto é: o que os indivíduos precisam para se orientar nessas sociedades?

Será necessário olhar tanto para as questões do indivíduo, como por exemplo suas histórias, contextos e relações, assim como para o desenvolvimento de capacidades para suportar e enfrentar esses desafios impostos pela nova estrutura social. É o paradigma da construção de si - o *Life Design*. Se antes tínhamos uma orientação profissional e de carreira voltada para a escolha profissional e as tomadas de decisão, esse novo paradigma está com a atenção voltada para os novos desafios que o trabalhador terá de enfrentar no mundo do trabalho.

Para compreendermos esse novo paradigma e elucidar o terceiro ponto, é necessário fazer uma distinção entre três tipos de intervenção: a informação, a orientação e o aconselhamento no campo da orientação profissional e de carreira. Segundo o autor, a intervenção de informação em orientação profissional e de carreira consiste em promover informação sobre o trabalho, o emprego e as formações e qualificações existentes para os

¹⁰ COVID-19 é a sigla para *coronavirus disease* (doença por coronavírus 2019) e refere-se ao novo coronavírus descoberto no ano de 2019 e que provocou a pandemia mundial entre os anos de 2020 e 2022.

mesmos. A segunda intervenção refere-se a ajudar as pessoas a construírem relações específicas com as possibilidades de profissão e áreas de trabalho, em outras palavras, as habilidades e competências que ela tem ou precisará desenvolver para determinada ocupação/profissão e para seu desenvolvimento de carreira.

Já o aconselhamento refere-se a essa nova demanda do indivíduo nas sociedades líquidas. É uma intervenção voltada à construção de si, visto que nestas sociedades, há a perda do sentido dado pela cultura e pelas instituições. A cultura individualista coloca nas mãos do indivíduo o sentido da vida e do trabalho.

A estrutura vigente do mundo do trabalho é a falta de fronteiras. O aconselhamento enquanto intervenção tem esse objetivo: de ser um momento para a reflexão do contexto que o trabalhador vive. E para entendermos melhor isso, é necessário compreendermos esse novo paradigma em orientação profissional e de carreira - o *Life Design*.

2.2 Desafios para a pesquisa na área de orientação profissional e de carreira

Ao longo do século foram construídos diversos tipos de abordagem. Temos tanto o modo situacional de abordar, isto é, a abordagem organizacional, educacional e clínica (Soares 1999), como também abordar o problema da orientação do indivíduo, dos grupos e da compreensão do mundo do trabalho - o problema da teorização.

Cada uma dessas abordagens tem elementos que convergem, divergem e dialogam dentro do campo da orientação profissional e de carreira. Visto a natureza da orientação profissional e de carreira enquanto uma ciência-aplicada, é importante sempre explicitarmos qual dessas abordagens em orientação profissional e de carreira iremos estudar e trazer ao diálogo a abordagem gestáltica.

Através das características de cada abordagem é que conseguimos perceber sua ética, seu objeto de pesquisa e intervenção e, então, seus objetivos (Fonçatti, 2021). O diálogo feito

aqui é da abordagem gestáltica com a estratégia clínica de Bohoslavsky (1977/2015).

Diversas teorias foram construídas ao longo do século, tendo como exemplo a Teoria Traço-Fator, com início da fundamentação pelo pioneiro do campo da orientação profissional e de carreira Frank Parsons (Ribeiro & Uvaldo, 2007), a abordagem evolutiva do desenvolvimento de carreira de Donald Super (Super, 1953) e as abordagens construídas na América Latina e Brasil, como por exemplo as abordagens clínicas (Bohoslavsky, 1977/2015) e pedagógicas (Ferretti, 1988; Bock, 2010, 2018).

Nossa discussão será sobre a orientação profissional e de carreira na estratégia clínica e os elementos que a perpassam. Porém, antes de entrarmos em seus elementos, opto por realizar uma discussão sobre os paradigmas atuais de pesquisa em orientação.

Com a virada do século, o paradigma do *Life Design* segue como postura frente a pesquisa em orientação profissional e de carreira. Antes de uma teoria da orientação e um modelo de atendimento, o *Life Design* é um grupo de pesquisadores ao redor do mundo (Savickas et al, 2009). Como temos um mundo globalizado, onde cada país tem sua posição no mundo para o fornecimento de recursos e um papel a ser desempenhado para compor esse todo, fez-se necessário um maior diálogo de pesquisas no campo da orientação profissional de carreira.

O modelo do *Life Design* é pensado para atender as demandas atuais, mas não só. Segundo Duarte (2013) é um novo modo de fazer pesquisa em orientação. É contextualizar a orientação, compreender seu legado histórico e, a partir disso, pensar esta ética para as novas pesquisas. O *Life Design* é um modo de pensar a pesquisa e intervenção em orientação profissional e de carreira e não um método fechado. Cada país com cada cultura pensará na construção de vida de acordo com suas demandas e buscará compartilhar os seus encontrados para tal contribuição.

Sendo assim, é necessário compreendermos um pressuposto para a compreensão de

uma ética para a pesquisa da teoria e o atendimento em orientação. É necessário compreender o funcionamento e a função da pesquisa em orientação. É preciso compreender que “a investigação, atualmente é, e metaforicamente, como uma trama de um tecido cujo o produto final poderá, temporariamente, se ajustar ao nosso corpo, proporcionando bem-estar e conforto” (Duarte, 2013, p.156). A autora cita dois tipos de investigação: a investigação *top-down* e *bottom-up*. *Top-down* é o processo o qual os cientistas fazem uso da teoria para dar ordem a realidade. É a partir da teoria que se formula hipóteses e princípios orientadores para o caos da realidade. *Bottom-up* é a investigação que tem como ponto de partida a própria realidade e as experiências que ela proporciona. A partir da investigação da realidade, se faz a atualização e inovação das teorias científicas.

Através dessas duas investigações é possível manter o contínuo desenvolvimento da produção e construção de conhecimento. É relacionar o estudo que parte da teoria com o estudo que decorre da prática. Essa trama relacional coloca a investigação a serviço das pessoas.

Outro desafio para a pesquisa que se insere neste paradigma atual e uma nova dentro da temática da psicologia e trabalho é a psicologia do trabalhar (psychology of working) (Blustein, 2006). Anteriormente, apresentei a teoria relacional do trabalhar, proposta pelo mesmo pesquisador¹¹, numa perspectiva de compreensão das vivências e enfrentamentos dos trabalhadores como e a importância da dimensão das relações humanas na experiência de trabalhar.

A Psicologia do Trabalho é uma perspectiva que busca compreender a atividade do trabalhar, com extrema fundamentação na relação dos indivíduos como parte da contribuição para a comunidade onde residem. Existe uma ênfase nessa experiência, colocando o sufixo “-ar” no substantivo “trabalho” para enfatizar a ação presente da atividade, a interação da

¹¹ A Teoria Relacional do Trabalho é um braço dentro da psicologia do trabalhar e seus diversos elementos que a compõem.

pessoa com atividade e todos os elementos envolvidos nela. Coutinho, Dam e Blustein (2008) definem essa perspectiva da seguinte maneira:

A perspectiva da Psicologia do Trabalho reconhece que o trabalho ocupa um lugar significativo na vida das pessoas e que a experiência de trabalhar é algo constante em nossas vidas, unificando assim os seres humanos ao longo do tempo e da cultura. Trabalhar envolve esforço, atividade e energia em determinadas tarefas que contribuem para o bem-estar social e econômico geral da cultura. Trabalhar não se restringe a remuneração e emprego e, portanto, um trabalho de prestação de cuidados e contribuições voluntárias à comunidade, entre outros, também são validados como importantes formas de trabalho (Coutinho, Dam & Blustein, 2008, tradução nossa).

Retornando a “Teoria Relacional do Trabalho”, Blustein (2011) aponta dois tipos de trabalho: o trabalho de mercado (*market work*) e o trabalho de cuidado (*care work*). Como colocado na citação acima, o trabalho de cuidado também é trabalho. Ressalto essa diferença para compreendermos que a crítica é no não reconhecimento dos diversos tipos de trabalho que não são remunerados, mas que são de extrema importância para o funcionamento da sociedade, sendo parte muitas vezes não percebida na orientação profissional e de carreira.

Temos enquanto desafios de pesquisa a cultura e o diálogo intercultural (Blustein, Ali & Flores, 2019), que se dá na expressão das relações que as pessoas estabelecem no mundo do trabalho globalizado. Consequentemente é necessário uma colaboração internacional e também um diálogo interdisciplinar para pensar essa intersubjetividade. Logo precisamos pensar teorias e enquadres de trabalho integrativos. Caminhemos para o próximo tópico, sobre os desafios para o atendimento em orientação profissional e de carreira, pensando também o contexto da pandemia do COVID-19.

2.3 Desafios para o atendimento em orientação profissional e de carreira

Enquanto desafios para o atendimento em orientação profissional e de carreira, é necessário que se tenha uma perspectiva holística, visto os desafios para pesquisa (Savickas *et*

al, 2009). A compreensão holística significa que necessitamos buscar perceber o “*todo*” dos fenômenos. Considero alcançar a busca desse “*todo*” uma realidade difícil, porém é possível perceber - é por isso a palavra “perceber” segue-se após a palavra “busca” - os elementos em diversas dimensões deste “*todo*”, estas categorizadas anteriormente: dimensão psicológica, social, econômica, cultural e etc.

Com o contexto da pandemia (ou pós-pandemia)¹² do COVID-19 e a acentuação das consequências da configuração do mundo do trabalho atual, Ribeiro (2020a) propõe que sejam feitas reflexões sobre tais demandas do campo da orientação profissional e de carreira, para além da escolha profissional e da busca de emprego. Estas são: 1) incorporação de novas epistemes em sintonia com os avanços do campo da ciência; 2) contextualização das teorias e práticas; 3) enfrentamento da flexibilização, individualização e precarização do mundo do trabalho e das carreiras para atender as demandas sociais e de trabalho contemporâneas de forma socialmente justa; 4) ampliação e diversificação do público atendido; 5) incorporação de projetos de transformação social em suas práticas.

Há limites nesta pesquisa para atender todas essas demandas. Como já colocado, a contribuição é pequena e um dos intuitos é aproximar profissionais de psicologia que utilizam a abordagem gestáltica ao campo da orientação profissional e de carreira, bem como orientadores a conhecer a abordagem e perceber possibilidades de contribuição. Insisto na proposta de Blustein (2011): a cultura é um fator chave para pensar as mudanças das relações e configurações no mundo do trabalho.

É importante também trazer os cinco eixos de reflexão para o futuro do campo, também proposto por Ribeiro (2020a). São eles: 1) a individualização da vida; 2) aceitação do normal instituído; 3) ideias excludentes de liberdade de escolha; 4) pouca reflexão sobre o

¹² Os termos sobre o momento que vivemos com a vinda do novo coronavírus (anos 2020 a 2023) e todas as medidas de flexibilização tomadas no Brasil, com a vinda da vacina de covid-19, coloco aqui dois termos para o momento em que vivemos, pois a discussão de saúde pública é complexa para manter apenas um termo.

que é trabalhar e; 5) uniformização e normatização do campo. Estes eixos são questões para serem pensadas enquanto provocação.

É preciso ver esses eixos não somente como demandas, mas como desafios filosóficos. São desafios de caráter filosófico pois envolvem diversas questões a serem discutidas em conjunto, envolvendo diversas disciplinas como a epistemologia, a ontologia, a antropologia, a sociologia e etc.

Com a consolidação da pandemia do COVID-19 em 2020, as medidas para controle da proliferação e contaminação da doença foram a quarentena, o isolamento social e o distanciamento social. Isso levou trabalhos de psicologia e orientação profissional e de carreira para o ambiente virtual. Inclusive, os casos estudados nesta pesquisa foram atendidos na modalidade on-line. Creio ser justo deixar uma seção específica para discutirmos esse desafio dos atendimentos no campo.

2. 4 Orientação profissional e de carreira na modalidade on-line - resoluções

Pensar a orientação profissional e de carreira na modalidade on-line é pensar o atendimento em psicologia, sendo a orientação profissional e de carreira um dos possíveis serviços. Tomemos como base as resoluções e orientações do Conselho Federal de Psicologia (CFP) para iniciarmos essa compreensão. Buscarei explicitar questões próprias das resoluções sobre o atendimento em questões de sua realização, deixando detalhes de regulamentação jurídica para consulta pessoal nos documentos.

A primeira resolução que temos sobre atendimento on-line em psicologia feita pelo CFP foi no ano de 2000. A resolução nº003/2000, de 25 de setembro de 2000 regulamenta a prática da psicoterapia on-line para a área de pesquisa, não podendo o psicólogo fora desse escopo realizar qualquer tipo de serviço com cobrança de honorários.

Já serviços como a orientação psicológica e afetivo-sexual são reconhecidos, desde

que sejam pontuais e informativos; a resolução ainda cita outros tipos de serviço, onde nestes está incluso a orientação profissional. É importante ressaltar que o documento mostra uma série de ressalvas com os serviços de psicologia autorizados, onde o/a profissional deverá ter credenciamento no próprio conselho e avaliar a possibilidade de realização destes levando sempre em conta o conhecimento científico, orientações do conselho e o Código de Ética do Psicólogo (CFP, 2000).

Uma nova resolução foi promulgada no ano de 2005, a qual revoga a resolução anterior, mas que nada traz de avanço frente a realização da psicoterapia on-line, mantendo-a ainda em caráter de pesquisa. Ainda outros serviços de psicologia, incluindo a orientação profissional, mantêm-se as resoluções anteriores (CFP, 2005). Com o avanço da tecnologia e a criação de novas plataformas de comunicação digital, em 2012 mais uma resolução foi promulgada.

Nesta resolução nº 011/2012 podemos notar uma nova e maior abertura a realização dos atendimentos on-line, onde temos a autorização de realização de atendimentos de orientação psicológica, “entendendo-se por orientação o atendimento realizado em até 20 encontros ou contatos virtuais, síncronos ou assíncronos” (CFP, 2012, Capítulo I, artigo 1º, item I).

Temos também como possibilidade a aplicação de testes regulamentados e a realização de supervisão do trabalho de psicólogos, realizada de forma eventual ou complementar a sua formação profissional presencial. É preciso especificar que tais atendimentos em até 20 encontros realizados de forma on-line podem ser trabalhos completos, por questões de impossibilidade de clientes comparecem ao atendimento de forma presencial ou de trânsito geográfico. A realização dos atendimentos só é autorizada com o credenciamento adequado.

A resolução de 2018 traz novas e específicas considerações a respeito do atendimento on-line. Essas são a respeito do que se considera tecnologias da informação e comunicação;

sobre o atendimento de crianças e adolescentes; sobre atendimento em situações de urgência e emergência; sobre o atendimento em situações de emergência e desastres, que dizem a respeito de pessoas em violação de direitos e de violência e; atendimento de pessoas com deficiência (CFP, 2018).

Considera-se tecnologias da informação e comunicação “(...) todas as mediações informacionais e comunicativas com acesso à internet, por meio de televisão, aparelhos telefônicos, aparelhos conjugados ou híbridos, websites, aplicativos, plataformas digitais ou qualquer outro modo de interação que possa vir a ser implementado (...)” (CFP, 2018, segunda consideração da resolução nº11/2018).

A respeito dos atendimentos de crianças e adolescentes, ela ocorrerá conforme a resolução e sempre com consentimento de um dos responsáveis, com avaliação de possibilidade técnica por parte do/a profissional de psicologia (artigo 5º da resolução). Sobre atendimentos de emergência e desastres e com pessoas em situação de violação de direitos e violência, sua execução é inadequada, devendo a prestação deste serviço ser executado somente por equipe presencial, sendo então vedado (artigos 6º, 7º e 8º), tendo como possibilidade apenas suporte técnico através desses meios à equipe presencial (parágrafo único). A prestação de serviços psicológicos através desses meios à pessoas com deficiência deverá ter avaliação do/a profissional, respeitar as especificidades da resolução e adequação necessária dos métodos e instrumentos utilizados.

Com a vinda da pandemia de COVID-19 e a necessidade de isolamento social em 2020, uma nova resolução foi promulgada. Por condições especiais do contexto pandêmico, o Conselho Federal de Psicologia suspendeu os artigos 3º, 4º, 6º, 7º e 8º da resolução nº 11, de 11 de maio de 2018 até que sobrevenha nova resolução sobre prestação de serviços por meios de tecnologia da informação e comunicação. Tais artigos são referentes ao modo de cadastramento do/a profissional de acordo com a resolução e sobre o atendimento de cada

público citado anteriormente, tendo a suspensão temporária da vedação da execução dos serviços os quais estavam com esta característica.

Foi liberado o atendimento de públicos diversos por meio de tecnologia da informação e comunicação e a simplificação do cadastramento e credenciamento para a realização dos atendimentos, ressaltando que isto ocorreu por necessidades específicas do contexto vivido (CFP, 2020).

Estas são as resoluções publicadas pelo Conselho Federal de Psicologia ao longo do tempo sobre a prestação de serviços psicológicos e atendimento feito por meio de tecnologias da informação e comunicação. Como são documentos de regulação do exercício da profissão, isto é, que legislam para boa conduta e funcionamento dos serviços, não há menção ou detalhes de pesquisa sobre o atendimento on-line, pela razão da natureza do documento.

É perceptível que ao longo do tempo foi-se permitindo a possibilidade do exercício dos serviços no formato on-line com certas ressalvas e vedações. Necessitou de flexibilização com a vinda da pandemia, dando abertura para exercício profissional livre com devidas orientações.

Com isso, considero que criou-se também uma oportunidade maior de pesquisa, compartilhamento e divulgação de experiências sobre atendimento on-line, podendo gerar reflexões importantes para resoluções futuras a vir. Assim, no fim desta pesquisa, podemos encontrar reflexões e considerações sobre o atendimento on-line também. Por agora, vamos fazer uma discussão sobre pesquisas, reflexões, experiências do atendimento on-line em período de pandemia.

2.5 Reflexões pertinentes para pesquisas no campo da orientação profissional e de carreira on-line

Ribeiro (2020b) nos traz reflexões de suma importância em relação à possibilidade e

necessidade da adoção da orientação profissional e de carreira na modalidade on-line. Destas reflexões provocadas pelo autor, trago alguns pontos que podem ser úteis para o caminhar desta pesquisa. Estes pontos serão úteis para podermos observar alguns elementos na realização dos atendimentos on-line, permitindo compreender algumas possibilidades e limitações da pesquisa.

O primeiro ponto são as justificativas para a realização das pesquisas. O autor coloca que o campo do atendimento on-line no Brasil é incipiente. Para essa afirmação, se baseia na análise da produção científica de Ambiel *et al* (2017) dos anos 2011 a 2015. Além disso, justifica-se a necessidade social das pesquisas neste âmbito como forma de promover reflexões sobre a possibilidade de ampliação da orientação profissional e de carreira, quantitativamente e qualitativamente, incluindo a construção de políticas públicas.

Nesta dimensão sociopolítica, o autor nos põe a refletir sobre fator estrutural da sociedade brasileira e a exclusão digital, impossibilitando as classes mais baixas a participação plena em serviços de orientação. Assim, a orientação profissional e de carreira na modalidade on-line limita-se ao seu público tradicional - os jovens de primeira escolha profissional, os universitários em crise com o curso escolhido e adultos com formação superior em transição de carreira. Para esses, o serviço on-line já era uma possibilidade.

Por fim, no âmbito profissional, com o campo pouco desenvolvido no Brasil, as pesquisas podem oferecer subsídios para orientadores, visto que, com o contexto pós-pandêmico, houve a abertura - de certo modo, forçada - dos profissionais à experiência do atendimento on-line.

As reflexões do autor seguem em específico para os modelos de atendimento em orientação profissional e de carreira face a face em tempo real e on-line. Modelos esses como a Estratégia Clínica de Bohoslavsky, o qual será utilizado nesta pesquisa para pensarmos contribuições da abordagem gestáltica.

O autor apontou que é preciso pensar a diferença entre a modalidade presencial, on-line e mista. Elas não são a mesma coisa. A modalidade on-line não veio substituir a orientação presencial, mas sim ser uma nova opção. Assim também como a modalidade mista, que terá possibilidade de utilizar outros recursos e terá uma outra dinâmica. Para diferenciar, coloco os fatores técnicos da modalidade on line¹³ pensados pelo autor.

A primeira questão é a questão territorial. O atendimento on-line nos possibilita atender pessoas ao redor de todo o globo. Isso gera uma desterritorialização, uma perda de referência frente a realidade externa do mundo virtual. Devido a essas condições, exigirá do orientador uma investigação cuidadosa para compreender a realidade e cultura vivida do orientando.

A segunda questão são os problemas de conexão com a internet. Para o bom funcionamento do atendimento, exige-se certa estabilidade para a reprodução ao vivo da imagem e som. Para um bom diálogo, comunicação e compreensão do que ambos presentes necessitam expressar, é necessário fluidez.

Perdas de conexão e oscilações na transmissão de dados via internet podem levar o encontro a outro tempo. Por exemplo, a pessoa pode estar comunicando algo importante e por alguns segundos a conexão oscila e perde-se a fluidez da fala, necessitando que a pessoa repita novamente a parte de sua fala que foi perdida pelo interlocutor. Outro exemplo seria o iniciar de uma sessão e no seu caminhar, um dos presentes perde totalmente a conexão e a sessão precisa ser cancelada por impossibilidade de realizá-la. Isso pode gerar certa frustração e dificuldades para a relação entre ambos participantes do processo.

A terceira questão é o sigilo e privacidade. No atendimento presencial, o sigilo deve ser garantido por parte do profissional. No atendimento on-line, o profissional não consegue garantir esse sigilo, apenas orientar que busque este espaço. Essa busca pelo espaço que

¹³ Me ateno às diferenças da modalidade online enquanto categoria para reflexão para manter o caráter de síntese deste tópico.

promova sigilo e privacidade pode trazer outros problemas, como por exemplo os problemas com a conexão de internet citados anteriormente.

A busca por esse espaço pode chegar a lugares como fazer a sessão ao ar livre ou no carro, com smartphone conectado à internet 4G entre outras possibilidades não tão adequadas. Se avaliado pela pessoa atendida que em sua casa não tem privacidade, ela terá que buscar lugares fora, podendo não ter acesso a internet com cabo de rede e com uma tela com boa proporção e som de alta qualidade, como aqueles providenciados por computadores pessoais.

Além da busca por espaço de privacidade, há possibilidade de situações de interrupção por terceiros. No caso de pessoas que não moram sozinhas, a possibilidade é de que outros moradores precisem ou invadam o espaço do atendimento pelo acesso ao cômodo onde a pessoa está fazendo a sessão, podendo gerar sentimento de irritação e desconforto, tanto por parte do profissional quanto da pessoa atendida.

Pela segunda e terceira questão, chegamos a outra questão discutida pelo autor: o estabelecimento de vínculo e as dimensões afetiva e cognitiva. Para assimilação plena da experiência do atendimento e da relação que acontece ali, é necessário que ela ocorra em ambas as dimensões.

Em pesquisa sobre orientação psicológica on-line, Siegmund e Lisboa (2015) buscam investigar a percepção dos profissionais em relação a seus clientes e, como um dos pontos negativos, observam a dificuldade de seus clientes expressarem emoções. Estes autores distinguem a orientação da psicoterapia. No ano de publicação do artigo, a psicoterapia on-line ainda estava restrita a caráter experimental. Sendo assim, a orientação é configurada como um atendimento pontual e informativo, tendo um assunto ou tema específico do conhecimento do profissional (Fortim, 2004).

A orientação profissional e de carreira não deixa de se enquadrar em uma modalidade de orientação. Ao mesmo tempo, a orientação profissional e de carreira também tem um

caráter terapêutico, com objetivo de “auxiliar o desenvolvimento egóico e integração do self para desenrolar os processos decisórios ligados à relação do sujeito com o trabalho”. (Malki, 2018, p.159). Além disso, as emoções transpassam qualquer experiência e relação humana. Seja em psicoterapia ou orientação psicológica, as emoções estarão lá.

A dificuldade de expressar emoções na interação on-line pode ser algo caótico e amedrontador para acontecer com alguém sozinho, não tendo outro ser humano com corpo presente para ajudá-lo a manejar e a conter suas emoções. A racionalização pode ser uma defesa do organismo contra o contato com as emoções que podem ser manifestas ao assimilar suas experiências - no caso do caminhar do processo de orientação profissional e de carreira, experiências e relação com trabalho e seu mundo. Isso leva ao outro ponto negativo registrado na pesquisa de Siegmund e Lisboa (2015): tornar o atendimento algo impessoal/superficial.

Isso termina na questão síntese de Ribeiro (2020b): como cuidar do orientando? É preciso ter atenção à dimensão do cuidado no processo de orientação profissional e de carreira. Esses aspectos não necessariamente podem impedir o acolhimento e manejo emocional, mas creio que a atenção e cuidado deve ficar redobrado para, em pesquisas futuras, termos considerações e orientações mais detalhadas. Estes podem ser limites, mas não impossibilidades de realização.

A quinta questão é a capacidade de diagnóstico no quesito de pistas não verbais. Para além da segurança de expressar emoções em um espaço seguro com o outro presente corporalmente, não é possível para o orientador perceber de maneira eficaz alguma expressão corporal, limitando-o a observação da imagem reproduzida na tela, como o tom de voz reproduzido pela captação do microfone. Além do mais, essa observação pode ser prejudicada pelos problemas de conexão.

Novamente, estes podem ser limites, mas não impossibilita o diagnóstico. Podemos levar em conta os inúmeros modos de fazer diagnóstico de acordo com o modelo da

orientação adotado.

Se não cuidadas estas outras questões podem levar a perda de controle no setting. Ribeiro (2020b) aponta que isso pode ter relação com a dedicação, o envolvimento e compromisso com a sessão por parte do orientando. Na modalidade presencial, a pessoa vai até o local onde será realizada a sessão, tendo tempo reservado e energia dedicada a isso. Na modalidade on-line, o espaço onde a pessoa está sendo atendida pode haver diversas distrações que competem com a atenção que o processo necessita.

Pesquisas são necessárias não só em caráter técnico, mas também teórico. Visões antropológicas do fenômeno das relações de trabalho na era digital são necessárias para podermos pensar juntos a realidade vivida, a cultura e o mundo do trabalho.

2.6 Conhecendo duas partes do todo no processo de orientação profissional e de carreira: o orientador e o orientando

Gostaria de elaborar uma discussão a respeito de quem é o orientador e de quem é o orientando. A busca e exploração é por uma definição desses dois elementos que compõem o processo de orientação profissional e de carreira. Para início, tomarei como base dois documentos para compreendermos o que se espera do orientador em relação a sua formação. Apresentado isso, creio ser possível fazer uma pequena discussão sobre quem ele é.

2.7 O orientador profissional e de carreira e sua formação

A orientação profissional como instituição busca demonstrar seu papel e sua importância na sociedade. Como exemplo, podemos citar a Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira (ABRAOPC) aqui no Brasil, e também a Associação Internacional para a Orientação Educacional e Vocacional (International Association for Educational and Vocational Guidance - IAEVG). Tais instituições têm o intuito tanto de

promover a importância e prática quanto a busca pelo cuidado ético da orientação profissional e de carreira. Assim nos inserimos em uma parte desse todo que compõe a configuração do campo da orientação profissional: o orientador profissional e de carreira e sua formação.

Podemos tomar como base dois projetos para uma unificação das competências para um orientador profissional e de carreira. O primeiro projeto é o criado pela Assembleia da Associação Internacional para a Orientação Educacional e Vocacional (IAEVG) em 1999 e aprovado em 2003 (Anexo A), tendo como objetivos identificar as competências internacionais necessárias para o desempenho eficaz de orientadores profissionais em diferentes contextos e países (Talavera et al, 2004).

A formação é o conjunto de conhecimentos teóricos e práticos que darão forma a atuação do orientador. A formação é o ponto principal que constrói as competências do orientador. A IAEVG dividiu seu modelo de competências em “*Competências Centrais*” e “*Competências Especializadas*”. As competências centrais são:

- 1) Demonstrar **comportamento ético** apropriado e **conduta profissional** correta no desempenho dos papéis e responsabilidades.
- 2) Demonstrar liderança e defender o progresso da aprendizagem, o desenvolvimento de carreira e os interesses pessoais dos clientes.
- 3) Demonstrar consciência e compreensão das **diferenças culturais** dos clientes de modo a **interagir** eficazmente com todas as populações.
- 4) Integrar teoria e pesquisa à prática em orientação, desenvolvimento de carreira, aconselhamento e consulta.
- 5) Desenvolver habilidades para planejar, implementar e avaliar programas e intervenções em orientação e aconselhamento.
- 6) Demonstrar **consciência de suas próprias capacidades e limitações**.
- 7) Desenvolver habilidade para **comunicar-se eficazmente com colegas ou clientes**, usando um nível adequado de **linguagem**.
- 8) **Ter conhecimento** atualizado de informações sobre temas educacionais, capacitação, tendências de emprego, mercado de trabalho e **questões sociais**.
- 9) **Demonstrar sensibilidade social e intercultural**

- 10) Desenvolver habilidades para cooperar eficazmente em equipes profissionais.
- 11) Demonstrar conhecimento sobre o processo de desenvolvimento de carreira ao longo da vida. (Tavalera et al, 2004, p. 11, *grifo nosso*).

Nas competências centrais, gostaria destacar os itens 1, 3, 6, 7, 8, 9. Estes itens trazem conteúdo a respeito de como o orientador precisa se relacionar com aquele que busca seu trabalho. Podemos sintetizar o conteúdo em algumas palavras como ética, conduta, interação, sensibilidade, cultura, sociedade, capacidades, limitações e comunicação. Essas palavras são um conjunto de atitudes que o orientador precisa ter na relação com o orientando.

A formação é o vetor certo para que ele atinja esse objetivo. Não somente em teoria, mas é necessário a prática, experiência tanto nos atendimentos quanto o conhecimento vivencial no mundo do trabalho. Uma boa atitude envolve uma experiência assimilada, um desenvolvimento apurado de sua percepção frente à sociedade e a cultura e também a vida e existência humana.

As competências especializadas se referem às práticas específicas das demandas que o orientador profissional poderá acolher. Elas são referentes ao: 1) Diagnóstico; 2) Orientação Educacional; 3) Desenvolvimento de Carreira; 4) Aconselhamento; 5) Administração de Informações; 6) Consultas e Coordenação; 7) Pesquisa e Avaliação; 8) Avaliação de Programas/Serviços; 9) Desenvolvimento e Capacitação Comunitária; 10) Colocação. Sendo elas especializadas, o documento detalha em subitens cada uma delas. Creio ser importante trazer de maneira condensada o que cada item refere-se. Para isso, foi organizado em formato de tabela para melhor visualização:

Tabela 1 - Competências especializadas e suas descrições

Competência especializada	Descrição
1) Diagnóstico	Compreender as necessidades e contextos daqueles/as que buscam o serviço.
2) Orientação educacional	Auxílio do público do ambiente escolar, sendo eles estudantes, professores, pais e etc.
3) Desenvolvimento de carreira	Sobre desenvolvimento de carreira, refere-se ao conhecimento teórico, técnico e burocrático do orientador sobre questões relativas ao trabalho e carreira pensando sua dimensão psicossocial.
4) Aconselhamento	Conteúdo sobre questões pessoais e gerais daquele/a que busca a orientação, isto é, questões sobre autoconceito, auto-reflexão, resolução de problemas, questões sobre saúde, identidade, sexualidade, habilidade sociais, entre outros temas.
5) Administração de informações	Coleta e comunicação de informação quanto ao auxílio para pesquisar informações sobre educação e formação profissional, ocupacional e emprego, tanto nacional quanto internacional.
6) Consultas e coordenação	Coordenação de projetos de orientação profissional e de carreira, levando em conta a parceria com aqueles que têm pessoas que necessitam de orientação sobre sua responsabilidade (pais, professores, tutores, assistentes sociais, gestores entre outros).
7) Pesquisa e avaliação	Realização e comunicação das pesquisas em orientação profissional e de carreira, assim como sua integração com a prática.
8) Avaliação de programas/serviços	Desenvolvimento e implementação de serviços de orientação.
9) Desenvolvimento e capacitação comunitária	Desenvolvimento das necessidades comunitárias através dos projetos e serviços de orientação.
10) Colocação	Construção de estratégias para a colocação de pessoas no mercado de trabalho, pensando aqui as questões burocráticas das relações institucionalizadas do trabalho. Construção técnica na busca de emprego.

Fonte: Tavalera et al (2004).

No ano 2018 foi feita uma revisão e acréscimo de uma nova competência central e três competências especializadas (IAEVG, 2018, tradução nossa). A nova competência central é “demonstrar conhecimento e habilidade no uso efetivo e apropriado da tecnologia”. Os três novos itens das competências especializadas são: 11) Gestão de Serviços de Orientação Educacional e Vocacional; 12) Marketing e Promoção de Serviços de Orientação Educacional e de Carreira com ênfase em Marketing Social e; 13) Trabalho com Imigrantes, Refugiados e Pessoas Geograficamente Deslocada.

Com essas novas competências, a necessidade de pesquisas quanto ao uso das tecnologias da informação e das mídias sociais se faz presente. Assim também é importante destacar a importância da formação intercultural e multicultural do orientador. É importante que ele tenha um conhecimento crítico sobre questões políticas, econômicas, históricas e culturais, em especial, o uso e desenvolvimento da tecnologia.

Há também uma proposta brasileira feita pela Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira (ABRAOPC), buscando alinhar esforços e cooperação internacional para estabelecer diretrizes nacionais de formação de orientadores em âmbito nacional, visto as especificidades culturais do Brasil (Lassance et al, 2007, pp. 91-92). Tal proposta se divide em três conjuntos: 1) Formação Teórica; 2) Formação Prática e ; 3) Desenvolvimento Pessoal e Ético.

A proposta de formação teórica do orientador envolve o conhecimento do desenvolvimento histórico do campo da orientação profissional e de carreira, como das teorias de desenvolvimento humano e de carreira; das técnicas e modelos de planejamento de carreira, informação e colocação profissional. É necessário o domínio das teorias e modelos clássicos e contemporâneos em psicologia das carreiras, o domínio das teorias de aconselhamento de carreira, teorias e técnicas de entrevista e atividades grupais e da psicossociologia do trabalho. Os autores colocam também que é necessário ter formação para

realizar avaliação psicológica geral e de carreira em particular (esta competência fica restrita a orientadores psicólogos).

A formação teórica também envolve questões sociais, políticas, econômicas, burocráticas e jurídicas do mundo do trabalho. Parte destas foram apresentadas na primeira parte da introdução de forma mais característica, detalhada e específica. A primeira parte da introdução é um meio de demonstrar uma formação teórica em congruência com esta proposta.

Tais questões envolvem a compreensão das diferenças no desenvolvimento de carreira, olhando fatores de gênero, classe social, orientação sexual, étnico-raciais e necessidades especiais. Além de conhecimento de questões sociais, é necessário conhecimento da legislação, estrutura e funcionamento do sistema educativo e de formação, assim como também a estrutura do mundo do trabalho, como sua legislação e políticas de emprego e trabalho.

O conhecimento básico de teorias das organizações e das instituições também é preciso, isto é, o conhecimento dos modelos de gestão, estrutura e cultura organizacional. Através destes conhecimentos, o orientador precisa ter a habilidade de avaliar contextos e cenários no mundo do trabalho.

O conhecimento sobre a condição de implantação de políticas públicas de formação e trabalho também faz-se necessária; por fim, é preciso o domínio de metodologias de redação científica para a divulgação da produção de conhecimento, teórico e prática.

Na proposta de formação prática, o orientador precisa desenvolver habilidades de intervenção individual, grupal e institucional. Essas habilidades envolvem a utilização de instrumentos de avaliação em orientação profissional e de carreira; compreensão estratégica do contexto e da problemática do cliente; e planejamento de intervenção para lideranças e

gerenciamento de equipes multidisciplinares. Com isso, compete também ao orientador a construção, implementação e avaliação de programas de orientação profissional e de carreira.

A proposta brasileira para essa formação ética e desenvolvimento pessoal é ter conhecimento de seu desenvolvimento de carreira, critérios de tomada de decisão, escolhas profissionais, clareza de seus valores e crenças. É importante que o orientador tenha sua identidade e sua trajetória claros, bem elaborados e assimilados.

Para contorno profissional, compete ao próprio orientador se preparar e estar sempre atualizado com a produção científica, com o código de ética de sua profissão e com as normas da IAEVG/AIOSP, respeitando-as, realizando somente práticas e técnicas adequadas a sua formação profissional. Na proposta, temos orientações diretas sobre a postura profissional que o orientador deve adotar. É necessário que ele busque se desenvolver para alcançá-las. Um caminho para isso é através do desenvolvimento do autoconhecimento, do conhecimento de sua trajetória e seu modos de escolher ao longo de sua vida e carreira.

Sobre as orientações diretas a respeito da postura do orientador, a primeira orientação é a respeito do direito de escolha dos clientes orientandos. Esta é uma fronteira sempre complicada, devido tanto aos prognósticos e projeções de risco feitas pelo orientador sobre a escolha do orientando, quanto por seus valores e crenças transpassados na relação e, às vezes, em conflito com os do orientando.

Ter conhecimento e consciência das diferenças de desenvolvimento de carreira devido a condição socioeconômica, nível de escolaridade, gênero, raça, crenças religiosas, orientação sexual ou necessidades especiais é ter conhecimento dos detalhes da fronteira, podendo prevenir posturas discriminatórias e preconceituosas e projeções e prognósticos errôneos. Inclusive, é proposto que dentro do processo seja refletido com o orientando seus valores profissionais. Caso haja valores anti-sociais prejudiciais a ele próprio ou a outras pessoas, é estritamente necessário intervir.

Em questões políticas e jurídicas, é orientado o sigilo de informações dos clientes e de todo o processo de orientação, até mesmo para fins científicos, sendo necessário expressa autorização destes. Por isso é necessário sempre estar atualizado sobre leis e políticas sobre os direitos do cliente. Por fim, antes do prosseguir de qualquer processo, sempre avaliar suas competências e examinar se são suficientes para atender as necessidades do cliente que busca orientação e, se preciso, buscar supervisão técnica ou encaminhar a outros especialistas.

As duas propostas, tanto da IAEVG e da ABOP, nos dão diretrizes - um rumo para uma busca de aprimoramento profissional. Com estas, podemos sintetizar e responder a pergunta: quem é o orientador profissional e de carreira?

2.8 Quem é o orientador profissional e de carreira?

O orientador profissional e de carreira é um dos especialistas em problemáticas do mundo do trabalho. Em específico, ele é um profissional que auxilia pessoas que estão passando por algum problema em relação ao trabalho e/ou no mundo do trabalho - em especial, em relação ao futuro da pessoa com o trabalho e no mundo do trabalho, como discutiremos mais a frente.

A discussão a respeito da formação do orientador é extremamente complexa. O orientador tem suas limitações, devido às inúmeras problemáticas que podem advir mundo do trabalho, pela quantidade teorias de carreira e modelos de atendimento, e pela diversidade de pessoas e os fatores que as constituem.

A considerar também - sendo essa a consideração mais importante - que o orientador é uma pessoa. Esta é a limitação e a potência mais importante, pois quem é o orientador afeta integralmente o encontro dentro do processo de orientação. O orientador trabalha e também vive no mundo do trabalho, enfrentando desafios assim como o orientando. O fator pessoal pode trazer as características de cada processo de orientação e o que pode ser feito nesse

espaço. Para além da formação teórica e prática, a história e experiência de vida assimilada pelo orientador traz as particularidades do processo e o auxílio possível ao orientando em sua problemática.

Após apresentar todas as orientações para formação do orientador, o que é possível concluir é que há diversos caminhos possíveis de seguir enquanto orientador, mas com diretrizes éticas. Há diversas possibilidades de trabalhos em orientação e diversas problemáticas que podem advir. Portanto, essa é uma pergunta complexa, mas não sem elementos para ser respondida. Em sua amplitude, ficaremos com essa definição: é um profissional que auxilia pessoas que estão passando por algum problema em relação ao trabalho e/ou no mundo do trabalho e seu futuro.

2.9 O orientando: aquele que trabalha ou precisa/quer trabalhar e busca orientação para isso

E quem é o orientando? Para responder esta pergunta, podemos pensar em quem são aqueles que procuram orientação. Assim defino o orientando no processo de orientação profissional de carreira como aquele que precisa ou quer trabalhar e busca orientação para isso, pois tem algum problema, dilema ou indecisão a respeito de seu futuro no trabalho e/ou no mundo do trabalho.

Mas quem são estas pessoas exatamente? É de praxe pensarmos nos adolescentes de primeira escolha profissional que irão realizar o vestibular no terceiro ano do ensino médio, como já falado aqui, o público tradicional da orientação profissional e de carreira. Obviamente não são só esses que precisam de orientação, mas por questões socioeconômicas e de políticas públicas, a maior parte da prática da orientação profissional e de carreira está no setor da iniciativa privada. No Brasil, podemos ver que há necessidade e interesse de estabelecer a orientação profissional e de carreira nas escolas públicas, como podemos

observar na pesquisa de Ribeiro (2003), Melo-Silva, Munhoz e Leal (2019) e Pereira (2020), porém ainda com dificuldades de implementação.

Não só aqueles que estão na educação básica precisam de orientação, mas sim aqueles que trabalham, precisam ou querem trabalhar¹⁴. Este público envolve pessoas que estão na universidade, que a concluíram; que estão com dificuldades, problemas e crise com o curso que escolheram (Lima-Dias & Soares, 2012; Knabem, 2016; Fonçatti et al, 2018); que se desligaram ou evadiram da universidade (Lehman, 2005; Malki, 2015); e que quiseram, mas não tiveram oportunidade de realizar um curso superior, ou até mesmo, por suas condições, não pensaram esta possibilidade, estando em situações de trabalho vulnerável e precário (Ribeiro, Uvaldo & Silva, 2015; Fonçatti, 2016). Envolvem pessoas que já estão trabalhando, sejam aquelas que buscam desenvolver sua carreira (Munhoz & Melo-Silva, 2012; Dantas, Azzi & Tourinho, 2019) ou buscam recolocação no mercado de trabalho (Cruz & Cruz, 2012; Maciel, Cappelle & Campos, 2015); pessoas que foram demitidas de seus empregos (Sato & Schmidt, 2004; Amber & Domingo, 2017; Mandelbaum & Ribeiro, 2017); que ficaram incapacitadas de seguir a carreira em determinada profissão (Bastos & Uvaldo, 2004); que estão em alguma situação que dificultam sua inserção no mundo do trabalho (Ribeiro, 2004); que buscam fazer uma transição de carreira e exercer uma nova profissão (Uvaldo, 2010; Romão, 2022); e aquelas que estão pensando em sua aposentadoria e sua vida de trabalho (Arregui, 2020).

Para além da idade, escolaridade, período de vida e situação de trabalho, fatores que se intersectam, isto é, que transpassam as relações, inclusive nas relações de/no trabalho. Como aponta o trabalho de Ribeiro, Figueiredo e Almeida (2021), é necessário observar fatores como gênero, raça e classe. Esses fatores também nos dizem sobre a situação das pessoas e sua diversidade no mundo do trabalho. Os aspectos culturais dentro das relações transpassadas

¹⁴ Todas as referências aqui citadas são apenas para termos exemplos de pesquisas e trabalhos com esses diversos públicos e demandas em orientação profissional e de carreira. O intuito não é fazer uma revisão bibliográfica a respeito do que se tem de produção científica com cada público e sim prover ao leitor alguma literatura.

e mediadas por esses fatores nos trazem diversidade de demandas com problemáticas ainda mais complexas¹⁵.

Outro modo de compreendermos quem é o orientando é pela organização de demandas-chave no processo de orientação. Estas demandas-chave estão colocadas de determinada forma nos dois volumes do “Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira”, organizado por Ribeiro e Melo-Silva (2011a; 2011b). Utilizarei esta organização para pensarmos as demandas-chave.

No compêndio há a exposição dos diversos enfoques teóricos em orientação profissional e de carreira. Tais enfoques nos mostram cada uma das demandas-chaves e atuação desses enfoques em cada uma dessas. Elas são seis: 1) Auxiliar a pessoa a realizar seu ajustamento vocacional/ocupacional; 2) Auxiliar a pessoa a entender os determinantes de sua escolha e poder escolher; 3) Auxiliar o indivíduo a desenvolver sua carreira; 4) Auxiliar a pessoa a compreender seu processo de tomada de decisão e desenvolver um método de escolha; 5) Auxiliar a pessoa a enfrentar as múltiplas transições em sua carreira e; 6) Auxiliar a pessoa a construir sua carreira dinamicamente em um mundo em transição.

As demandas-chave mostram como o orientando é olhado em suas necessidades. Cada uma dessas necessidades demonstra as dimensões do processo de orientação. Não irei apresentar os enfoques teóricos em orientação para cada demanda-chave, pois o intuito é utilizar as demandas-chaves para discutirmos a pessoa do orientando e suas necessidades.

Ajustar-se em uma profissão e trabalho; compreender sua personalidade, suas aptidões, habilidades e competências; compreender o campo de relações as quais afetam suas escolhas; compreender as diversas dimensões do desenvolvimento humano para então se

¹⁵ Estes fatores envolvem tamanha complexidade. Não irei me aprofundar na teoria de interseccionalidade neste capítulo, mas mantereí a estratégia de deixar o leitor o máximo informado sobre quem pode ser o/a orientando/a no processo de orientação. A interseccionalidade ficará como uma “carta na manga”, continuarmos refletindo questões da orientação para além dos moldes e teorias tradicionais. Recomendo a leitura do artigo das autoras “Desafios contemporâneos da orientação profissional e de carreira (OPC): a interseccionalidade como estratégia compreensiva”.

desenvolver na carreira e; compreender como a pessoa toma decisões são dimensões do processo de orientação.

Chamo atenção às duas últimas demandas as quais a orientação atua em urgência. Digo urgência, pois as transições na carreira da pessoa e o mundo em transição são problemáticas que *surtem*. Com isso, é necessário um profissional especialista em carreira e mundo do trabalho. A ocorrência de crises e rupturas ao longo da carreira da pessoa mostra a necessidade de estar preparada para enfrentar os desafios do mundo do trabalho (Ribeiro, 2011; Guichard, 2011; Duarte, 2013). Ter a possibilidade de perceber os elementos do mundo do trabalho, aprender a construir sua carreira e enfrentar os desafios de um mundo em transição é uma necessidade do orientando.

A pessoa do orientando se forma dentro do processo em sua necessidade específica de ser orientado nas problemáticas que o mundo do trabalho em determinada configuração traz. A ciência, através de enfoques teórico-metodológicos sistematiza, em busca de eficiência na resolução destes problemas.

Quem é o orientando no processo de orientação profissional e de carreira? Blustein (2011, p.3) diversas vezes em seu artigo “teoria relacional do trabalho” se refere às pessoas-sujeito da orientação como “aquelas que trabalham ou querem trabalhar”. Acrescento a essa definição as pessoas que, não só querem, mas que *precisam* trabalhar, ressaltando o campo da necessidade, e não somente do desejo. A princípio, poderíamos responder a pergunta com essa definição, mas precisaríamos complementar.

O complemento seria que, além da pessoa trabalhar, querer ou precisar trabalhar, ela tem alguma problemática em relação ao *trabalhar*. Quando falamos em *trabalhar*, falamos da atividade de trabalho, a qual ocorre no mundo do trabalho. O trabalho e o trabalhar envolvem tudo o que foi discutido até aqui - a configuração do mundo do trabalho, as relações no

mundo do trabalho, as escolhas, decisões e desafios que envolvem o trabalho, a carreira e a profissão.

Por fim, ensaiamos aqui uma resposta. Ela nos traz algumas pistas e elementos para compreendermos quem é o orientando no processo. Porém, responder a pergunta de quem é o orientador e quem é o orientando no processo é muito mais complexa e impossível de responder nesta dissertação. Creio ser válido trazer alguns elementos para nossa discussão aqui.

Fonçatti (2021) em sua tese de doutoramento, realiza uma discussão a respeito da natureza, da ética, do objeto e dos objetivos da orientação profissional e de carreira, em específico, na estratégia clínica, abordagem que iremos utilizar para fazermos nosso diálogo de aproximação com a abordagem gestáltica. Nesta discussão encontramos elementos para compreendermos quem é o orientador, quem é o orientando e o que é o processo de orientação profissional e de carreira.

2.10 A natureza, a ética, o objeto e os objetivos da orientação profissional e de carreira

A orientação profissional e de carreira é uma ciência-aplicada, isto é, visa resolver problemas práticos e com a possibilidade da utilização de diversas áreas do conhecimento. Fonçatti (2021, p.29)¹⁶ localiza-a dessa forma, “(...) pois se trata de um campo muito plural, tanto do ponto de vista teórico quanto prático, e os fazeres, poses, propostas, antecedentes e lugares de atuação são muitos”. O autor situa que, apesar da pluralidade, existe um campo de encontro de pessoas, pela pesquisa, prática e troca de conhecimento através de congressos e revistas científicas. Além disso, o campo nasce através de um serviço proposto pelo pioneiro Frank Parsons. Ele funda seu serviço de orientação movido por ideais de transformação social e começa a teorizar sobre a escolha vocacional, que resulta em seu livro "*Choosing a*

¹⁶ Para uma discussão mais aprofundada, sugiro a leitura da introdução da tese de doutoramento “Bases para uma teoria do projeto na estratégia clínica em orientação profissional e de carreira: entre o futuro, a narrativa e a fantasia”, de Fonçatti (2021).

Vocation” (Parsons, 1909/2005), do início do século XX. Os princípios de Parsons sobre a escolha vocacional foram descritos por Ribeiro e Uvaldo (2007, p. 24) da seguinte forma:

(...) Todos necessitam do auxílio de um orientador vocacional, pois uma escolha equivocada ou sem planejamento e reflexão pode gerar ineficiência, insatisfação e prejuízos para a economia, de uma forma mais global(...).

Essas três palavras - ineficiência, insatisfação e prejuízos - contextualizadas na época de Parsons nos mostra a complexidade da natureza da orientação profissional e de carreira através de suas demandas do cotidiano prático. A ineficiência da produtividade e realização de um ofício traz problemas para o trabalho, tanto ele na forma organizada quanto também em alguma ocupação independente ou autônoma. A insatisfação da pessoa com sua ocupação pode gerar tal ineficiência. Decorrente dessas duas questões, pode haver prejuízos à organização econômica não só de um país e/ou do mundo, mas da própria pessoa e sua família. Nesta visão tomada como exemplo, é para isso que serve o orientador: para a prevenção de certas problemáticas cotidianas do mundo do trabalho.

Ainda tendo em vista o exemplo, para a resolução eficaz da escolha vocacional, é necessário uma metodologia. A aplicação do método de intervenção em alguma demanda cotidiana necessita de uma teoria científica, ou pelo menos esta é uma posição que traz a ciência e seus paradigmas para as demandas da vida cotidiana. A vida cotidiana demanda conhecimento e a ciência quer se aprimorar - aqui se dá uma dialética de construção de conhecimento e resolução de demandas. Resgatamos aqui algo que discutimos anteriormente em Duarte (2013), sobre os tipos de processos de investigação científica: o *top-down e bottom-up*¹⁷.

Como apontado por Fonçatti (2021, p.34), o campo da orientação profissional e de carreira é um campo plural, e isso o torna complexo:

¹⁷ Creio valer uma nota de rodapé para situarmos que estamos discutindo aqui elementos do campo e do processo da orientação profissional e de carreira e não sobre pesquisas. Uma coisa está ligada à outra, porém, para a ordem do texto, optei por colocar questões sobre a natureza, ética, objeto e objetivos depois de trazer a discussão os dois elementos humanos mínimos para que ocorra o processo de orientação.

Como a orientação profissional e de carreira é um campo plural de teorias e técnicas, cabem nela os mais diversos posicionamentos diante do outro e convites de como o outro deve se posicionar diante do orientador. Cabem as mais diversas visões de ser humano e de mundo, bem como métodos e enquadres de trabalho, desde que sempre sujeitos ao processo crítico rigoroso da própria comunidade científica (...).

A ética tem haver com a postura, posicionamento e cuidado que podemos e devemos ter frente a algo e em determinado lugar. Falo de um objeto, de um sujeito e de um campo. Esta postura, posicionamento e cuidado envolvem uma série de conhecimentos, significados, percepção e valores frente ao objeto, sujeito e campo. Envolvem então uma ciência, uma compreensão, um modo de olhar e um objetivo a ser alcançado.

Objeto e sujeito são termos para diferenciarmos aquilo que é pessoa daquilo que não é. Para termos exemplo, objeto pode ser os elementos do trabalho (a atividade de trabalhar e tudo que está no mundo do trabalho); ou se tratando de uma pessoa, o objeto pode ser sua personalidade, desejo, necessidade, sentimento, pensamento de uma pessoa e etc. No sujeito podemos encontrar objetos. O campo é o espaço e tempo onde sujeito e objeto estão localizados. Cada campo tem suas qualidades, isto é, características, que inclusive, o próprio sujeito e objeto fazem parte desse campo e o caracterizam. Objeto, sujeito e campo estão integrados, ou seja, são partes de um todo. A complexidade se dá quando olhamos estes integrados. Aliás, o modo de compreender estes termos de forma integrada é uma ética.

Creio que podemos saber quem é o sujeito da orientação: o orientando. Mas qual o objeto do orientando, que o traz para orientação e pode formar o objetivo? Com os diversos enfoques teóricos e as diversas demandas-chave, estes podem ser diversos. Mesmo sendo diversos, são objetivos, isto é, todo objeto visa atingir um objetivo - trazer a potência ao ato. Como exemplo, todo ser humano tem um potencial de decisão, mas o ato de decidir torna o potencial de decisão objetivo.

O complexo deste *todo* está na relação. A relação entre sujeito, objeto e campo está na fronteira. A fronteira é o ponto que os liga, mas que também nos dá a possibilidade de diferenciá-los. Por exemplo, o encontro entre dois sujeitos se dá num campo através de fronteiras. O que estes carregam enquanto objetos integrados a si, que podem também ser diferenciados irão ser diferenciados nas fronteiras.

A fronteira entre o sujeito e o objeto do outro sujeito, os dois sujeitos na fronteira com o campo onde estão localizados e os objetos dos sujeitos que podem estar salientes no campo são exemplos. Para compreendermos melhor, podemos pensar em duas pessoas que estão em uma empresa, onde um é o dono da empresa e outro é um operário. O dono da empresa diz algo ao operário e este sente algo, pensa algo e depois expressa uma emoção. Tudo isso ele relata em sua sessão de orientação profissional e de carreira para seu orientador, que também sente, pensa e expressa algo ao operário no espaço da orientação. Todas as ações estão sendo regidas por alguma ética.

A ética é que traz a atenção ao objeto, e então ao objetivo de cada abordagem em orientação profissional e de carreira. Será possível definir o objeto sem a ética fundante de cada abordagem? Poderíamos tentar pensar de maneira ampla, mas correndo o risco de não conseguirmos chegar num objetivo próprio do campo da orientação, como coloca Fonçatti (2021, p. 37):

Assim, poderíamos supor que o objeto da orientação profissional e de carreira fosse justamente a relação da pessoa com o mundo do trabalho e/ou educacional. Mas esse objeto parece incompleto, pois nem todos os aspectos dessa relação estão no campo de aplicação da nossa área. Por exemplo, um aluno com dificuldades de aprendizado, sobre o qual se produz uma queixa escolar, tem uma questão em sua relação com o mundo da educação, mas esta não se configura como uma demanda endereçada ao orientador.

No mundo do trabalho também é possível pensar uma série de situações em que há questões na relação da pessoa com o social que também escapam à orientação profissional e de carreira, como, por exemplo, adoecimentos do trabalho, organização das relações laborais e questões de desempenho. Claro que todos esses fatores não são estranhos à prática do orientador, uma vez

que o fenômeno nunca aparece recortado, e sim em sua totalidade complexa. Mas, nenhum deles se configura como a demanda específica à qual o orientador procurará dar a melhor resposta.

É preciso diferenciar objetos para cada modalidade de atendimento. É necessário compreendermos qual o objeto da orientação profissional e de carreira, diferenciando da orientação psicológica, da psicoterapia e qualquer outra modalidade de atendimento. Sendo assim, as demandas em orientação profissional e de carreira nos apontam seu objeto, tendo como dimensão diferencial o futuro. Essas são algumas perguntas que ilustram essa dimensão: Qual profissão eu irei escolher? Será que vou me adaptar a essa profissão? Como será minha entrada no mercado de trabalho? Qual o meu próximo passo no mundo do trabalho? Qual a melhor decisão a tomar neste momento da minha carreira?

Essas perguntas se *personalizam* quando chegamos ao objeto integral da orientação profissional e de carreira: a tríade da relação pessoa-mundo-do-trabalho-futuro. Em outras palavras: a relação entre a pessoa e o mundo do trabalho no futuro. Evocando as palavras de Fonçatti (2021, p.39):

Assim, concluímos que o objeto da orientação profissional e de carreira não é um elemento ou um estado, e sim uma relação. Essa relação não é dual, senão entre uma tríade que entrelaçada produz um objeto: a relação da pessoa com o mundo do trabalho e educacional no futuro.

Mesmo concluindo o objeto, a definição de cada um desses termos varia de acordo com cada teoria, tendo uma diversidade de antropologias e visões de mundo. O “ser” pessoa e sua relação e contato com o mundo do trabalho no futuro é complexificado, pois no tempo futuro há também a relação com o presente e passado. Presente, passado e futuro formam a temporalidade, isto é, a percepção subjetiva do tempo (Kehl, 2009). O acesso potencial da pessoa a essas três dimensões do tempo, com as qualidades do mundo do trabalho nessas três

dimensões é o que torna tudo complexo. O que ela viveu no mundo do trabalho? O que ela está vivendo no mundo do trabalho? O que ela poderá viver no mundo do trabalho? Além disso, é preciso perguntar: quem é essa pessoa? Tendo fundamentos teóricos assim como informações a respeito da pessoa e a sua vivência no mundo do trabalho, podemos compreender, configurar e também projetar a relação da pessoa com o mundo do trabalho no futuro.

O acesso a essas dimensões da temporalidade da pessoa em relação ao mundo do trabalho nos leva aos objetivos da orientação profissional e de carreira. Fonçatti (2021) sintetiza esses objetivos em três: a escolha, o projeto e o desenvolvimento vocacional. A escolha enquanto objetivo acontece quando a pessoa precisa tomar uma decisão a respeito de seu futuro no mundo do trabalho. Na necessidade da pessoa visualizar e planejar seu futuro no mundo do trabalho, a construção de um projeto passa a ser o objetivo. O desenvolvimento vocacional é necessário quando a pessoa precisa se preparar, não para fazer uma escolha ou um projeto na situação presente, mas sim quando a chegar algum momento de realizar determinada tarefa no futuro. Nesse caso, a pessoa precisa desenvolver as habilidades e competências necessárias para realização dessa tarefa.

Retornemos ao objeto da orientação: a relação da pessoa com o mundo do trabalho no futuro. Se este é objeto da orientação, objetivar é poder integrar todos os elementos que compõem o objeto a favor do orientando. Logo, construir um projeto necessita de alguma forma de integração. O projeto - como possibilidade de acesso experiencial à dimensão do futuro - é construído através de uma narrativa, onde “(...) o futuro pode ser narrado via projeto” (Fonçatti, 2021, p.118).

Podemos sintetizar três elementos para a construção do projeto em: 1) futuro; 2) narrativa e; 3) fantasia. Para os três elementos, continuarei usando as explicações conceituais de Fonçatti (2021). Com base em Lacan (1953), sobre o Real ser aquilo que não cessa de se

inscrever, Fonçatti (2021, p.119) sintetiza a definição de futuro como “uma divisão feita pela experiência humana diante do fluxo da dimensão temporal que corresponde aos eventos que ainda não ocorreram, mas mantém a possibilidade de acontecerem”.

Ainda tomando como base o autor, ele explica que a narrativa permite a aproximação da experiência da pessoa, sem a intenção de esgotar a explicação sobre ela. A narrativa tem um teor de verdade pessoal, local e situacional, nunca correspondendo como uma verdade determinada e objetiva. Ela é formada num processo de fala e escuta, onde tal processo compõe a história de vida da pessoa. Na orientação profissional e de carreira, ela é composta através de um ponto de fala e ponto de escuta, sendo o orientador aquele que escuta e o orientando aquele que narra, tendo o foco narrativo na história da vida de trabalho e educacional. Nesta narrativa há elementos como personagens, lugares, eventos e etc. Esses elementos são dados para compreender a situação da pessoa na vida de trabalho e sua relação com a experiência de passado, seu estado presente e sua experiência de futuro.

A fantasia pode ser definida como uma atividade psicológica, caracterizada pela oposição à realidade, que fomenta processos de exploração e ampliação de interesses e possibilidades. Assim como amplia e abre possibilidade, também nos coloca seus limites, pois a atividade de fantasiar, ao ponto que vai diminuindo até cessar, vai fazendo o processo de implementação da realidade. Como o autor trabalha dentro da psicanálise, na metapsicologia freudiana, é necessário acrescentar uma contraposição a essa definição. Na metapsicologia freudiana, a fantasia não corresponde a uma atividade mental, mas a um processo inconsciente, o qual existe para o sujeito lidar com a realidade, criando uma ponte entre a pessoa e o mundo (Freud, 1917/1996). Nesta concepção, a fantasia corresponde à realidade psíquica e, pela maneira como ela vai se configurar, vai determinar como a pessoa vai compreender a si mesma, as suas relações e o mundo (Fonçatti, 2021, pp.331-332).

Segundo o autor, o projeto é uma construção fantasística-narrativa, isto é, a narrativa

estrutura o projeto e a fantasia estrutura a narrativa. Essa construção nos mostra a relação da pessoa com o mundo do trabalho e educacional no futuro. É isso que a estratégia clínica chama de projeto. Para Bohoslavsky (1977/2015), o projeto é uma estratégia no tempo. Com base em Bohoslavsky, Ribeiro (2014, p. 107) nos explica que o projeto é uma “(...) ação presente, baseada no passado, em direção ao futuro”. A construção fantasística-narrativa é uma ação presente que, pela fala, traz o passado e o futuro. A partir da fala e da escuta, e revelando a relação da pessoa com o mundo do trabalho, é possível agir sobre a narrativa e sua temporalidade. Podemos tomar como exemplo o modelo do *Life Design* proposto por Savickas (2012), com as ações de desconstrução, reconstrução e coconstrução da narrativa, agindo sobre elementos como relações, significados, sentidos e cultura.

Ribeiro (2014) aponta que o projeto tem duas dimensões: a dimensão subjetiva e a dimensão operativa. A dimensão subjetiva envolve os processos de elaboração subjetiva e a construção de sentido e propósito da relação da pessoa com o mundo do trabalho através da narrativa, como já pontuamos anteriormente. A dimensão operativa envolve a ação de construir uma narrativa dirigida ao futuro, isto é, o plano de ação.

O plano de ação é a elaboração de uma narrativa particular que envolve a transformação da realidade. Ele é uma antecipação imaginária, uma construção de uma possibilidade que existirá no futuro, “(...) articulada com uma antecipação operatória que procura planejar esta construção através da intenção (...)” (Ribeiro, 2014, p. 113). Em outras palavras, é planejar ações para atingir o futuro imaginado e desejado, que tenha sentido e propósito para a pessoa. Compreendendo esses elementos do campo da orientação profissional e de carreira, vamos discutir a escolha da estratégia clínica enquanto abordagem em orientação profissional e de carreira para a realização desta pesquisa.

2.11 A escolha da estratégia clínica enquanto abordagem em orientação profissional e de carreira para a realização desta pesquisa

Quando falamos em orientação profissional e de carreira na estratégia clínica estamos falando na verdade da obra “Orientação Vocacional: A Estratégia Clínica”, do autor, já citado antes, o psicanalista argentino Rodolfo Bohoslavsky (1977/2015). A escolha da estratégia clínica nesta pesquisa para fazer diálogo com a abordagem gestáltica no campo da orientação profissional e de carreira foi devido à seus elementos. Esses elementos são: estratégia, tática e técnica.

Para compreender o elemento da estratégia nesse contexto, Bohoslavsky (1977/2015, p.72) nos explica que estratégia “se refere às ações planejadas ou previstas, tendentes a atuar sobre uma situação, com finalidade de modificá-la segundo determinados propósitos”. À vista disso, a modalidade clínica em psicologia caracteriza-se por uma estratégia que atua sobre um objeto de estudo: o comportamento dos seres humanos. Então, falar em estratégia é falar em um tipo de observação e de atuação sobre o comportamento humano.

Portanto, a estratégia clínica de Bohoslavsky refere-se a três momentos: observar, pensar e agir. O segundo momento, o pensar, é o momento do diagnóstico, que é a compreensão que o orientador atinge daquilo que ele observa. Essa compreensão se dá por algum sistema teórico. Para essa pesquisa utilizaremos elementos do sistema teórico da abordagem gestáltica.

A tática refere-se ao enquadre que o orientador irá utilizar. Por exemplo, o tipo de atendimento (individual ou grupal), o tempo da sessão (será 50 minutos ou 1 hora e 30 minutos), a frequência (quantas vezes por semana) e o período dos atendimentos (quantas sessões serão necessárias para realizar o processo) e outros termos que vão configurar o espaço da orientação. Nas palavras de Bohoslavsky (1977/2015, p.104):

O modo como tal campo é configurado pelo entrevistador designa-se com o termo “enquadre”.

O enquadre consiste em converterem constantes variáveis da situação presente, isto é, todo enquadre implica num certo artifício técnico, que atua como um quadro de referência permitindo ler os significados do comportamento do entrevistado e, a partir daí, chegar a um diagnóstico mesmo.

Então, pelo enquadre, podemos ter elementos para elaborar o diagnóstico, como veremos no estudo de caso posteriormente. Como o enquadre implica num certo artifício técnico também, ele não só configura o espaço, mas também a técnica utilizada. Quando falamos em técnica, falamos em “(...) todos os recursos práticos que o orientador lança mão nesse enquadre para atingir o objetivo estabelecido (...)” (Fonçatti, 2021, p. 43). Na estratégia clínica, a principal técnica é a entrevista. “A entrevista em orientação vocacional é uma situação de interação humana, na qual um dos participantes está capacitado, cientificamente e tecnicamente, para exercer o papel de entrevistador” (Bohoslavsky, 1977/2015, p. 101).

Para o diagnóstico ocorrer é necessário a entrevista enquanto técnica, pois é através dela que iremos colher os dados. A entrevista precisa de um enquadre, pois, “se os papéis, o tempo, o lugar e os objetivos não foram preestabelecidos, o comportamento do entrevistado assume um caráter caótico e incompreensível ao entrevistador” (Bohoslavsky, 1977/2015, p. 104). Podemos dizer que o enquadre são as “regras do jogo”, porém, o orientando entrevistado pode “quebrá-las” com liberdade. A quebra das regras nos mostrará o comportamento a ser observado que impede o orientando de atingir os objetivos estabelecidos:

Entretanto, além de ser o entrevistador quem define e configura o campo, seu comportamento - ao fixar o enquadre - toma somente um conjunto de variáveis e converte-as em constantes, deixando em liberdade o entrevistado, para que este configure tudo o que ocorra na entrevista. Isto quer dizer que podemos reconhecer, na entrevista, algo fixo, constante ou rígido, que é o enquadre, e algo que é um processo dinâmico e que expressará o modo como o entrevistado exerce a liberdade de configurar a situação. É por isto que o modo como o entrevistado emprega sua liberdade para escolher a maneira de configurar a entrevista converte-se num dado importante para se entender as maneiras habituais, pelas quais o entrevistado exerce sua possibilidade de escolha. Assim, embora o entrevistador fixe certas linhas estáveis e, se

quisermos, rígidas - que atuariam na forma de trilhos do processo ou do acontecer da entrevista -, o que acontecer em si corre por conta do entrevistado (Bohoslavsky, 1977/2015, p.105).

Sendo assim, essa é a estrutura da estratégia do diagnóstico clínico: colher dados através da entrevista ou de outras técnicas dentro de uma configuração constante. Para Bohoslavsky (1977/2015, p.102) a entrevistas abertas são indicadas:

No caso específico da orientação vocacional, as entrevistas abertas são indicadas, pois nelas a técnica converte-se não só numa forma de recolher dados exhaustivamente, a fim de elaborar um eventual diagnóstico vocacional, mas ao mesmo tempo em uma situação de interação, na qual surgem desse diagnóstico (que se realiza continuamente durante cada entrevista) ações do entrevistador tendentes a modificar o comportamento do entrevistado, através do esclarecimento.

No campo da entrevista, os momentos de pensar e agir ocorrem continuamente. Eles ocorrem segundo um sistema teórico de base do orientador entrevistador, com sua visão de ser humano e de mundo, para atingir o objetivo estabelecido (Fonçatti, 2021, p. 43).

A entrevista nos revela o modo de ser da pessoa e a conduta dela, não só pela narrativa que será estabelecida na comunicação, mas também pela interação entre entrevistador e entrevistado. Lembrando, precisamos considerar que o campo psicológico da entrevista se dá sempre em relação. Por isso, precisamos sempre estar atentos às forças que configuram esse campo. O entrevistador, sendo uma dessas forças, junto ao entrevistado, desenvolve comportamentos dentro desse campo.

Para Bleger (1980/2003, p.18), a entrevista é um campo psicológico, o qual o trabalho é investigar a conduta e a personalidade dos seres humanos. Através da entrevista, conseguimos observar como o modo de ser da pessoa (a personalidade) a faz caminhar para seu objetivo. Este também é um motivo do porquê foi escolhida a estratégia clínica enquanto abordagem para realizar o diálogo com a abordagem gestáltica. Iremos utilizar enquanto ferramenta diagnóstica o ciclo do contato, que é utilizada como uma tipologia processual na

abordagem gestáltica, onde iremos observar e compreender com mais profundidade no estudo de caso que será apresentado, tendo como base o trabalho de Ribeiro (2019). Compreendido a escolha, vamos compreender do que se trata a abordagem gestáltica.

3. A abordagem gestáltica

A abordagem gestáltica é mais conhecida por sua prática clínica em psicologia e está localizada dentro do grupo das abordagens humanistas. A seguir, farei uma apresentação breve de alguns elementos da abordagem gestáltica. Entre eles farei um pequeno histórico da abordagem, sua pesquisa no Brasil, uma revisão de literatura da abordagem no campo da orientação profissional e de carreira, além de uma sucinta apresentação da epistemologia da abordagem.

3.1 Breve histórico do início da abordagem gestáltica e sua chegada no brasil

Quando falamos em abordagem gestáltica estamos falando para além da prática em psicologia clínica, através da gestalt-terapia. Estamos falando da aplicação prática na educação, pela gestaltpedagogia (Burow & Scherpp, 1985), na saúde pública (Bernardo & Belmino, 2015), no contexto organizacional (Alvim & Ribeiro, 2005) e no mundo do trabalho, na universidade (Alvim, 2006), através da pesquisa (Branco & Carpes, 2017), entre outros contextos.

Quando falamos em abordagem gestáltica, falamos de todo arcabouço teórico apresentado no método criado por Frederick (conhecido por seu apelido “Fritz”) e Laura Perls, Paul Goodman e todo o “grupo dos sete” como eram chamados. Eram pertencentes ao grupo Isadore From, Paul Weisz, Elliot Shapiro e Sylvester Eastman (Juliano, 2004).

A gestalt-terapia foi fundada em 1951, em contexto pós segunda guerra mundial, com a publicação da obra “*Gestalt Therapy: Excitement and Growth in the Human Personality*” (1951). Período marcado pelo desenvolvimento das teorias humanistas. Um ano após o lançamento, em 1952, foi fundado o primeiro instituto de gestalt-terapia em Nova Iorque (Nascimento & Ribeiro, 2017, p. 145):

Nos Estados Unidos, houve uma cisão entre os grupos dos ditos ‘caras pálidas’ e ‘peles vermelhas’. De um lado, Fritz Perls com uma Gestalt-terapia da experiência, da monodramatização, dos workshops curtos e com foco na sua aplicação em situações curtas. Do outro lado, Laura Perls com o Instituto de Gestalt-terapia de Nova Iorque (fundado em 1952), com seu doutorado em Psicologia da Gestalt, com maior rigor acadêmico, na tentativa de institucionalizar e aprofundar teoricamente a Gestalt-terapia. E, entre ambos, Paul Goodman pensando a Gestalt-terapia mais próxima de um movimento político de contestação social com sua ênfase na anarquia e nos movimentos de contracultura. A título de informação, no prefácio da obra “Gestalt-terapia”, From e Miller (1951/1997) discutem longamente as diferenças entre esses modelos surgidos nos EUA.

É importante darmos atenção a esses caminhos que a abordagem gestáltica seguiu a partir dessa cisão. Fritz seguiu para a costa oeste dos Estados Unidos, onde conseguiu grande notoriedade e se tornou o grande divulgador da gestalt-terapia. Laura seguiu num trabalho acadêmico em Nova Iorque. Goodman, também em Nova Iorque, se ateu aos trabalhos social, político e antropológico.

Fritz era um neuropsiquiatra, mas como ele aponta em sua autobiografia “Escarafunchando Fritz dentro e fora da lata do lixo” (Perls, 1979), quando mudou-se para os Estados Unidos, tornou-se apenas um terapeuta alternativo, pois não fez a revalidação de seu diploma. Laura havia estudado com Max Wertheimer, um dos fundadores da psicologia da gestalt. A psicologia da gestalt tem todo um arcabouço teórico-científico, com estudos sobre a percepção e a psicofísica (Koffka, 1975). Goodman era um professor universitário, crítico literário e ativista anarquista.

Com a cisão, o desenvolvimento da gestalt-terapia se deu em três formas: A “*gestalt visceral*”, praticada por Fritz, na Califórnia, com ênfase na experiência e na *awareness* pessoal. A “*gestalt da cabeça*”, praticada por Laura, em busca de aprimoramento teórico — que também pode ser considerada de forma integrada, pois valorizou o contato, suporte, fronteira e corporeidade (Perls, L., 1978). A terceira forma é a “*gestalt do coração*”, um modo da primeira geração de gestalt-terapeutas de conciliar e integrar essas duas ênfases:

Com o passar dos anos, a primeira geração de Gestalt-Terapeutas elabora uma outra perspectiva, chamada "*Gestalt do Coração*". Parece adequada a comparação com aquelas situações familiares em que os filhos tentam encontrar um acordo entre as divergências paternas. As expressões significativas deste terceiro modelo são os textos Gestalt-Terapia Integrada de Erv e Miriam Polster (1973) e o de Joseph Zinker, O Processo Criativo em Gestalt-Terapia (1977), com a colaboração de Sonia Nevis (Juliano, 2004, pp. 7-8).

Goodman continuou desenvolvendo suas teorias sociais e antropológicas, bem como escritos sobre gestalt-terapia. Como exemplo de suas obras temos “*Communitas*” (Goodman & Goodman, 1990), que faz crítica ao estilo de vida na metrópole e propõe um estilo de vida em pequenas comunidades; “*Growing Up Absurd: Problems of Youth in the Organized Society*” (Goodman, 1960), o qual trata de questões da organização social vigente, e “*Nature Heals: The Psychological Essays of Paul Goodman*” (Goodman, 1991), escritos sobre questões psicológicas, cultura e sociedade. Infelizmente, não há nenhuma obra de Goodman traduzida para o português.

Cada um desses caminhos deu origem a novos institutos de gestalt-terapia pelo mundo. Os caminhos da gestalt-terapia seguem para além dos Estados Unidos, chegando a países como Canadá, França, Bélgica e etc. (Ginger & Ginger, 1995). No Brasil, o desenvolvimento da abordagem se dá nas décadas de 1970 e 1980, nas cidades de São Paulo e Brasília inicialmente.

Alguns psicólogos e psicólogas tiveram contato com a abordagem em conferências no exterior. Após isso, buscaram suas formações nos institutos em outros países e formaram institutos pelo Brasil. Trouxeram gestalt-terapeutas de outros países para formar profissionais no Brasil (Suassuna & Holanda, 2009). Como nosso intuito aqui é apresentar um breve histórico, irei mencionar alguns fatos de maneira sintética. De qualquer modo, valem as leituras de Juliano (2004), Suassuna e Holanda (2009), Ribeiro e Nascimento (2017) e Esch e Jacó-Vilela (2019).

Na década de 1970, temos como marco a publicação do artigo “Elementos de Psicoterapia Gestáltica”, por Theresè Tellegen, no Boletim de Psicologia da Sociedade de Psicologia de São Paulo. Theresè teve contato com a abordagem por ocasião de uma viagem que fizera à Inglaterra, em 1972. Lá participou de *workshops* promovidos pelo *Tavistock Institute* e coordenados por Silvia Peters.

Em 1973, Tellegen traz Silvia Peters à São Paulo para um *workshop* de doze horas. Em 1976, Tellegen consegue trazer Robert Martin, gestalt-terapeuta estado-unidense, do Instituto Gestalt de Los Angeles para dois pequenos *workshops* em São Paulo. Os profissionais presentes nestes workshops eram Walter Ferreira da Rosa Ribeiro, Paulo Barros, Abel Guedes, Lilian Frazão e Jean Clark Juliano.

No ano de 1981, Thérèse Tellegen, Lilian Frazão, Abel Guedes e Jean Clark Juliano fundaram o Centro de Estudos de Gestalt de São Paulo. Pouco tempo depois, parte do grupo criou o curso de especialização “Abordagem Gestáltica em Psicoterapia”, com duração de três anos, no Instituto Sedes Sapientiae. Já em 1987, Gary Yontef, co-fundador do *Pacific Gestalt Institute*, vem ao Brasil para realizar *workshops* e *treinar* gestalt-terapeutas.

Em 1977, Walter Ribeiro, que participava também do grupo de gestalt-terapeutas em São Paulo, iniciou um pequeno grupo de três pessoas para veicular a gestalt-terapia na cidade de Brasília. No ano seguinte, esse grupo se ampliaria, criando o primeiro grupo de formação,

auxiliado por Maureen Miller, gestalt-terapeuta de origem rogeriana, vinda de San Diego, Califórnia.

No ano de 1984, houve a primeira publicação de livro Theresè Tellegen, “Gestalt e Grupos: Uma Perspectiva Sistêmica”, fruto de sua dissertação de mestrado, o qual trouxe mais elaboração teórica para a abordagem (Frazão, 2006). Em 1985, Jorge Ponciano Ribeiro, professor da Universidade de Brasília, publicou “Gestalt-terapia: Refazendo um Caminho”, livro sobre a epistemologia da gestalt-terapia.

Além dessas publicações, as pesquisas na abordagem gestáltica iniciaram. Como exemplos: Frazão (1983) e seu trabalho com grupos; Kato (1990) e os estudos na abordagem dialógica de Martin Buber; Zlotnic (1990) e o estudo sobre o fenômeno da transferência em gestalt-terapia; Filho (1991) e o trabalho com sonhos; Zanella (1992) com seu estudo da terapia infantil na abordagem gestáltica e Lilienthal (1997) com o estudo da aplicação da gestaltpedagogia entre outros estudos.

Desde então vem sendo realizado diversas pesquisas na abordagem gestáltica, publicações de livros, dissertações de mestrado, teses de doutorado e artigos em periódicos científicos. Esses estudos citados são alguns exemplos para termos uma percepção do desenvolvimento da abordagem desde sua chegada.

Atualmente temos muitas pesquisas no Brasil. O último registro de análise de mestrados e doutorados realizados no Brasil foi feito por Holanda (2009). No período de 1982 a 2008, foram catalogadas 51 produções, sendo 40 mestrados e 11 doutorados. Como temas principais das pesquisas, temos o debate epistemológico, tratando de relações do pensamento gestaltista com diversas filosofias, assim como a reflexão de seus próprios fundamentos; e também a ampliação do campo de aplicação da teoria para além da psicoterapia.

No que diz respeito à publicação de artigos científicos em periódicos, Branco e Carpes (2017) realizaram uma revisão sistemática através das ferramentas de busca para periódicos

indexados SciELO e PePSIC. Foram catalogados 73 artigos, publicados de 1997 até 2014, tendo a maioria de suas publicações no periódico “Revista da Abordagem Gestáltica - Phenomenological studies”, com 31 artigos catalogados (42,46% das publicações). Holanda (2009) e Branco e Carpes (2017) corroboram Holanda e Karwowski (2004) em que as publicações da abordagem gestáltica apresentam maior circulação em livros do que outras fontes acadêmicas. Segundo Branco e Carpes (2017, p.78), isso se deu devido a cultura propagada por Fritz Perls, chegando até o Brasil:

O conhecimento “gestáltico”, segundo o nosso juízo, baseado nos dados levantados dissemina-se mais em um cenário extra universitário de centros de formação, os chamados Institutos de Gestalt-Terapia, que seguem uma tradição iniciada por Fritz Perls. Este, ao contrário de outros expoentes humanistas, como Carl Rogers, Abraham Maslow e Amedeo Giorgi, foi avesso a publicar suas ideias em periódicos acadêmicos e constituiu o seu saber fora do circuito acadêmico, não chegando a se preocupar com a formação de pesquisadores.

Com isso, para a abordagem tomar cada vez mais forma no aspecto científico, teórico e acadêmico, há a necessidade de pesquisas no meio acadêmico. Todos os caminhos podem levar ao desenvolvimento, mas cada um de uma forma. Nesta pesquisa, tomamos a modalidade clínica como modo de promover a discussão na abordagem no campo da orientação profissional e de carreira.

3.2 Uma breve apresentação da epistemologia da abordagem gestáltica

Compreendido um pouco os criadores e expoentes da abordagem gestáltica, bem como sua chegada e desenvolvimento no Brasil, a pergunta que precisamos responder é: afinal, o que é a gestalt-terapia e o que é a abordagem gestáltica? Um caminho para responder essa pergunta é a epistemologia da abordagem. Além disso, a epistemologia nos auxiliará a compreender o estudo de caso que será apresentado.

Ribeiro (2012) divide a epistemologia da abordagem gestáltica em três categorias: 1) pressupostos filosóficos; 2) teorias de base e 3) antecedentes pessoais. Nos pressupostos filosóficos temos o humanismo, o existencialismo e a fenomenologia. Nas teorias de base, temos a psicologia da gestalt, a teoria de campo e a teoria organísmica. Com o trabalho de Tellegen (1984), acrescentaria aqui a teoria geral de sistemas. Os antecedentes pessoais a que o autor se refere são de estudo e vivências de Fritz Perls. Esses são a psicanálise, o contato com análise Reichiana (Fritz foi analisando de Wilhelm Reich) e as religiões orientais, o taoísmo e o zen budismo (Perls, 1979).

3.3 Os pressupostos filosóficos

A influência do humanismo na abordagem gestáltica está na obra “Holism and Evolution”, de Jan C. Smuts (1927), filósofo, político e estadista sul-africano. Laura e Fritz tiveram contato com Smuts quando imigraram para a África do Sul. Saíram da Alemanha, no período da segunda guerra mundial, quando o país estava sendo tomado pelo regime nazista. Além disso, a filosofia humanista existencialista influenciou muitos dos pensadores do século XX, no pós-guerra (Mendonça, 2013). Para Ribeiro (2019), é nesse humanismo que a abordagem gestáltica se encontra.

O humanismo é a teoria do ser humano. No caso do humanismo holístico é pensar o ser humano enquanto um todo, isto é, não somente como mente ou como ser fisiológico, mas como uma pessoa inteira. Para compreendermos melhor, Ribeiro (2012, p.43), aponta que “a gestalt-terapia se coloca do lado das psicoterapias humanistas, o que significa que contém e promove a ideia do homem como centro, como valor positivo, como capaz de se autogerir e regular-se”. Logo, para compreendermos o ser humano, temos uma visão de ser humano com valor, capaz de buscar e lidar com seu potencial para se desenvolver e com a responsabilidade por essa busca.

Com isso, chegamos ao existencialismo. Entendemos por existencialismo o conjunto de doutrinas filosóficas, sendo o tema central a existência humana. Temos como representantes de escolas existencialistas Soren Kierkegaard, Martin Heidegger, Jean Paul Sartre e Martin Buber.

O existencialismo busca compreender o ser humano como ser concreto em suas circunstâncias e o enxerga como ser livre e responsável por construir sua própria existência. O ser humano é um ser livre para escolher e construir seu projeto de vida e de mundo. Ao realizar isso, torna-se responsável por sua existência, isto é, está sempre respondendo às suas circunstâncias e escolhendo a todo instante.

Diante disto, temos a máxima existencial que o ser humano é um eterno vir-a-ser. O ser humano está sempre sendo de acordo com a resposta que dá às suas circunstâncias. Isto quer dizer que, mesmo com as imposições de limitação física, social, espacial e temporal, as circunstâncias não determinam o sujeito, e sim suas escolhas dentro delas. Com esses pressupostos, a abordagem gestáltica enxerga um ser humano como ser consciente e responsável. Por isso é capaz de construir seu projeto existencial e ser responsável por assumir a direção de sua existência (Cardoso, 2013).

Ribeiro (2012, p. 63) emprega a fenomenologia como uma filosofia, como uma metodologia e que implica numa visão de mundo:

A tarefa de buscar na fenomenologia suporte, princípios e pressupostos para uma melhor compreensão da Gestalt-terapia como uma filosofia, como um processo, uma técnica, um modo de se expressar e ver o mundo é, sem dúvida alguma, a essência de todo um processo de compreensão de nossa proposta.

Portanto, a abordagem gestáltica busca na fenomenologia um método para a compreensão da realidade. O trabalho é de captar a essência mesma das coisas e descrever a experiência do modo como ela acontece, através da sensação, da percepção e da intuição. Para isso, é necessário suspender todo e qualquer juízo, superando a oposição entre essência

(aquilo que é) e aparência (aquilo que parece ser). Esta é a redução fenomenológica, que nos coloca diretamente com a existência do ser, sem estabelecer qualquer hipótese sobre dados pré-concebidos, mas somente com os dados intuídos da minha experiência vivida naquele momento:

A redução fenomenológica é a busca do significado, que é a chegada da totalidade à minha consciência. É a totalidade que contém o significado. Esta totalidade é feita de momentos fenomenológicos: sensação, percepção, intuição (introversão - *insight*). O organismo sente recebendo, percebe (conteúdo de consciência) e fecha, reduz a realidade através da intuição. A intuição é um momento forte do encontro. É a chegada, é a descoberta, é o próprio manifestar-se da realidade toda à minha consciência. É o nascer da identidade, da individualidade de alguém à minha consciência (Ribeiro, 2012, p.71).

Para a abordagem gestáltica, a postura fenomenológica é o que guia o psicodiagnóstico, que se dá pelas funções de contato: a visão, a audição, o tato, o paladar e fala (Polster & Polster, 1973/2001). É através do que se observa, de como se vê, ouve e sente dos movimentos da pessoa no momento da sessão de psicoterapia que há a compreensão. A teoria vem em seguida, através da linguagem, da memória e de outras faculdades mentais, para dar a identidade a esse conhecer. Por fim, para termos referências, temos como representantes de escolas de fenomenologia Edmund Husserl e Maurice Merleau-Ponty.

Passado pelos pressupostos filosóficos, vamos compreender brevemente as teorias de base. Começaremos pela psicologia da gestalt.

3. 4 As teorias de bases

A psicologia da gestalt é uma escola de psicologia alemã, fundada no início do século XX. Ela tem como seus fundadores os psicólogos Max Wertheimer, Kurt Koffka e Wolfgang Köhler. Os pesquisadores faziam experimentos com a percepção humana e tinham como local para esses o laboratório da Universidade de Frankfurt. A partir de seus experimentos,

elaboram alguns princípios de psicologia da gestalt (Koffka, 1975). Vou me ater apenas alguns conceitos importantes para uma introdução e embasamento da gestalt-terapia

A palavra “*gestalt*” é um substantivo alemão. Segundo Engelmann (2002, p.2), tem dois significados: 1) forma e 2) uma entidade concreta, que possui entre vários atributos a forma. É um segundo significado que os psicólogos gestaltistas utilizavam. Por isso a palavra “*gestalt*” não tem tradução para outras línguas, para manter o significado proposto por essa escola.

Através desses experimentos, foi possível elaborar dois conceitos importantes que darão base ao trabalho em gestalt-terapia: 1) o todo e a parte; 2) figura e fundo.

Quando falamos sobre o todo e a parte, falamos da crítica e desenvolvimento de pensamento que os gestaltistas estavam formulando. O pensamento gestaltista vem se opor a modos de pensar fragmentários, como por exemplo o atomismo. Através dos experimentos com a percepção humana, Wertheimer, Köhler e Koffka discordaram de uma visão dualista da psicofísica, onde primeiro viriam as sensações e só depois a percepção destas. Afirmaram que sempre percebemos totalidades e essas não resultam de uma síntese de sensações. Na verdade, há uma integração imediata dos estímulos.

Há sempre um todo e não um conjunto de partes que formam um todo. Uma totalidade não se reduz a uma simples soma de partes e nem mesmo a justaposição delas (Frazão, 2013). Visto isso, o pensamento gestaltista busca sempre a compreensão de um todo, e não a análise de partes. Para compreendermos isso melhor, é necessário apresentarmos os conceitos de figura e fundo.

O princípio de figura/fundo é como organizamos nossa percepção. Nas palavras de Frazão (2013, p. 102):

(...) percebemos totalidades e, dependendo das circunstâncias, algo se destaca, torna-se mais proeminente, fica em primeiro plano - a figura -, enquanto o restante permanece em segundo plano - o fundo.

A figura e o fundo integram isso que chamamos de *gestalt*, configuração ou totalidade.

Portanto, é um processo perceptivo, integrado e dinâmico. Isto quer dizer que a nossa percepção sempre capta o todo, mas dá atenção a aquilo que é necessário naquelas circunstâncias. Esse processo é dinâmico, pois as circunstâncias mudam e nossa atenção também pode mudar. Engelmann (2002, p.6) nos dá o exemplo da força da *gestalt*:

(...) Uma *Gestalt* é fraca quando a energia de seu processo é pequena. Uma *Gestalt* é forte quando a energia do processo aumenta. Dentro dos vários sistemas físicos, há os constituídos por processos nervosos centrais de animais superiores.

(...) Podemos citar como exemplo, um ser humano sentado ante sua escrivaninha, em cima da qual há uma borracha e um livro. Podemos dizer que a borracha constitui uma *Gestalt* forte e o mesmo pode-se dizer com relação ao livro. A superfície da mesa com os dois objetos, borracha e livro, constitui também uma *Gestalt*. Entretanto, será uma *Gestalt* bem mais fraca do que as duas *Gestalten* anteriores, a borracha e o livro. (...) Na medida em que o ser humano olha para a mesa, os perceptos “borracha”, “livro” e “alto da mesa contendo a borracha e o livro” são também *Gestalten*, com a seguinte diferença entre elas: “borracha” e “livro” apresentam mais força do que “alto da mesa contendo a borracha e o livro”. Outro exemplo, seria o de duas pessoas carregando um sofá. As duas pessoas seriam cada uma uma *Gestalt*, e o sofá também. Além disso, as duas pessoas carregando o sofá seriam uma terceira *Gestalt*, ainda que mais fraca do que as três *Gestalten* anteriores.

Para mim, ao se falar nos diversos graus de força da *Gestalt*, seria bem melhor utilizar um contínuo. Nesse contínuo seria possível colocar uma *Gestalt* muito forte, uma *Gestalt* medianamente forte, uma *Gestalt* mais ou menos fraca, uma *Gestalt* bem fraca, e assim por diante.

Dependendo do nível de atenção da pessoa e da sua possibilidade de concentração, teremos uma *gestalt* predominante, isto é, uma *gestalt* forte. Se nos concentrarmos somente na borracha ou no livro, estamos despendendo mais energia do que em todos os estímulos perceptivos. A percepção está captando tudo, mas a concentração em apenas uma figura do todo torna a *gestalt* forte. O que está no fundo é uma *gestalt* fraca. Tornará forte se mudarmos a atenção do elemento que está como figura e voltarmos nossa atenção a um elemento do fundo, que virá a ser figura agora.

A psicologia da gestalt influenciou diversas pesquisas posteriores. Os princípios elaborados puderam ser experimentados para além da percepção. Esses experimentos elaboraram a teoria de campo de Kurt Lewin, teoria organísmica de Kurt Goldstein e a teoria geral de sistemas de Ludwig von Bertalanffy.

A teoria de campo é uma teoria formulada por Kurt Lewin, psicólogo alemão, através da realização de experimentos sociais (Lewin, 1936). Lewin trabalhou com Wertheimer, Köhler e Koffka e, a partir da psicologia da gestalt, estendeu os trabalhos a fenômenos de comportamento de grupos. Alguns conceitos importantes da teoria de campo que embasam a abordagem gestáltica são: 1) comportamento; 2) meio e 3) campo.

Os gestaltistas, buscando elaborar uma psicofísica, compreendem que todo comportamento ocorre dentro de um campo fenomênico total, tendo como distinção do comportamento como fenômeno molar e molecular. Comportamento molar refere-se ao comportamento que ocorre sob influência de um contexto externo à pessoa. Ele é o resultado final de um grande número de processos e tem como característica ser exteriormente observável. Já os comportamentos moleculares são esses processos, que ocorrem dentro do organismo, sendo iniciado por estímulos ambientais. Importante ressaltar que ambos os comportamentos ocorrem simultaneamente. A distinção é apenas fenomênica, isto é, o qual será dado atenção. Deste modo, os gestaltistas compreendem que existe uma dupla realidade: o meio geográfico e o meio comportamental (Ribeiro, 2012).

O meio geográfico é o espaço físico. O meio comportamental é criado na relação entre o organismo e o meio geográfico. Para compreendermos melhor, vamos pensar numa floresta e em duas pessoas.

O meio geográfico é a floresta. O meio comportamental é a relação entre a pessoa e a floresta. Ambas as pessoas podem ter diferentes reações estando no mesmo meio. A primeira pessoa pode ter comportamentos de contemplação (olhar o verde das árvores, ouvir o som dos

animais, sentir o cheiro das plantas e etc). A segunda pessoa pode estar sentindo medo e desconforto (estar perdido, ter medo de animais e se sentir desconfortável por picadas de mosquitos e etc). É o meio comportamental que regula o comportamento. Isto é, a particularidade de um organismo num meio geográfico dá possibilidades de comportamento. Para aprofundarmos mais essa compreensão, vamos abordar o conceito de campo.

O conceito de campo abrange as forças e as tensões destas forças. Compreendemos “força” no sentido clássico da física, ou seja, tudo que tem movimento em direção a algum lugar. É isso que chamamos de força vetorial. Não iremos discutir a parte matemática, apenas na forma conceitual.

Temos como exemplo de forças o tom e volume de uma voz, a velocidade de um carro, a temperatura de uma panela, a altura e peso de uma pessoa, o brilho de uma lâmpada e etc. Esses são apenas exemplos óbvios para compreendermos o que são forças.

Quando falamos em campo de forças, estamos nos referindo a todos os comportamentos e movimentos que ocorrem dentro do meio comportamental. Estamos falando de pequenos processos elétricos que ocorrem no cérebro, que formam pensamentos que se transformarão em ações. Estamos falando de alimentos que contém certos nutrientes, que no processo digestivo irão provocar alguma reação química em nosso organismo. Estamos falando da semente plantada, que pelos nutrientes do solo e a água da chuva, irá germinar, crescer raízes e se transformar numa árvore. Estamos falando de uma pessoa interagindo, se movimentando, dizendo palavras que têm significados específicos em determinado tom e volume. Essas palavras provocam reações emocionais em outras pessoas presentes no mesmo ambiente e que irão responder a esse tipo de estímulo.

É nisso que a teoria organísmica e a teoria geral de sistemas se baseiam. A teoria organísmica traz princípios tanto da psicologia da gestalt quanto da teoria de campo, numa perspectiva do organismo humano. Foi uma teoria elaborada a partir de estudos com soldados

com alguma lesão cerebral. A partir desses estudos, Goldstein (1995) pôde compreender que o organismo humano é um todo organizado, com este todo diferenciado de suas partes. Por isso, toma a postura de não olhar os sintomas a partir apenas de uma lesão orgânica específica, mas sempre considerar o organismo como um todo. Se houver alguma lesão em alguma parte do organismo, isso sempre afetará o todo (Ribeiro, 2012).

Sendo organismo um sistema organizado, qualquer desorganização afetará o todo. O organismo desorganizado também buscará sua reorganização. Goldstein (1995) pôde formular isso, pois percebeu que os soldados conseguiram reorganizar suas funções motoras, mesmo com lesões cerebrais. Eles desenvolveram novos comportamentos que os ajustavam às suas necessidades cotidianas de acordo com as potencialidades preservadas.

A busca por essa reorganização é o que Goldstein (1995) chamou de autorregulação organísmica. Em outras palavras, uma tendência natural e também um impulso básico de nosso organismo, em busca de satisfazer suas necessidades e como um mecanismo de sobrevivência (Ribeiro, 2012; Lima, 2013).

A busca por autorregulação não se dá apenas nesses casos. Precisamos pensá-la de maneira holística, pois o organismo é sempre um todo que é pertencente ao todo. Isto quer dizer que não podemos separar ou diferenciar a busca por um equilíbrio organísmico (autorregulação) na dimensão fisiológica, na dimensão psicológica ou na dimensão social. Podemos ter tanto a sede de água quanto a sede por afeto de nosso semelhante. Como aponta Lima (2013, p 151.):

O conceito de organismo de Goldstein o descrevia como uma unidade interacional na qual dentro e fora são meras abstrações, dando-se a autorregulação no entre, como um fenômeno de fronteira. Segundo essa visão, o ser humano não só deve ser compreendido como um sistema biopsicossocial, no qual mente/corpo e a interação com o meio – seja este físico, cultural ou social – estão em permanente intercâmbio e compõem uma totalidade em busca de autorregulação, como é impossível pensá-lo isoladamente, pois somos criadores e criaturas ativas no processo de transformação do universo. Holisticamente, não é correto dizer que o ser humano está inserido na natureza; ele é, em si, manifestação da natureza. Isso muda

completamente a visão de homem da ciência moderna, que acreditava ser papel do ser humano compreender as leis do funcionamento da natureza e dominá-las. O universo se manifesta em nós e somos constantemente atravessados pelo fluxo energético cósmico em busca de harmonia.

O biólogo austríaco Ludwig von Bertalanffy (1977) contribuiu para a teoria organísmica elaborando sua teoria geral de sistemas. O autor elaborou princípios gerais aplicáveis a diversos modelos de sistemas complexos de qualquer natureza, sejam eles biológicos, ecológicos, psíquicos, sociais, econômicos, culturais e etc. Portanto, é uma teoria interdisciplinar, aplicável em diversas áreas de conhecimento (Tellegen, 1984, p. 57).

Para elaborar uma síntese de sua teoria, gostaria de trazer alguns conceitos. O primeiro é o conceito de sistema. Sistema é uma *gestalt*. Sistema é uma configuração. Sistema é um todo que tem uma estrutura, um funcionamento e possibilidades de evolução. Estrutura são as partes do sistema e como estas se inter-relacionam internamente e com o meio externo, isto é, com os outros sistemas. O funcionamento refere-se em como se processa a transformação daquilo que o sistema recebe (o *input*) e naquilo que ele devolve ao meio externo (o *output*). Em outras palavras, são as partes de entrada e saída do sistema. A evolução refere-se a possibilidades de mudança que o sistema pode sofrer ao longo do tempo, considerando seus dispositivos de correção, diferenciação e renovação, tendo as possibilidades de desgaste e desintegração (Tellegen, 1984, p.62).

Considerando a possibilidade de evolução do sistema, é preciso fazer uma distinção entre sistemas abertos e fechados. O sistema fechado “é aquele dentro do qual circula energia, mas que por si só não mantém trocas de energia ou matéria com o meio” (Tellegen, 1984, p.63). Tomemos como exemplo a máquina industrial de café expresso. Esta sempre vai realizar o mesmo passo a passo para produzir o café. Dessa forma, você coloca o pó de café; encaixa a despenseira do pó no buraco onde sairá determinada quantidade de água; aperta o botão e a água quente é liberada com determinada pressão; a água pressurizada vem em

direção a despenseira; toma contato com o pó; escorre para a xícara e seu café expresso está pronto.

Para tudo isto, é necessário um ser humano operando o máquina em algum grau. Ela por si mesma não consegue ir em busca do café, e este não faz alteração no seu funcionamento ou transforma-a em outra máquina. Para os sistemas fechados, vale o princípio da entropia, isto é, o sistema sempre sofre deterioração. Por exemplo, ao longo do tempo a máquina de café vai ficando velha, peças podem quebrar e ela precisa de manutenção e troca dessas peças. Ela por si mesma não fará isso. Então temos a diferença entre o sistema fechado e aberto.

O sistema aberto tem propriedades de autonomia, autorregulação e entropia negativa, isto é, tem dispositivos para forças de resistência à deterioração de funcionamento. Como exemplo, podemos tomar o sistema digestório humano. Precisamos considerar que o sistema digestório humano não é separado do todo do organismo humano. O sistema digestório é o ser humano.

Com o processo digestório (seu sistema), o ser humano será nutrido e, dependendo da quantidade e do valor nutricional dos alimentos, poderá mudar sua composição corporal, poderá ter melhor ou pior rendimento físico e mental em suas atividades, poderá sentir-se bem ou mal e etc. O sistema digestório é ligado ao sistema fisiológico, que é ligado ao sistema cerebral, que é ligado ao sistema cognitivo e assim por diante.

Os sistemas abertos são mais complexos devido a sua propriedade autônoma de troca com o meio. Se retornarmos ao sistema digestório, esse tem dispositivos de regulação. Os dispositivos servem para a sobrevivência do organismo. Por exemplo, se comemos algo estragado, existem anticorpos e uma microbiota para combater aquilo que nos faz mal, expelindo esses elementos. Um outro exemplo é se comermos pouco ou muito. Dependendo do organismo e sua hereditariedade em funcionamento, alguns que comem muito irão

engordar e outros não. Assim como aqueles que comem pouco, uns irão emagrecer e outros terão mais dificuldade.

O organismo de sistema aberto terá resistência à mudança em suas trocas com o meio. Porém, esse mesmo organismo tem a possibilidade de se transformar, nesse processo de desequilíbrio e busca novamente de equilíbrio orgânico. Em síntese, o sistema aberto é autônomo, autoregulado e tem resistência a transformação, e mesmo tendendo a deterioração, tem possibilidade de reconfiguração.

Estes foram alguns elementos das teorias de base da abordagem gestáltica. A seguir, os antecedentes pessoais de Fritz Perls que influenciaram a construção da abordagem gestáltica.

3.5 Antecedentes pessoais de Perls que influenciaram a abordagem gestáltica

Existe uma tríplice influência no pensamento de Fritz Perls: a psicanálise, a análise do caráter de Reich e as religiões orientais, sendo elas o taoísmo e o zen budismo, como destacado por Ribeiro (2012). Para o que viria a ser mais tarde a Gestalt-terapia, Perls parte da psicanálise, revendo sua teoria. Essa revisão é apresentada em sua obra “Ego, fome e Agressão: Uma Revisão da Teoria e Método de Freud” (Perls, 1942).

Para a revisão da teoria e método freudiano, Perls faz três críticas:

- a. A primeira refere-se a psicanálise lidar com os fatos como se existissem isolados do organismo como um todo. Como solução, Perls propõe a recolocação de uma abordagem psicológica através de um conceito holístico do organismo;
- b. A segunda crítica refere-se ao uso da psicologia linear de associação como base para um sistema quadridimensional — formada por id, ego, ideal do ego e superego. Perls propõe substituir pela psicologia da gestalt e teoria de campo;

- c. A terceira crítica é pelo abandono do sistema de diferenciação e pensamento causal, isto é, os comportamentos não são efeitos quase mecânicos do passado sobre o presente. Como solução para esta crítica, Perls propõe a aplicação do pensamento diferencial, baseado na “Indiferença Criativa” de Salomon Friedlaender (Müller-Granzotto & Müller-Granzotto, 2007).

Para compreendermos o pensamento diferencial, precisamos entender três conceitos: 1) ponto-zero; 2) opostos e 3) graus de diferenciação (Perls, 1942/2002, p. 47). Todo acontecimento ocorre a partir de um ponto-zero (Ribeiro, 2012, p.168). O ponto-zero é o ponto de partida para a diferenciação entre opostos. Com base na abordagem orgânica, podemos entender o ponto-zero como o ponto de equilíbrio do organismo.

Tomemos como exemplo a necessidade de nutrição do organismo humano. Podemos ter dois estados do organismo — sendo esses opostos — e as possibilidades de graus de diferenciação: a fome e a saciedade. Estes opostos teriam graus de diferenciação de acordo com o estado do organismo e sua necessidade de alimento nutritivo. Assim, pode estar com mais ou menos fome, pode haver uma alimentação excessiva ou a falta de alimento. O ponto-zero é o alimento digerido com os nutrientes necessários absorvidos para o organismo. Para além do exemplo, isso se aplica a outras necessidades do organismo.

Outra diferença importante entre a gestalt-terapia e a psicanálise é visão de pessoa. Esta vista sempre no presente e não a partir de causas passadas, assim como a utilização do “como” e do “o quê” na compreensão da realidade:

A gestalt-terapia, sem ser uma antipsicanálise, é uma proposta de vida existencialmente com mais contato com a realidade, o aqui e agora, exigindo um constante apelo à responsabilidade pelo fato de propor uma liberdade mais consciente e uma conscientização contínua diante desses apelos da realidade (Ribeiro, 2012, p. 170).

Já a influência de Reich no trabalho de Perls se dá em relação ao corpo como expressão de uma realidade global. Reich é um dos autores que buscam perceber o ser humano em sua totalidade. O trabalho todo de Reich é um apelo constante a uma volta ao corpo — com uma compreensão da bioenergia das emoções — e que este tem uma história. (*Ibidem*, 2012, p. 170).

Para fazermos uma síntese da influência de Reich, Ribeiro (2012) nos traz seis elementos. O primeiro elemento é a convicção de que lembranças devem ser acompanhadas dos afetos ligados a estas lembranças. Isso significa que o trazido através de uma memória, que está no campo cognitivo, será acompanhada de uma sensação presente no corpo.

O segundo elemento é que o corpo deve estar presente no ato psicoterapêutico, pois, se o corpo é compreendido com energia e uma história, este tem uma linguagem psicossomática. Portanto é necessário dar atenção a toda e qualquer forma de comunicação não verbal.

O terceiro elemento é o trabalho com a frustração. O psicoterapeuta deve dar suporte e frustrar, fazendo o cliente “ver suas formas de manipulação, seus modelos neuróticos de comportamento, sua percepção de seu autoconceito, de modo que ele se sinta incomodado nas verdades solidificadas” (Ribeiro, 2012, p. 175).

A frustração e a neurose andam juntas, num sentido que a frustração se apresenta de diversas formas e se revela no corpo, na linguagem e nas atitudes. A frustração fica instalada no corpo e na linguagem. O trabalho com a frustração leva a pessoa ao contato com suas sensações presentes no corpo. Conforme deixa de lado suas expectativas frustradas do passado, libera espaço para o contato com a realidade sentida no presente.

O quarto elemento é que, dando atenção ao corpo e sua expressão, é mais importante o “como” do que “o que” a pessoa comunica. É mais importante o modo como a pessoa expressa do que o conteúdo que ela expressa. Por isso, a observação do todo é mais importante do que apenas o conteúdo comunicado. A observação do tom e volume de voz, do

rosto, das emoções quando é comunicado algo é mais importante do que apenas o conteúdo comunicado. O significado também é dado pela forma.

O quinto elemento refere-se ao uso de técnicas. A análise reichiana tem um grande ferramental de técnicas a serem utilizadas terapêuticamente. A gestalt-terapia também. Porém o uso da técnica pela técnica, sem o discernimento do estado da pessoa, de seu contexto e das circunstâncias, terá problemas em sua eficácia e intenção terapêutica.

O sexto e último elemento da influência de Reich no trabalho de Perls é a dimensão política do processo psicoterapêutico. Reich (1976) aponta que o trabalho do psicoterapeuta poderá ir de encontro aos valores e posições defendidas pela cultura vigente da sociedade. Assim também o trabalho de Perls, tendo como exemplo na obra de Perls, Hefferline & Goodman (1951/1997), o capítulo sobre “A Natureza Humana e a Antropologia da Neurose”. Ribeiro (2012, p. 179) aponta que:

Ambos os autores são unânimes em afirmar que a psicoterapia por eles proposta deixa sinais indelévels e que as pessoas que se submeteram a um processo normal e eficiente, dado o grau de liberdade interior que conquistaram, terão, de certo modo, dificuldade em conviver com a sociedade que aí está.

Por fim, a influência das religiões orientais no trabalho de Perls está para sacramentar as teorias de base e a gestalt-terapia. Para entendermos melhor, vamos começar pelo conceito do *tao*. O conceito de *tao* é compreendido como “o mistério que escapa a qualquer investigação ou lógica discursiva e, portanto, só pode ser atingível pela intuição mística, o Uno, o eterno, o absoluto, o todo” (Veras, 2013, p. 159).

O conceito de *tao* como o todo é que sacramenta o conceito de totalidade em psicologia da gestalt. Não é como se nossa percepção captasse a totalidade com uma atenção plena. Nossa percepção capta o todo, mas realizamos o processo de figura e fundo. Por isso, o todo é um mistério que escapa a qualquer investigação lógica.

Também no taoísmo temos o conceito de *ying yang*, os opostos como a luz e a treva, o masculino e o feminino, o positivo e o negativo, entre outros opostos. Aqui temos o pensamento diferencial que Perls propõe e a busca pelo equilíbrio e a autorregulação do organismo. A busca pelo ponto-zero e a integração das polaridades.

Outro elemento do pensamento oriental é o paradoxo, isto é, pensar o viver de forma paradoxal e não de forma linear. Como exemplo, trago a teoria paradoxal da mudança, assim denominada por Beisser (1973, p. 110):

O conflito pessoal de Perls com a ordem vigente contém as sementes da teoria da mudança. Ele não delineou explicitamente a sua teoria de mudança, mas esta encontra-se subentendida em grande parte de sua obra e está implícita na prática das técnicas *Gestalt*. Eu chamo-lhe de a teoria paradoxal da mudança por motivos que se tornarão óbvios. Em poucas palavras, consiste nisto: a mudança ocorre quando uma pessoa se torna o que é, não quando tenta converter-se no que não é. A mudança não ocorre através da tentativa coerciva por parte do indivíduo ou de outra pessoa para mudá-lo, mas acontece se dedicarmos tempo e esforço a ser o que somos - a estarmos plenamente investidos em nossas posições correntes. Ao rejeitarmos o papel de agente de mudança, tornamos possível a mudança significativa e ordenada.

Junto a isso, a impermanência, isto é, a não permanência dos fenômenos, do próprio fluxo da vida que está em constante movimento, de que nada se mantém ou permanece. Tendo a natureza das coisas do mundo, incluindo o ser humano, a impermanência, onde tudo que existe está sempre em movimento, fluindo e, em algum momento deixará de existir, o sofrimento humano se dá pelo apego (Veras, 2013).

O apego é outro elemento do budismo que busca reter o fluxo da vida. Em outras palavras, o apego bloqueia o movimento de vida, desencadeando a aversão, a resistência e a não aceitação diante das mudanças inerentes da vida, e também a perda da abertura para o novo. Sem a abertura para o novo, não é possível ampliar seus sentidos existenciais.

Para lidar com toda a questão da condição e sofrimento humano, com os apegos e o movimento e fluir da vida, o zen budismo busca através da meditação. Através da meditação,

o *zen* busca se concentrar no cotidiano para ter a inteireza da experiência, tendo presença e atenção constante.

Por fim, um último conceito importante é o de *satori*, ou iluminação. Grosso modo, o *satori* é um novo ponto de vista, um olhar intuitivo e em profundidade da experiência vivida, em contraposição a uma compreensão lógica e racional. Trarei as palavras de Veras, (2013, p.164) para explicar esse conceito tão complexo no zen budismo e que influência o conceito de *awareness*, o qual será apresentado posteriormente:

Para o zen, o *satori* é essencialmente uma experiência súbita, que só pode ser encontrada “na vida do mundo e não no afastamento do mundo”. Em outras palavras, é na práxis, no existir cotidiano, com sua fonte primordial de inspiração e provocação, que se pode encontrar a centelha para iluminação. Para chegar a tal estado, o primeiro passo é voltar-se para si mesmo, para o mundo cotidiano e concreto, no qual toda busca principia e, ao mesmo tempo, se encerra.

Estes foram alguns elementos que influenciaram o trabalho de Fritz Perls. Assim finalizamos uma breve apresentação da epistemologia que forma a abordagem gestáltica. A seguir, apresentarei uma revisão da literatura da abordagem gestáltica produzida no campo da orientação profissional e de carreira, com o intuito de compreendermos em que estágio a abordagem se encontra no campo da orientação.

3.6 orientação profissional e de carreira na abordagem gestáltica: uma pequena revisão de literatura

O intuito não é demonstrar uma revisão de literatura detalhada, mas apenas apontar alguns temas de pesquisa da abordagem gestáltica no campo da orientação profissional e de carreira e a quantidade de publicações. A pesquisa sobre a produção da abordagem gestáltica na orientação profissional e de carreira foi realizada através dos portais Scielo, Pepsic, BVS, Portal CAPES e Google Scholar com palavras-chave: “orientação profissional”, “orientação

de carreira”, “orientação vocacional”, “carreira”, “gestalt”, “gestalt-terapia” e “abordagem gestáltica”.

Foram encontrados seis artigos publicados (Botelho & Sigelmann, 1979; Canedo, 1997; Baroncelli, 2012; Menezes, Ovelar & Oliveira, 2014 e Souza *et al*, 2019); seis capítulos de livro (Canedo, 2000; Hissa & Pinheiro, 2010; Magalhães, 2010; Lilienthal, 2013; Baetta, 2017, Gomes, 2018); três monografias de conclusão de curso de graduação (Battendieri, 2011, Sousa e Silva, 2011; Paiva, 2017) e uma dissertação de mestrado (Ferreira, 1997).

O conteúdo desenvolvido em cada uma das produções varia. Organizei em três categorias: 1) Fundamentação teórica; 2) Relato de experiência e 3) Uso de recursos epistemológicos e conceitos gestálticos no modelo de orientação.

As produções a respeito de fundamentação teórica são de Botelho e Sigelmann (1979), Canedo (1997), Ferreira (1997), Battendieri (2011) Baroncelli (2012), Lilienthal (2013) e Gomes (2018) e Souza *et al* (2019). São propostas que buscam fundamentar a prática da orientação profissional, mas tem delimitado, em sua maioria, a escolha profissional do adolescente, exceto pelo trabalho de Souza *et al* (2019), que trata da preparação sobre aposentadoria. Os artigos trazem diálogos com o modelo de estratégia clínica de Bohoslavsky (1977/2015) , assim como críticas ao sistema escolar elitista e a estrutura social, política e econômica do mundo do trabalho na temática da escolha profissional.

Temos relatos de experiências de diversas temáticas. Experiência no atendimento em reorientação profissional de mulheres recém-aposentadas (Canedo, 2000), em atendimento de um adolescente em fase de escolha profissional (Sousa e Silva, 2012), duas experiências em uma abordagem pedagógica, sendo uma em escola pública e outra em um organização não-governamental (Menezes, Ovelar & Oliveira, 2014 e; Paiva, 2017), e um relato de uma técnica de experimento gestáltico em um curso de formação de orientadores profissionais

(Baetta, 2017). Para os atendimentos é relatado o uso das ferramentas de investigação fenomenológico-existencial, a teoria de campo, o ciclo de contato, dando ênfase aqui no trabalho com introjeções. Tanto a experiência na escola pública quanto na ONG tem suas bases na gestalpedagogia e na utilização das ferramentas gestálticas citadas anteriormente.

Hissa e Pinheiro (2010) e Magalhães (2010) apenas utilizam ferramentas com base epistemológica e conceitos da abordagem, mas seus modelos não são fundamentados completamente na abordagem. Hissa e Pinheiro (2010) se utilizam de diversos recursos de diversas abordagens psicológicas e pedagógicas. Magalhães (2010) se utiliza de uma fundamentação da integração e awareness através da narrativa, utilizando-se da proposta por Polster (1987).

Com essa breve revisão, a sensação é de falta por uma teoria da gestalt em orientação profissional e de carreira sistematizada. Porém, houve alguns empreendimentos em busca de se utilizar de diversos elementos do referencial teórico.

Do mesmo modo, é possível perceber que a abordagem “engatinha” no campo da orientação profissional e de carreira, sendo necessário o engajamento de mais pesquisadores que se utilizam dessa abordagem para maior desenvolvimento, buscando realizar pesquisas que dialoguem com as demandas do campo na atualidade. A abordagem gestáltica é uma possibilidade de desenvolvimento teórico e prático, visto sua epistemologia em diversas dimensões como a social, antropológica e psicológica, assim como suas ferramentas clínicas de intervenção.

3.7 Nosso ponto de partida nesta pesquisa: o ciclo do contato e a estratégia clínica

O ponto de partida desta pesquisa está em continuar a discussão entre a abordagem gestáltica e a estratégia clínica de Bohoslavsky. Para continuar essa discussão, gostaria de apontar o trabalho de Gomes (2018), o qual nomeou de “o ciclo do contato da escolha

profissional”. A autora se utiliza do ciclo do contato para pensar o diagnóstico na estratégia clínica, baseando-se no modelo de diagnóstico de Bohoslavsky. Este modelo nos apresenta quatro situações em que o adolescente pode se encontrar quando este é encaminhado a um processo de orientação profissional. Estas são: 1) pré-dilemática; 2) dilemática; 3) problemática e 4) resolução.

A situação pré-dilemática é o momento que o adolescente vem ao processo de orientação sem se dar conta de que deve escolher, não sabendo o que se espera dele ou a dificuldade que “os outros” supõem que ele tem. Segundo Bohoslavsky (1977/2015), este é um caso de imaturidade, o qual precisará passar por um processo psicoterapêutico, ao menos que na primeira entrevista o adolescente consiga passar para a situação dilemática.

Na situação dilemática, o adolescente vive uma confusão de sentimentos quando se dá conta de que haverá uma mudança. Os adolescentes que vivem essa situação exibem comportamento exterior com um grau de ansiedade elevado, tendo fantasias agorafóbicas e claustrofóbicas, se sentindo presos em algum polo do dilema. Esses tem dificuldade com a discriminação dos elementos externos, das possibilidades de escolha, a expectativas dos outros sobre ele e etc.

Já na situação problemática, o adolescente está preocupado e disponível a olhar exaustivamente para os elementos de sua situação, utilizando suas capacidades para se compreender no meio dela. O problema está na pressão em realizar a escolha “certa”. Esta pressão pode ser externa ou interna. Externa refere-se, por exemplo, a pais que apontam que, caso seja inadequada a escolha, o adolescente no futuro terá que se virar para lidar com o problema. Por outro lado, a pressão interna é uma autocobrança do próprio adolescente em não decepcionar os outros e se decepcionar (Lilienthal, 2013).

O momento da resolução se dá quando seus graus de confusão, ansiedade e cobrança se regulam para a implementação da decisão tomada. Seria como a elaboração de luto. O

adolescente compreende que escolher envolver a perda de alguma coisa, onde acaba por deixar suas fantasias de onipotência e compreende os limites da realidade.

Numa abordagem gestáltica, colocaríamos em outros termos, visto a epistemologia apresentada. A resolução seria o momento onde adolescente pôde entrar em contato com a realidade e a partir dela realizar algo. A resolução seria momento de sua autorregulação orgânica, a homeostase, o fechamento da *gestalt*.

Gomes (2018) irá utilizar o modelo de diagnóstico de Bohoslavsky (1977/2015) implementando as etapas do ciclo do contato no processo de escolha profissional do adolescente. Nesta pesquisa também utilizaremos o ciclo do contato enquanto ferramenta diagnóstica e os princípios de diagnóstico clínico: ver, pensar e agir. Porém será feito com um caso de orientação com adultos. Então não seguiremos como base o trabalho de Gomes (2018), empreendendo uma tarefa de realizar uma compreensão do diagnóstico através do ciclo do contato com um caso de atendimento de uma pessoa adulta, abrangendo toda a complexidade e amplitude que o caso possa trazer enquanto demanda ao espaço da orientação.

METODOLOGIA

1. Modalidade de pesquisa e objetivos

Esta pesquisa foi realizada dentro do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional (LABOR), vinculado ao Serviço de Orientação Profissional (SOP) do Centro-Escola do Instituto de Psicologia (CEIP) da Universidade de São Paulo (USP). A pesquisa envolveu o atendimento do público que buscou o serviço voluntariamente e foi direcionado ao Núcleo de Aconselhamento de Carreira (NAC), o qual atende o público acima de 25 anos.

Esta é uma pesquisa de caráter exploratório e clínico. Para isso, o método para a realização da pesquisa foi o estudo de caso. A pesquisa tem caráter exploratório, pois ela busca desenvolver conceitos e ideias, com vista à formulação de problemas e hipóteses para estudos posteriores (Gil, 2008).

A abordagem gestáltica ainda é pouco explorada no campo da orientação profissional e de carreira. Para a inserção daqueles que se utilizam da abordagem e atuam ou querem atuar, essa pesquisa visa explorar como um orientador profissional e de carreira que utiliza a abordagem gestáltica conduz um processo de orientação. Ao longo dos atendimentos foram utilizadas as ferramentas teórico-clínicas da abordagem, pensando e intervindo através do diagnóstico.

O caráter clínico está nos atendimentos realizados. Segundo Gil (2008, p.17), “o método clínico apoia-se numa relação profunda entre pesquisador e pesquisado. É utilizado, principalmente, na pesquisa psicológica, onde os pesquisados são indivíduos que procuram o psicólogo ou o psiquiatra para obter ajuda”. Buscamos explorar também conceitos da

abordagem, podendo contribuir para os estudos desta no campo da orientação profissional e de carreira.

É importante compreendermos que o método clínico envolve a relação do pesquisador com objeto e as deformações perceptivas que perpassam essa relação (Diniz, 2011). Por parte do pesquisador, a busca pela compreensão dessa relação e dessas possíveis deformações perceptivas é através da relação terapêutica e do processo diagnóstico da abordagem, observando como isso se dá no espaço e enquadre do processo de orientação profissional e de carreira.

Sendo assim, vale ressaltar que a pesquisa clínica “deve cercar-se de muitos cuidados ao propor generalizações, visto que esse método se apoia em casos individuais e envolve experiências subjetivas” (Gil, 2008, p.17). O pesquisador é o clínico e o orientador, que é também sujeito e objeto da pesquisa. Com isso, podemos retomar a pergunta que sintetiza o objetivo dessa pesquisa: como um orientador profissional e de carreira que utiliza a abordagem gestáltica conduz um processo de orientação?

O estudo de caso, nosso caminho metodológico, será o modo como responderemos essa pergunta. Ele é “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” (Yin, 2001, p. 32). O espaço da orientação clínica não tem intervenções planejadas, deixando a manifestação e movimento livres, tanto do orientando quanto do orientador. Além do mais, é um espaço mediado por tecnologias da informação e comunicação, isto é, os atendimentos foram feitos na modalidade on-line, experiência que merece observações para pesquisas.

Ainda sobre a escolha do estudo de caso como nosso método, Yin (2001, p.33) apontou que ele “beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para

conduzir a coleta de dados e a análise de dados”. Nosso desenvolvimento teórico, anteriormente apresentado, auxilia-nos a pensar a análise de dados.

2. *Participante da pesquisa*

Para maior aprofundamento teórico-clínico, buscando minuciosamente demonstrar uma condução de caso, através de um raciocínio diagnóstico detalhado, houve apenas uma participante na pesquisa. Foi participante dessa pesquisa uma mulher adulta, de 39 anos, com escolaridade superior. Ela trabalhava na área comercial, em empresas do ramo alimentício.

Buscou voluntariamente o Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Para a inscrição, a interessada entrou em contato com o serviço via telefone. Foi coletado o contato da participante.

O Núcleo de Aconselhamento de Carreira recebeu o contato de todas as pessoas que buscaram voluntariamente o serviço. Após a secretaria do serviço coletar o contato de todas as pessoas que buscaram, foi distribuído esses contatos para cada pesquisador do núcleo, ficando cada pesquisador responsável de entrar em contato com o interessado que ficou a seu encargo. Os critérios para receber os participantes foi apenas que tenham acima de 25 anos e alguma questão com a carreira e profissão.

Foi atribuído ao pesquisador atender o caso da participante. Para início dos atendimentos, entrou em contato via e-mail. Pelo e-mail, o pesquisador enviou a ficha de inscrição, para coletar mais alguns dados, a qual está também o termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo 1). Esses podem ser encontrados na seção de anexos. Após preencherem a ficha, o pesquisador agendou a primeira entrevista e deu seguimento aos atendimentos.

3. *Instrumentos*

A entrevista individual não estruturada foi o instrumento utilizado para a coleta de dados dentro do processo de orientação profissional e de carreira. O enquadre clínico e o pensamento diagnóstico estão dentro do instrumento da entrevista. Como posto por Bohoslavsky (1977/2015), o qual se fundamentou em Bleger (1980/2003), o diagnóstico com seus três elementos - ver, pensar e agir- dentro de uma abordagem psicológica é o que guia a entrevista e as intervenções clínicas realizadas no processo.

A percepção do pesquisador clínico e orientador é o instrumento para o diagnóstico. A elaboração desta percepção está em seu raciocínio teórico com o que foi observado. A percepção e raciocínio dos integrantes do grupo de supervisão do Núcleo de Aconselhamento de Carreira também auxiliaram nas intervenções realizadas pelo pesquisador, mas nunca se sobrepondo ao raciocínio do pesquisador.

As atividades propostas ao longo dos atendimentos não são testes psicológicos, e sim apenas um modo de organizar as informações que o raciocínio diagnóstico do pesquisador procurou explorar com o orientando, como um modo de intervenção para o contato do orientando com o conteúdo manifesto. Sendo assim, elas não são definidas de antemão. Elas eram pensadas, seja no momento da sessão, seja no momento da discussão do caso em supervisão, pela observação e raciocínio do orientador ou do grupo de supervisão.

O processo de orientação profissional e de carreira foi composto por aproximadamente doze sessões de entrevistas individuais, com frequência semanal, de cinquenta minutos à uma hora, com possibilidade de retorno após um a três meses, para avaliação (sessão de *follow-up*) do processo de realização do projeto profissional elaborado, objetivo este do processo de orientação profissional e de carreira e possibilidade ofertada para aqueles que buscam o

serviço. O modelo de atendimento é fundamentado em Bohoslavsky (1977/2015), adotado e adaptado para o atendimento de adultos pelo Serviço de Orientação Profissional (Silva, 2005).

Os materiais utilizados na pesquisa foram o computador da participante do processo e o computador pessoal do orientador. Todos os computadores tinham câmera acoplada e microfone. O software usado para os atendimentos foi o Google Meet.

4. Procedimentos

Antes de iniciar o primeiro atendimento, foi feito o enquadre de trabalho e a participante foi convidada para participar da pesquisa, assinando o termo de consentimento livre e esclarecido. Os procedimentos dos atendimentos foram: 1) Realização do atendimento de 50 minutos semanal; 2) Relatório de cada atendimento, incluindo temas trazidos pela participante, conteúdo das falas da participante, observações e intervenções do orientador pesquisador; 3) Supervisão em grupo semanal para a discussão do atendimento realizado; 4) Anotações de pontos de discussão do caso pelo grupo e; 5) Elaboração do diagnóstico da problemática trazida pelos participantes através das observações do pesquisador e das discussões no espaço de supervisão. Essas quatro etapas se repetem no ciclo semanal até o encerramento dos atendimentos e os dados estão presentes nos relatos das sessões e na análise e discussão do caso.

No atendimento, é realizado o raciocínio diagnóstico: ver, pensar e agir - como colocado por Bohoslavsky (1977/2015). O raciocínio consiste em: 1) observação clínica; 2) a compreensão teórica da observação e 3) elaboração da intervenção. A percepção do orientador e seu conhecimento clínico levam a elaboração da intervenção. As intervenções ocorreram na sessão ou através de atividades para a participante realizar em sua casa e trazer na próxima sessão. O grupo de supervisão tem o intuito de auxiliar o pesquisador, colocando pontos de

vista diferentes, onde, além do supervisor do grupo, os participantes poderiam contribuir com suas percepções e pensamentos. Segundo Yin (2001), a entrevista é uma forma de coleta de dados, bem como a observação da participante. Tanto a entrevista clínica psicológica quanto às observações feitas pelo pesquisador-orientador são formas de coletar dados, através da elaboração de um relatório.

4.1 Análise de dados

Para a análise de dados, foi feita a análise dos relatos das sessões de orientação, junto à orientadora desta pesquisa. Segundo Yin (2001), um caminho para a análise de dados de um estudo de caso é a elaboração de categorias para serem analisadas através de proposições teóricas.

Os relatos foram analisados segundo a compreensão diagnóstica do ciclo do contato, seus bloqueios e com conceitos que auxiliam a compreensão do caso dentro da abordagem. As etapas do ciclo do contato são: fluidez, sensação, *awareness*, mobilização de energia, ação, interação, contato final, satisfação e retirada. Seus bloqueios são: fixação, dessensibilização, deflexão, introjeção, projeção, proflexão, retroflexão, egotismo e confluência (2019). Portanto, as categorias de análise seguem as etapas do ciclo e seus bloqueios.

Além desses pontos de análise, também foram discutidas questões do atendimento on-line. O conteúdo analisado e discutido com a teoria foi o conteúdo da fala dos participantes, o manejo clínico do orientador, as atividades realizadas no processo.

5. O psicólogo responsável pelos atendimentos: o pesquisador orientador

O psicólogo responsável pelos atendimentos foi o pesquisador, estabelecendo desde o primeiro contato com a participante até o encerramento do processo. Podemos compreender o

papel de pesquisador e o papel de orientador profissional e de carreira como distintos. Porém, como a modalidade clínica tem como instrumentos a escuta do orientador, a entrevista, realizada pelo orientador e conhecimento teórico, é possível esses papéis serem realizados em conjunto. O papel de orientador é realizado ao longo dos atendimentos e o de pesquisador é realizado na análise de dados dos casos, como podemos ver na pesquisa de Fonçatti (2016).

Ambos os papéis são amparados. No caso dos atendimentos, por um supervisor do Serviço de Orientação Profissional, e na análise dos relatos, por uma professora orientadora de pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e do Trabalho. Sendo assim, os procedimentos apresentados dão a possibilidade dos atendimentos se tornarem pesquisa. A experiência do orientador na sessão, tornando-se um relato, é apresentada a um outro, o qual irá auxiliar, tanto na compreensão do caso, como na análise para atingir os objetivos da pesquisa.

É importante ressaltar que a validade dos dados extraídos a partir desse procedimento necessita da aproximação com outras pesquisas pares que também utilizam esse método. As pesquisas de estudos de caso necessitam de contribuição para construir um alicerce clínico para as intervenções nessa abordagem. Espera-se que essa pesquisa contribua para a construção dessa estrutura e estimule pesquisas futuras.

6. Cuidados éticos e termo de consentimento

Como citado anteriormente e para os cuidados éticos em pesquisa com seres humanos na área de Psicologia, foi utilizado um termo de consentimento para a coleta de dados a partir dos atendimentos em orientação profissional e de carreira. O termo foi apresentado à participante ao início, explicitando o uso dos dados para a pesquisa. O pesquisador se dispôs a responder às eventuais dúvidas que a participante poderia ter.

Foi esclarecido que os dados da participante seriam utilizados de forma ética e preservando a sua identidade, sendo somente usado com a concordância dela, através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foi explicitado também aos participantes que, caso não houvesse concordância com o Termo de Consentimento, não haveria nenhum ônus para a utilização do Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

Além disso, caso ao longo do processo fosse manifestado algum tipo de sofrimento mental excessivo, o pesquisador estaria encarregado de encaminhar o caso para os serviços de saúde mental. Felizmente nada ocorreu e o caso seguiu dentro do enquadre do processo de orientação profissional e de carreira.

RELATO DAS SESSÕES

Foi realizado um processo completo de orientação profissional e de carreira para análise e discussão na abordagem gestáltica. Os atendimentos foram transcritos sessão a sessão. Para manter o sigilo da participante, escolhi o nome fictício “Clara”. A seguir, apresento os relatos das sessões.

1ª sessão - entrevista inicial

Comecei a entrevista inicial perguntando sobre a procura dela pelo serviço. Clara recorreu ao Serviço de Orientação Profissional por insatisfação com seu trabalho atual. Com isso, quer pensar nos próximos passos da carreira. Tem 39 anos de idade e trabalha há 6 anos como executiva de vendas em uma grande empresa do ramo alimentício na cidade de São Paulo. Seus outros trabalhos anteriores foram também no setor comercial de outras empresas. Resume o sentido de seu trabalho hoje da seguinte maneira “trabalhar para mim hoje é pagar boleto”. Mora com seus pais e tem duas irmãs casadas, que vivem com seus respectivos maridos e filhos. É formada em curso superior em Tecnologia de Alimentos, com pós-graduação em Administração de Empresas. A maior parte da renda familiar é composta por seu salário.

Ela pensa em fazer uma nova faculdade. As opções de curso que pensou foram geologia, geografia e geoprocessamento. Pensa em voltar a estudar devido a um sonho de infância. Clara sempre gostou de vulcões. Na sua infância ganhava de sua família diversas revistas sobre vulcões e temas de ciências da terra. Gravava fitas cassete de programas sobre vulcões na televisão, e conta até um fato engraçado que, quando acabava as fitas para gravação, usava fitas cassete de filmes que sua família tinha. Quando colocada a fita de

determinado filme para ser assistido, não era o filme que era encontrado, e sim um programa sobre vulcões.

Devido a esse sonho e paixão, Clara pensou em fazer geologia enquanto graduação. O curso de geologia na Universidade de São Paulo (USP) é um curso de período integral e, por condições sócio-econômicas, ela sempre precisou trabalhar e estudar e não pôde realizar o curso.

A graduação em geografia vem em segunda opção como possibilidade de realizar algo próximo a geologia, dentro do campo das ciências da terra, e também como possibilidade de trabalhar e estudar, pois o curso na USP tem possibilidade de ser realizado no período noturno. Mesmo tendo esta possibilidade, a dedicação aos estudos para passar no vestibular dificulta o ingresso, devido à necessidade da conciliação entre trabalho e estudo.

O curso de tecnólogo em geoprocessamento não foi uma possibilidade, mas foi o possível a ser realizado com sua rotina e carga de trabalho. Realizou o curso na FATEC São Paulo. Mesmo sendo possível, o curso não a satisfaz ao ponto de dar sentido o suficiente para realizá-lo até o fim, conciliando com seu trabalho. Ela cursou dois semestres, mas esta situação difícil de conciliação a faz trancar o curso.

Além de fazer uma nova faculdade, Clara gostaria de pensar na possibilidade de fazê-la no exterior. Esta ideia veio de sua experiência de intercâmbio que realizou nos Estados Unidos num passado próximo e também de uma consultoria de processos de aplicação para faculdades internacionais que encontrou na internet através das mídias sociais e acabou contratando.

Relatando isso, Clara busca auxílio para pensar nos próximos passos: irá fazer faculdade? Aonde irá fazer? Qual será o curso? Como isso será possível? Será no exterior ou no Brasil? Para terminar a sessão, expliquei o enquadre a ela e assim iniciou-se o processo de pensar o futuro de Clara.

2ª sessão - segunda entrevista

Na segunda sessão, continuei entrevistando-a e pedi que me contasse mais sobre sua trajetória de estudo e trabalho. Clara, após terminar o ensino médio aos 17 anos, estudou durante três anos no cursinho popular da POLI-USP, onde ela se refere como “a minha maior experiência de imersão à cultura e ao conhecimento que tive na vida” (*sic*). No cursinho, levavam professores e pesquisadores famosos, assim como atividades culturais com figuras públicas.

Concomitantemente com o cursinho, ela trabalhava como operadora de *telemarketing* num *call center*. No período do dia estudava e a tarde ia trabalhar. No terceiro ano de cursinho, disse a si mesma que seria o ano para passar no vestibular e ingressar na faculdade, pois o ritmo de trabalho e estudo não estava mais sendo sustentável, afetando inclusive sua saúde. Infelizmente não passou em Geologia. Porém, conseguiu passar no curso técnico em Química na Escola Técnica Getúlio Vargas.

Química era uma das alternativas a geologia, devido a química, enquanto ciência, estar presente, em algum grau, dentro da geologia. Assim, com o curso técnico em química, Clara, com 22 anos, começou a fazer estágios em empresas da área química até se formar

Ela queria continuar seus estudos em química e, assim que se formou no curso técnico, com 23 anos, prestou o vestibular na Universidade Presbiteriana Mackenzie¹⁸. Coursou dois semestres, no entanto, não conseguiu prosseguir com os estudos, pois não obteve bolsa de estudos e seu salário não era o suficiente para arcar com as mensalidades e as outras de suas responsabilidades pessoais.

Ela continuava no ritmo de trabalho e estudos. Após trancar a matrícula no Mackenzie, retornou ao cursinho popular para, novamente, prestar vestibular. Não conseguiu passar no

¹⁸ Na próxima menção a Universidade Presbiteriana Mackenzie, irei me referir apenas como “o Mackenzie”, como popularmente é chamado.

vestibular da USP, no entanto, conseguiu passar no vestibular da Faculdade Oswaldo Cruz, onde concorreu a bolsa de estudos. Não conseguiu bolsa para o curso de química, porém conseguiu bolsa integral para cursar Tecnologia de Alimentos Industrializados.

A necessidade de trabalhar e estudar e as bolsas de estudo são devido a condição econômica. Essas questões levaram Clara a me contar a respeito da vida financeira de sua família e se referir brevemente a trajetória de trabalho de sua família.

Assim que a irmã mais velha de Clara nasceu, sua mãe parou de trabalhar para cuidar da filha, e assim continuou. Seu pai trabalhou com seu tio (de Clara) em uma empresa familiar, a qual tinha muita dificuldade de se desenvolver. Mais tarde, seu pai descobriu que seu tio estava dividindo a renda da empresa de forma arbitrária, distribuindo a renda menor para ele, o que causou uma briga e o fim da empresa familiar.

Ela relata que a vida financeira de sua família foi sempre instável e restrita, às vezes não tendo dinheiro para obter o básico para as necessidades da família. Seu pai era aquele que provia renda para a família, mas estava sempre em busca de trabalho, tendo uma trajetória de trabalho também instável. Após um período, quando ela e suas irmãs cresceram, seu pai se estabilizou em um emprego no banco, assim como sua mãe, que também foi trabalhar no banco.

Suas irmãs, assim que fizeram dezesseis anos, foram trabalhar. Trabalhavam durante o dia e estudavam à noite. Clara disse que foram trabalhar, pois queriam ter sua própria renda para seu lazer e suas necessidades individuais. Essa era uma opção para ela, mas ela preferiu continuar estudando e só foi trabalhar após se formar no ensino médio.

Relatando tudo isso, Clara refletiu que foi fazendo suas escolhas de acordo com as possibilidades e oportunidades que cada momento a deu, mas nunca deixou seu sonho de estudar geologia. Com sua formação profissional e as oportunidades que foram surgindo, ela foi se adentrando no mundo corporativo.

Assim foi construindo sua carreira dentro do mundo corporativo, chegando ao setor comercial, trabalhando como executiva de vendas, tendo um excelente desempenho em seu trabalho. Apesar disso, não conseguiu encontrar sentido, vendo que não tinha objetivos ali. Disse que o trabalho no mundo corporativo “estava acabando com sua saúde emocional e física”. Por isso, ela se deu um prazo de três anos para fazer sua transição.

O trabalho sem sentido - ou como ela colocou na primeira entrevista, o sentido do trabalho é “pagar boleto” - a fez repensar a carreira. Foi aí que ela pensou em ir morar e trabalhar fora. Outras circunstâncias também levaram a pensar nessa possibilidade, como a aposentadoria de seus pais. Sua mãe já se aposentou e seu pai se aposentará no próximo ano. Além disso, eles têm casa própria e não precisam se preocupar com aluguel. Sendo assim, seus pais não seriam dependentes de sua renda.

Mesmo com essas condições, Clara ainda tem algumas questões que a preocupam que precisam de resolução para a realização de seu projeto. Ela cita algumas das questões que está pensando: o que precisa organizar para fazer essa transição? Com o que irá trabalhar durante essa transição para a geologia? Continuará trabalhando no setor comercial? Quais são as possibilidades e opções?

Há também questões que envolvem suas relações, como o apego pelos pais, suas irmãs e sobrinhas. Também se questionou se esse projeto não seria uma válvula de escape para as coisas que tem vivido no momento presente.

3ª sessão - atividade “da onde vim, onde estou e aonde quero estar”

Iniciei a sessão perguntando como ela estava e também pedi notícias de acontecimentos desde de nossa última sessão. Ela relatou que a consultoria de aplicações para processos seletivos para universidades americanas a orientou a fazer uma atividade de redação - como treino da carta de apresentação para o processo seletivo das universidade -

com o tema “ da onde vim, onde estou e aonde quero estar”. Ela narrou uma série de acontecimentos de sua vida até seu momento atual e chegou a uma conclusão “onde estou, eu não quero mais estar” (*sic*). Com isso reforça que quer fazer sua transição em no máximo trinta e seis meses (3 anos). Retoma a questão de se mudar do Brasil e estudar Geologia.

Específica que o lugar onde ela está envolve sua vida como um todo. Tem vontade de mudá-la como um todo. Neste momento, comentou que, a princípio, quer sair do mundo corporativo e apontou novamente que não vê sentido em seu trabalho. Assim começamos a conversar sobre seus planos para a transição. Ela pensou em três planos, ainda pouco elaborados: 1) Realizar curso de graduação no exterior; 2) Realizar transição para a área de Tecnologia da Informação e; 3) Realizar graduação no Brasil.

Para ilustrar, Clara relatou três situações em suas relações na sua história que a levam a refletir sobre sua vontade de sair do mundo corporativo e buscar realizar sua transição. A primeira situação é com o diretor do seu setor no trabalho. Relatou que uma vez ouviu seu diretor dizendo sobre seus planos de carreira dentro da empresa. Ele dizia sobre os cargos que gostaria de galgar na empresa. Ela, por outro lado, não compartilha desses planos para si mesma. Ela disse: “Não quero ficar me matando para bater meta, acabando com minha saúde física e mental e tomando ansiolítico e remédio para dormir para apenas subir de cargo” (*sic*).

A segunda situação foi um tempo atrás quando Clara foi conversar com um antigo amigo, que era seu professor de História no cursinho da POLI-USP. Conversaram sobre sua busca por uma transição, de estudar no exterior e realizar o curso de geologia. Ela descreveu que, quando ela terminou de contar sobre seus planos, ficou surpresa com a resposta dele. Ele disse que ela estava “sonhando”, que são sonhos adolescentes e que já não tinha mais tempo para realizar a transição.

A surpresa foi que, por ele ser um amigo e também ter feito uma transição, ele poderia ser referência ali. No caso dele, ela relatou que ele era professor de história, mas não estava

conseguindo “se encontrar” na profissão, devido às dificuldades da realidade da profissão de professor. Então, fez sua transição para a carreira dentro do campo do direito e, mais tarde, se tornou juiz.

Neste momento que contou sobre a história de transição de seu amigo, Clara disse que ficou inconformada com sua atitude, pois, ele pôde fazer sua transição, com auxílio financeiro da família, realizando o curso de direito numa universidade privada e tendo todo o apoio e tempo necessário para ser aprovado no concurso para juiz e, por essa história, achou que seria compreendida por ele.

A terceira situação que se relaciona com seus planos de transição foi com um colega que trabalhava em sua empresa que faz transição para o Canadá. Em uma conversa entre ele e Clara, seu colega contou para ela seus motivos de ter se mudado para o Canadá. Os motivos envolviam a melhor qualidade de vida e melhor infraestrutura para trabalho. Nesta conversa, seu colega detalhou à ela que sua rotina de trabalho estava melhor, tinha menos pressão no trabalho e mais tempo para a família. Além disso, tinha condições econômicas melhores. Essas condições chamaram a atenção de Clara para realizar a transição de carreira para outro país.

No final da sessão, após relatar tudo isso, ela volta a questão do apego à família e o quanto é importante para ela pensar isso em sua transição. Em vista disso, perguntei à ela se já fez acompanhamento psicológico. Ela disse que sim, mas que no momento não estava fazendo, pois teve que interromper o processo por um pequeno tempo por motivos de saúde. Na sua volta, o psicólogo que a acompanhava não tinha mais horário em sua agenda.

4ª sessão - atividade “linha do tempo da vida”

Novamente iniciei a sessão perguntando como ela estava e pedi notícias de sensações, pensamentos, ideias e acontecimentos desde de nossa última sessão. Mais uma vez a

consultoria para aplicações para universidade no exterior pediu que ela fizesse uma atividade para sua preparação para aplicar. A atividade era a “Linha do Tempo da Vida”.

Essa atividade consistia em retomar situações ao longo da sua vida, desde de sua infância até o momento atual, pontuando situações que foram negativas e situações que foram positivas para ela. Após isso, ela deveria elencar seus pontos fortes e fracos com base nas informações, por motivos de colher dados para a aplicação. Revisar sua história e elencar esses pontos pode ajudar tanto no momento de elaborar sua carta de apresentação pessoal quanto para a entrevista de admissão.

Analisando sua história, ela pôde elencar alguns pontos que considerava fortes e fracos. Contou que se percebe muito “perfeccionista”, que tem um “altruísmo exagerado” e uma dificuldade grande de dizer “não”. Com isso, ela percebe que seus pontos fortes são habilidade de planejamento, dedicação e esforço aos seus objetivos ou as tarefas cotidianas, de trabalho ou pessoais.

Para ilustrar esses pontos, ela se refere a algumas situações que vivenciou, como por exemplo a renúncia de um amor por causa de sua família, um episódio onde a chefe fez um comentário que a deixou intrigada. Clara estava realizando seu trabalho de maneira dedicada e a chefe disse “você faz tudo assim sempre certinho?”. Sobre sua dificuldade de dizer “não”, ela identifica que isso está nas diversas situações, mas principalmente em situações com a família e no trabalho. Essas situações acabam por desgastá-la e, muitas vezes, a levam a ter problemas de saúde.

Em contrapartida, ela avalia que sua habilidade de planejamento, esforço e dedicação a levou a conquistar diversas coisas na vida. Esses pontos fizeram com que ela fosse campeã de futsal nos jogos interescolares, que ela conseguisse sua aprovação no curso técnico e sua bolsa de estudos na faculdade.

Nesta sessão, aproveitamos esta atividade para conhecer mais detalhes da vida de Clara. No fim da sessão, conversamos um pouco sobre essa consultoria que estava fazendo. Era uma consultoria com uma plataforma on-line, com diversos vídeos organizados por módulos. Os módulos são temáticos, variando temas entre orientação de atividades para auxiliar na aplicação e informação sobre as universidades no exterior. Ela também tem uma equipe técnica para assessorar nas atividades e na condução do curso dos vídeos informacionais. Aproveitei e a orientei a realizar uma atividade de pesquisa das informações e temas que lhe chamam a atenção, de maneira livre, com o intuito de explorar a plataforma. Na próxima sessão, iríamos discutir o que ela havia encontrado.

5ª sessão - atividade de pesquisa exploratória 1

Mantive o rito de início da sessão. Perguntei como ela estava e se tinha notícias a contar. Ela começou dizendo que foi uma semana de bastante ansiedade devido ao excesso de trabalho e pouco tempo para pensar nas questões da transição.

Depois perguntei a ela sobre a atividade de pesquisa. Ela disse que tinha muita coisa que a interessava e não soube por onde começar. Observou que são mais de mil vídeos e que se sentiu perdida explorando todo esse conteúdo da plataforma. Por isso, procurou auxílio da equipe técnica e eles a orientaram a seguir o curso de vídeos, sem pular etapas. Com essa orientação e o excesso de trabalho, não pesquisou mais nada.

Insisti perguntando se, no momento que havia explorado alguma coisa, algo chamou mais atenção. Ela disse que não consegue recordar, pois, logo que observou que era bastante coisa, pediu ajuda. Como disseram para ela seguir o curso comum dos vídeos e atividades, ela logo parou de pesquisar.

Então perguntei a ela se não havia a possibilidade de apenas dar uma olhada naquilo que a interessava, como observamos na semana passada. Ela disse que era melhor seguir o curso como orientaram.

Com isso, perguntei a ela se no momento presente (na sessão) tem alguma questão que vem pensando que gostaria de conversar e discutir. Ela disse que tem vivido uma ansiedade por essa transição, devido a qualidade e rotina de seu trabalho. Indaguei em tom provocativo se não seria necessário então buscar realizar sua necessidade para, na medida do possível, acelerar esse processo de transição. Ela concordou e acrescentou que gostaria de começar os processos de aplicação no ano seguinte. Então disse a ela para repetirmos a atividade de pesquisa, mas agora, pesquisar para além da plataforma, de forma livre. O único critério para a pesquisa é que ela se atenha às universidades no exterior que se interessa.

6ª sessão - atividade de pesquisa exploratória 2

Clara traz novamente que não obteve muito tempo de uma sessão para a outra para fazer a pesquisa devido ao trabalho. Iniciou a sessão contando um pouco sobre como havia sido a semana de trabalho, esclarecendo o porquê de não ter conseguido ter tempo de pesquisa. Foi um período de feira de vendas, onde diversas empresas do ramo estavam presentes. Foi preciso então que o setor comercial - setor em que ela trabalha - viajasse e ficasse hospedado na cidade onde estava localizada, a fim de participar. Passou quatro dias na feira e voltou cansada, não conseguindo dedicar muito tempo para pesquisar.

Contou um pouco como foi a feira e também como é o setor comercial. Sobre o setor comercial, relatou que é bem agressivo e também um ambiente bem machista. Em seu relato, contou que é um ambiente majoritariamente de homens e que, em momentos de dispersão durante a reunião, assim como o momento pré e pós reunião, os homens “conversam sobre seus assuntos e nós, mulheres, ficamos lá ouvindo” (*sic*). Nessas conversas, contou que tem

muito vocabulário chulo e obsceno, cheio de “palavrões”. Além disso, sente que o setor comercial a deixa muito solitária e sem relações de qualidade (com pessoas). Sente falta de um ambiente onde possa “se relacionar verdadeiramente com as pessoas”, podendo se conectar com elas. Perguntei a ela se havia algum ambiente que se lembrava de ter essas conexões. Recordou trabalhos voluntários que fez pela igreja.

Em específico, recordou de um trabalho em que ela e sua irmã ensinavam crianças a ler e escrever. Se sentia muito realizada com esse trabalho. Isso a fez pensar na carreira acadêmica na geologia como possibilidade, imaginando que poderia estar se relacionando com os alunos e seus pares através do ensino.

No tempo possível, pesquisou o curso de geologia na Universidade de Harvard. Em sua pesquisa observou que o curso de geologia, na universidade, é nomeado como “Earth and Planetary Sciences”, compartilhando comigo a página no *site* da universidade.

Encontrou também um *Handbook* (manual) para a aplicação na universidade. Ela comentou que este manual foi fonte de ansiedade, pois possuía 101 páginas em inglês. Desse modo, disse que necessitava de mais tempo para pesquisar, de orientação e apoio, devido às dificuldades e complexidade para compreensão do manual.

Quando ela me mostrou o manual e depois colocou suas dificuldades, assenti. Eu disse que este era objetivo da atividade mesmo, de uma pesquisa livre para ver qual seria a experiência e não tinha nenhuma pretensão de, neste momento, encontrarmos a informação “certa”. Seguimos conversando sobre como pesquisar as informações de acordo com a sua necessidade. Discutimos sobre como a plataforma contém muito conteúdo e ela tem pouco tempo para pesquisar.

Começamos então a pensar juntos o que ela precisaria pesquisar para fazer sua transição. Chegamos a três pontos importantes: 1) as datas para aplicação; 2) os documentos necessários para as aplicações e; 3) os recursos financeiros necessários para a aplicação. A

estimulei pensar também em outras possibilidades, para além das aplicações nas universidades no exterior, para uma elaboração de planos “b” e “c”.

7ª sessão - atividade de pesquisa exploratória 3 e elaboração de possibilidades

Clara inicia a sessão contando novamente que o trabalho foi fonte de bastante ansiedade e que deseja muito fazer a transição da forma mais rápida possível. Perguntei sobre a atividade de pesquisa e ela disse que não conseguiu pesquisar os pontos discutidos na sessão passada, pois prefere seguir o curso da consultoria. Esclareceu que não conseguiu, pois tem medo que algo dê errado se começar a pesquisar, realizando uma ação por si própria.

Relaciona isso com o fato de querer fazer “tudo certinho”, como comentou a história da chefe, em sessões passadas e sempre no modo de outra pessoa, relacionando também com seu “altruísmo”. Neste momento, recorda que o único momento que fez as coisas da sua forma foi porque precisou. Teve que pensar somente em si, pois foi um momento difícil. Estava buscando abrir sua empresa, para poder fazer sua transição e sair do seu trabalho atual, porém a empresa acabou não dando certo, pela difícil conciliação com seu trabalho e também pela vinda da pandemia de COVID-19.

Com isso, ficou endividada e precisou pensar em si para resolver essa situação. Ela explicou que quer muito que dê certo sua transição e não quer arriscar nada para dar errado, por isso, fica insegura para dar passos por si mesma e prefere seguir o método da consultoria. Falei à ela que não havia problema e que poderíamos seguir o curso e ritmo da consultoria. Do mesmo modo, perguntei se havia tido contato com algum material ou atividade da consultoria, ou se havia pensado também em alguma outra possibilidade, como havíamos combinado.

Realizou uma atividade da consultoria, onde precisava pedir a pessoas conhecidas que a descrevessem em poucas palavras. Observou que a maioria a descrevia como ela também se

percebia: esforçada, dedicada, altruísta e guerreira. Ela achou curiosa uma resposta diferente, de um amigo que considera que sempre traz observações pertinentes e verdadeiras. Este a descreve como o “médico e o monstro”, obra clássica da literatura inglesa. Ela disse que este amigo não explicou exatamente o que ela quis dizer com isso, apenas que sentia que havia algo que ela escondia dentro dela. Clara comentou que, de certa forma, concordava com esse amigo, de que havia muitas coisas que ela deixava guardada dentro dela.

Sugeri então uma atividade, observando todo o contexto e conteúdo desta sessão: que Clara pudesse refletir e listar os medos que havia dentro dela, para que pudéssemos olhar, de maneira cuidadosa, para eles com objetivo de poder organizar e expressá-los, para podermos esclarecer dúvidas, checar informações e dados da realidade.

Sobre pensar em outras possibilidades, Clara disse que seu plano inicial não era cursar geologia fora do país, em sim no Brasil. Agora, esse plano ficou como segunda opção, pois o que a levou a pensar em estudar no exterior foi a informação de que existem bolsas de estudo “afirmativas”¹⁹, que foram apresentados para ela em uma *live*²⁰ da consultoria que contratou. Pela informação comunicada na *live*, essas bolsas existem em diversos países, mas as que a interessou são as do Estados Unidos. As bolsas afirmativas são para imigrantes latino-americanos e para mulheres. Por essa informação, conseguiu se imaginar ainda mais na carreira acadêmica, podendo ter sua renda no exterior através da pesquisa.

Uma outra opção que ela pensou foi realizar a transição para a área de Tecnologia da Informação (T.I.). Perguntei para ela o que a fez pensar na área de T.I. Contou que tem um amigo de infância que desenvolveu sua carreira na área de T.I e hoje tem um salário alto, pode trabalhar no lugar que quiser e tem horário flexível de trabalho. Imaginou que, se começar a trabalhar com T.I, poderá ter um bom salário, ter liberdade para estar onde quiser e poder

¹⁹ As bolsas de estudo afirmativas são bolsas para pessoas que estão na categoria de minorias de participação social, como por exemplo pessoas pobres, população lgbt, pessoas negras, pessoas com deficiência, mulheres.

²⁰ “Live” se refere à uma transmissão audiovisual ao vivo feita em alguma plataforma de rede social, como instagram, Facebook, Youtube e etc.

viajar. Além disso, imaginou que, trabalhando com programação, não haveria a pressão que o setor comercial exige dela. Orientei que fizesse uma pesquisa sobre as áreas de trabalho possíveis no campo de Tecnologia e também conversasse com seu amigo para colher mais detalhes sobre seu trabalho, para na sessão seguinte conversarmos sobre suas sensações e percepções sobre essa possibilidade.

8ª sessão - atividade “meu medos” e pesquisa exploratória 4

Para esta sessão tínhamos combinado duas atividades: 1) os medos que Clara tinha em relação a fazer sua transição e ; 2) Pesquisar áreas de trabalho do campo de T.I. Na primeira atividade Clara conseguiu refletir alguns de seus medos e escreveu uma pequena lista.

Sua lista foi composta por os seguintes medos: 1) “E se eu não conseguir?”; 2) “Largar tudo e dar errado”; 3) “Abrir mão da estabilidade”; 4) “Fazer a faculdade e não gostar”; 5) “Não ser apoiada pelo meus pais” e; 6) “Ser julgada pela minha família”. Pedi que me contasse mais detalhes desses medos.

Começa contando que não gostaria que desse errado, pois quer muito realizar seu sonho de estudar geologia, principalmente no exterior. Para explicar melhor, retomou sua experiência de intercâmbio anos atrás, na cidade de Nova Iorque, dizendo que foi uma experiência muito significativa, onde conseguiu expandir sua visão sobre o mundo, outros modos de vida e infraestrutura. A partir disso começou a pesquisar sobre as universidades nos Estados Unidos, até que um dia, em sua rede social, apareceu o anúncio da consultoria que contratou. Para ela, o projeto de estudar fora tem muito valor e um modo de realizar seu sonho e sair do setor comercial. “Não dar certo” significa permanecer no setor comercial, espaço que a desgasta bastante, pela natureza do trabalho, o qual para ela está “insustentável” (*sic*).

O segundo medo da lista se relaciona com o primeiro. “Largar tudo” é uma expressão coerente em determinada medida, pois Clara estará fazendo, não só uma transição de carreira,

mas também uma transição para outro país, com outra língua, outra cultura e outro modo de vida. Na configuração do trabalho atual de Clara, isto é, um trabalho híbrido - *home office*, mas com necessidade de viagens e momentos presenciais na empresa - ela não conseguiria trabalhar estando em outro país. Perguntei o que ela imagina que seria “dar errado”. Explicou que tem medo que ocorra algum “perrengue financeiro” (*sic*), não conseguindo bolsa, ter uma vida “muito apertada” (*sic*), tendo que trabalhar e estudar lá. Fica preocupada em como seria a vida assim se algo assim acontecesse.

Isto leva ao terceiro medo da lista. Ela detalha que a estabilidade de que fala é a financeira. O trabalho com contrato de emprego CLT, numa empresa, no setor comercial, mesmo tendo suas características, garante à ela um bom salário, o qual estrutura sua vida hoje. Ela se sente insegura trocando a vida no Brasil por uma experiência que não consegue saber como será e que precisará reestruturar sua vida. Não saber se vai gostar da faculdade, o quarto medo da lista, se liga ao anterior de modo que têm receio de como será a experiência dela ao longo do curso, não só pela questão financeira, mas também das relações a serem construídas. Aponta a língua como uma adversidade para se comunicar, se relacionar e também a compreensão e rendimento nas aulas. Além da língua, pensou na sua idade também. Clara está com 39 anos e fica imaginando como seria estudar com pessoas de 20 anos, estando em momentos de vida diferentes.

Os dois últimos medos da sua lista também tem haver com relações. Ela me detalha que seu pai poderia não apoiá-la pelo motivo da troca de um emprego para algo que não tem garantias, isso seria “loucura” (*sic*). Contou que seu pai sempre a incentivou a fazer concurso público ou trabalhar no banco, como ele, que ainda trabalha no momento atual. Com relação a sua mãe, ela traz questões sobre apego, pois elas (Clara e sua mãe) sempre estão juntas em todas as atividades. Complementa que, apesar do pensamento de seu pai, ele não se importaria

com a mudança de país, pois ele pensa que Clara “precisa mais ir viver a sua vida” (*sic*). Já sua mãe, conta que tem grande receio de contar, pois não sabe como ela vai reagir.

O último medo da lista, a respeito do julgamento do seus familiares, ela especifica que são seus tios, primos e outros familiares. Ela tem medo dos comentários e críticas que eles possam fazer, sendo pouco compreensivos com suas motivações.

Confirmei a ela que seus medos fazem sentido, e que no seu momento de vida de trabalho, existe um anseio por uma mudança para algo melhor, sendo esta necessária e muito valiosa para ela. A preocupação com recursos financeiros é também uma necessidade, pois sem estes, não é possível fazer a transição. Sobre abrir mão da estabilidade, disse a ela que compreendo, que existe um dilema entre o presente conhecido e o futuro desconhecido; que existe uma realidade econômica, principalmente a realidade brasileira, mas que a estabilidade precisa ser vista em outras dimensões. É preciso vê-la pela saúde, pelo sentido, propósito e valores do trabalho. Para explicar o que eu quis dizer, recordo a ela sobre o que me relatou sobre sua saúde e sobre seu valor pessoal, que não quer abrir mão da saúde física e mental pelo trabalho. A respeito de sentido e propósito, já declarou que não gosta da área comercial e sente falta de um trabalho mais próximo das pessoas, para além de uma relação comercial.

Além disso, é necessário fazer um planejamento financeiro, pois este faz parte do projeto e do plano de ação. Continuo falando a ela que, além do planejamento financeiro, a transição para estudos no exterior necessita de auxílios financeiros, como as bolsas de estudo e possibilidades de trabalho. Enfatizo que, sem qualquer auxílio financeiro, não é possível por condições concretas econômicas, sendo importante ter o suporte de consultorias especializadas, algo que ela já buscou.

Compartilhei com ela uma compreensão que fiz a respeito do medo dela de não conseguir. Compartilhei que se tivermos apenas uma possibilidade, a qual é muito valiosa para nós, ficamos mais ansiosos e podemos “travar” na hora da realização, buscando um jeito

“perfeito”, muitas vezes idealizado. Por isso, não podemos ter apenas uma possibilidade, pois ficamos com medo de perdê-la, tendo uma sensação de escassez, como também vivenciar um certo “desespero”. Expliquei a importância de termos no projeto outras possibilidades, um plano “b” e um plano “c”. Acrescento que o plano “b” e “c” não são planos pensados para o caso de dar errado o plano “a”, mas outras possibilidades pensadas através de nosso desejo e necessidade. São planos que também nos satisfazem e não planos para contentamento ou para lidar com a frustração de não ter realizado o plano “a”.

Acerca dos medos em relação a seus pais e familiares, busquei comunicar a ela toda a sua trajetória e condição de vida, com intuito de fortalecer a sua percepção sobre si mesma e qual a sua real necessidade de apoio. Expus o que ela disse sobre “ser altruísta demais”, deixando suas vontades e necessidades em “segundo lugar”; retomei a questão das pessoas a desanimando, no exemplo de seu amigo que realizou a transição de professor de história para o curso de direito, se tornando juiz mais tarde; a recordei de suas realizações, como a conquista das bolsas de estudo, mesmo com a rotina “dura” e “corrida” de estudos e trabalho.

Clara assentiu com a cabeça em sinal de concordância e disse “nossa, isso tudo é verdade, preciso aprender a reconhecer as coisas que fiz”. Complementei dizendo que ela não tinha responsabilidades familiares com cônjuge e filhos e que seus pais poderiam ter o suporte de suas duas irmãs, caso ela fosse para outro país. Novamente concordou e disse “sim, preciso pensar um pouco mais em mim”. Concordei e disse a ela para pensar em suas necessidades, nas coisas que gosta e nas coisas que quer, pois, mesmo que não dê certo, pelo menos ela tentou realizar.

Logo depois coloquei um contraponto a respeito do apego que podemos ter a nossos amigos e familiares e que isso pode ser uma questão para fazer uma transição de para outro país. Com isso, pode ser que seja necessário fazer um acompanhamento psicológico para se preparar para essas questões relacionais, emocionais e de apego. Ela apontou que acha isso

importante, principalmente com relação à sua mãe, que é necessário haver um desapego e disse “eu e ela precisamos trabalhar isso, pois fazemos tudo juntas”.

Após esse momento de reflexão a respeito de seus medos, propus a ela pensar as possibilidades para seu futuro de acordo com o que ela queria. Ela me perguntou dizendo “Então, você acha que é isso mesmo? Posso fazer minha transição? Não é uma fuga então?”. Respondi à ela que não sabia se era uma fuga ou qualquer outra coisa. A única coisa que sabia era que ela tinha vontade de estudar fora, que não queria permanecer em seu trabalho e que poderíamos pensar nas possibilidades de fazer aquilo que ela tinha vontade e planejar as ações para realizar.

Ela concordou e perguntou “o que vamos fazer agora então?”. Orientei a ela que voltássemos à atividade de elaboração de possibilidades e começássemos pelas instituições onde gostaria de estudar.

No fim da sessão, lembrei que havia outra atividade de pesquisa, sobre o campo de trabalho em T.I. Clara me disse que não havia pesquisado, mas que conversou com seu amigo que trabalha em T.I. Ele contou a ela que é um trabalho que exige e que consome grande parte do tempo dele, mas que, com o desenvolvimento de carreira (ele já trabalha faz tempo na área), estando em posto de liderança e pela empresa em que ele trabalha, ele tem um “bom salário” (cerca de 30 salários mínimos) e a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar. Disse que é um trabalho que necessita de dedicação para desenvolver a carreira e, assim que o trabalhador for qualificado, precisa da média de tempo de 3 a 6 meses para ingressar no mercado de trabalho, com salário inicial entre 3 à 4,5 salários mínimos, sempre dependendo da área onde for trabalhar. Com essas informações, a orientei a pesquisar mais e pensar se algo a interessa dentro do campo de T.I.

9ª sessão - elaboração do projeto

Na elaboração de seu projeto, Clara colocou como primeiro plano para seus estudos cursar a graduação em geologia nos Estados Unidos. Ela fez uma pesquisa das universidades onde gostaria de estudar e, com ajuda das informações da plataforma da consultoria, escolheu cinco das melhores e famosas universidades americanas, como Harvard, Stanford e Cornell, e outras cinco universidades que a consultoria indicava como possibilidades de bolsas para estrangeiros.

Buscou uma série de informações sobre aplicações e bolsas de estudos na plataforma on-line da consultoria. Ela também entrou em contato e conversou com a equipe de consultoria e eles a orientaram a escolher no mínimo dez universidades para fazer as aplicações. Ela pretende aplicar para bolsas de estudo integrais, onde é incluído passagem, moradia, custos com a faculdade e um auxílio financeiro para despesas para além da faculdade. Caso não consiga essa bolsa, pretende aplicar para bolsas de trabalho no campus, tendo os custos da estadia e estudo eximidos por esse trabalho. Se não conseguir essas bolsas, vai tentar aplicar para uma bolsa de estudo parcial e buscar algum trabalho do Brasil, que possa trabalhar de qualquer lugar, para bancar as despesas para além da faculdade.

Perguntei se havia pensado em algum trabalho e ela disse que não. Eu disse, em tom de incentivo e apoio, para buscar sempre as bolsas que a auxiliassem a ter uma boa experiência de estudo, onde a condição vivida não a desgastasse. Senti que precisava comunicar a ela isso, pela condição de trabalho que vive hoje, como também por todo o histórico dela de estudo e trabalho concomitante, experiências as quais prejudicaram seus estudos. Após eu dizer isso, ela assentiu com a cabeça e disse “É verdade, preciso buscar o que é melhor para mim!”. Logo, continuou contando seus planos.

Seu segundo plano era cursar a graduação em geografia na USP. Seus critérios para fazer esse plano é devido ao curso de geografia da USP ter possibilidade de ser realizado no período noturno. Assim, ela poderia trabalhar e estudar.

Quando ela me disse isso, trouxe algumas informações sobre trabalhos que pagam auxílio financeiro, bolsas de pesquisa e também, dependendo do trabalho, pagam até mesmo salários dentro da universidade, como monitorias de disciplinas, iniciações científicas e outros trabalhos dentro do campus. Trouxe essa informação como possibilidade de uma transição para a vida acadêmica também no Brasil, já que também trouxe a questão de se imaginar na carreira acadêmica.

O terceiro plano que pensou foi fazer o curso de geologia em alguma universidade no Brasil, como a própria USP, a Unicamp ou a Unesp. Acrescentou que, para a realização desses três planos, ela quer utilizar a renda do aluguel do seu apartamento, o qual está ainda pagando e será quitado em dois anos. Segundo Clara, pela quitação do apartamento, ela tem no mínimo dois anos ainda no Brasil para se preparar para as aplicações ou para começar a estudar para o vestibular.

Perguntei como a renda do aluguel entraria em cada um dos planos. Ela respondeu que, no caso do plano de graduação nos Estados Unidos, se ela não tiver bolsa, esse aluguel não consegue suprir as necessidades de qualquer custo no país. Ela entraria como um complemento de renda. Para os outros dois planos de estudo no Brasil, o aluguel entraria como renda principal. Para os estudos na cidade de São Paulo, ela moraria na casa de seus pais e supriria suas necessidades com o aluguel. Em estudos fora da cidade de São Paulo disse que precisaria pensar, mas que necessitaria de algum trabalho meio período ou com horário flexível. Por esses motivos, ainda pensa em avaliar a possibilidade de trabalhar com T.I, pois poderia trabalhar de qualquer lugar.

Para confirmar isso, propus a atividade do “semáforo dos cursos”. Essa atividade consiste em uma pesquisa da grade curricular das disciplinas que os cursos oferecem, explorando o que cada disciplina irá abordar. Essa exploração é iniciada através da ementa da disciplina. Através do conteúdo da ementa, fazer uma pesquisa daquilo que não entendeu ou que deixou alguma curiosidade. Se a pessoa gostar da disciplina, ela coloca um sinal verde (seja no papel impresso, seja num arquivo no computador, com um marca-texto, ou com os recursos de software no arquivo). Se a pessoa não gostar da disciplina, ela sinaliza com a cor vermelha. Se for indiferente o gosto pela disciplina, sinaliza-se com a cor amarela.

Após a pesquisa e sinalização das disciplinas, olhamos para ver como ficou toda a grade. Se tiver mais sinalizações verdes, corre-se o risco da pessoa realmente gostar dos assuntos que serão abordados no curso. Se tiver mais sinalizações vermelhas, corre-se o risco da pessoa não gostar dos assuntos abordados. Se tiver mais sinalizações amarelas, é necessário uma investigação e discutir o que torna os assuntos abordados indiferentes para a pessoa.

Orientei a ela que separasse a grade curricular de alguns cursos que ela se interessou e fizesse a atividade. Também orientei que pudesse pesquisar e explorar a parte de pós-graduação em vulcanologia nas universidades que se interessou e buscar quem são os professores que pesquisam essa área e olhar o currículo deles e ver o que chama a atenção dela. Ela concordou em realizar e na próxima semana discutiríamos a atividade.

10ª sessão - atividade do “semáforo do curso”

Clara realizou a atividade proposta na sessão passada e compartilhou comigo como ficou sinalizado em cada um dos cursos que pesquisou. Nas universidades do Brasil, pesquisou os cursos de geologia e geografia na USP, na Unicamp e Unesp. Nas universidades do exterior, pesquisou apenas o curso de geologia em Harvard e Stanford.

Nas universidades brasileiras, tanto no curso de geologia quanto no curso de geografia, pudemos observar sinalizações de cor verde, poucas sinalizações de cor vermelha, assim como da cor amarela também. Com isso, perguntei o que ela observou olhando para o modo como as cores foram distribuídas nas disciplinas e na grade curricular inteira. Ela respondeu que conseguiu confirmar seu desejo por realizar o curso de geologia. Complementou dizendo que também faria o curso de geografia, mas mantém sua preferência por geologia.

Trouxe para ela que seria importante ser discutida a diferença entre a geografia e a geologia e acrescentei um questionamento do que ela havia notado observando e pesquisando a grade curricular dos dois cursos. Respondeu que notou que o curso de geografia tem mais características de curso de humanas, tendo diversas disciplinas sobre política, história e economia. Já o curso de geologia é mais voltado para as ciências exatas, tendo disciplinas com bases da química, física e matemática.

Compartilhei com ela minha observação, de que o curso de geografia tem uma amplitude maior, tendo também bases nas ciências exatas, mas que busca estudar diversos temas que envolvem as relações entre os seres humanos, o território e suas características e o planeta Terra. Já a geologia buscava o estudo e pesquisa em algo mais específico, o solo terrestre ao redor do planeta Terra. Na geologia está localizada a vulcanologia devido ao vulcão ser uma característica de solo no planeta Terra.

Perguntei sobre a outra atividade de pesquisa que havíamos combinado de realizar, sobre os professores pesquisadores da área da vulcanologia. Ela disse que acabou não realizando a pesquisa por falta de tempo, mas que buscaria realizar em outro momento. Enfatizei que seria importante fazer essa pesquisa para conhecer pessoas que são referências na área e acrescentei que buscar contato com elas pode ser enriquecedor para mais confirmação sobre seu sonho antigo de realizar o curso de geologia para estudar os vulcões.

Neste momento, Clara trouxe o assunto sobre as diferenças entre as universidades brasileiras e americanas, em relação a sua estrutura, investimento em pesquisa, trazendo suas preocupações com o ingresso no mundo do trabalho, na área que deseja. Clara continuou contando sobre suas preocupações a respeito do investimento, trazendo a história de sua irmã.

Contou que sua irmã estudou na USP, na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Relatou que sua irmã, assim como ela, viveu a rotina de trabalho e estudo, trabalhando durante o dia e estudando no período noturno. Sua irmã lhe contou sobre suas dificuldades de cursar e se formar na faculdade, trazendo vivências de desigualdade social.

Essas vivências envolviam estudantes que, como ela, muitas vezes não tinham dinheiro para a passagem de metrô e ônibus, chegavam cansados nas aulas após o trabalho e que, quando havia paralisação de alguma via que leva a universidade ou greve dos transportes públicos, ficavam impedidos de ir até as aulas. Sua irmã contou que esses alunos nem sempre tinham a compreensão dos professores sobre seu cansaço, desempenho e impossibilidades de estarem presentes na aula.

Ao contar isso, Clara se emocionou ao entrar em contato com essas informações sobre a desigualdade social e a história de sua irmã. Em meio às lágrimas, dizia que “isso é muito injusto”. Ela, novamente, lembrou dos trabalhos voluntários com educação e alfabetização de crianças promovidos pela igreja que frequentava, que fazia junto com sua irmã, o qual, por um lado, era muito realizador para ela, pois sentia ali que tinha um trabalho que fazia sentido, que se sentia bem na relação com as crianças; por outro, era muito triste conhecer as histórias das crianças.

Acolhi ela neste momento e comecei a colocar algumas coisas que percebi. Afirmei que, antes que qualquer preocupação, precisamos organizar os objetivos. Disse à ela : “O que temos enquanto objetivo é sair do setor comercial; que existe um desejo de cursar geologia e que é você necessita trabalhar, seja para fazer a transição, seja para se sustentar. A partir disso,

planejamos os detalhes e, mesmo assim, cada coisa no seu tempo. Antes de entrar no mercado de trabalho na área de geologia, é necessário se formar em geologia e aproveitar todo processo de formação com atividades extracurriculares, de acordo com as possibilidades e condições do momento que você estará”. Concordei com ela que existe uma realidade extremamente complexa e que nos entristece quando conhecemos a história de diversas pessoas. Retomei também concordando também a falta que faz um trabalho com boas relações com pessoas, com boas relações humanas, ponto que me deixou pensando também nas necessidades de Clara.

Ela se acalmou, assentiu com a cabeça concordando e terminou o relato da história de sua irmã. Terminou contando que ela se formou e atualmente é professora e ministra aulas numa escola pública perto da casa dela e também dá aulas de inglês particular. Perguntei, por curiosidade, se ela observava se sua irmã gostava do trabalho dela. Ela me disse que sim.

No fim da sessão, propus voltarmos a elaborar o projeto. Propus elencarmos os objetivos e pensarmos as ações para realizá-los, pensando algumas dimensões: 1) Temporal (tempo para realizá-los e datas); 2) Financeira (poupanças e fontes de renda); 3) Trabalho (necessidade de trabalho, qual trabalho e as possibilidades bolsas); 4) Família (apegos, necessidades e vínculos familiares); 5) Burocracias e Documentos Necessários para transição.

11ª sessão - elaboração do projeto 2

Nesta sessão, discutimos cada uma das dimensões do projeto profissional de Clara, pensando as ações necessárias para realização de seus objetivos. Estes são: 1) Estudar Geologia nos EUA; 2) Estudar Geologia no Brasil e; 3) Estudar Geografia no Brasil. Acrescentou que gostaria de deixar o plano de trabalhar com T.I como “carta na manga”.

Ações que pensou para realizar o primeiro objetivo foi: 1) Quitar o apartamento; 2) Estudar para o TOEFL²¹; 3) Estudar para o SAT e ACT²²; 4) Praticar conversação em Inglês e; 5) Buscar os documentos necessários para a aplicação. Os documentos envolvem: a) Histórico Escolar traduzido para o inglês, com cópia em português; b) Cartas de Recomendação de Ex-professores; c) Comprovante de Imposto de Renda²³ e; d) Carta de Apresentação Pessoal²⁴.

Na dimensão temporal, ela planejou começar a aplicar para as universidades em 24 meses. Para nos localizarmos melhor, seu processo de orientação profissional foi feito entre maio e agosto de 2022 e ela pretende começar em agosto de 2024, mês que se inicia as aplicações nas universidades americanas. Ela precisa terminar de pagar as parcelas de seu apartamento e ela tem mais 28 parcelas pela frente. Ao longo desse tempo iria buscar os documentos, estudar inglês e poupar o quanto de dinheiro puder.

Irá continuar no seu trabalho o quanto puder, mas buscando possibilidades de recolocação para trabalhos remotos, fora do setor comercial. Irá pesquisar mais sobre as possibilidades na área de T.I. Na dimensão familiar, pretende voltar para a psicoterapia e tratar seu apego e seu manejo, principalmente com sua mãe, e aprender a lidar com as possíveis faltas de apoio e julgamentos de outros familiares.

Para estudar geologia no Brasil, seu segundo objetivo, após realizar as aplicações e esgotar as possibilidades, pretende estudar para o vestibular de modo remoto. Pesquisou que o próprio cursinho da POLI-USP tem turmas on-line. Ações do primeiro objetivo são aproveitadas para realização do segundo, como a busca por recolocação, a construção da

²¹ Exame para admissão de estrangeiros nas universidades americanas. Realiza-se esse exame para comprovar fluência no idioma necessário para ingresso.

²² São exames para o ingresso em universidades americanas. Não é igual, mas equivaleria aos vestibulares e ao ENEM aqui no Brasil.

²³ É necessário comprovar renda para ingressar na universidade, como forma de segurança para, caso qualquer coisa ocorra com a estadia no país, existe algum subsídio próprio ou familiar.

²⁴ A Carta de Apresentação Pessoal é quando o estudante que visa aplicar para uma universidade americana relata sua história de vida e suas intenções de estudo, a fim de ser avaliado para ser admitido na universidade desejada.

reserva de dinheiro, a renda do aluguel do apartamento para auxiliar seus estudos e a necessidade de trabalho psicoterapêutico para lidar com as relações familiares.

Tanto para o segundo quanto para o terceiro objetivo, Clara pensa que precisa de um trabalho remoto, pois pode ser que seja aprovada no vestibular fora da cidade de São Paulo. Ela precisa de um trabalho, além de remoto, também com horário flexível para que possa estudar nos períodos exigidos pelo curso.

Clara me apresentou então seu projeto. Disse que pude entender bem quais são seus planos para o futuro de sua carreira. Confirmei que, pela minha percepção, o que ela me apresentou parece ser possível de realizar, apesar das possíveis dificuldades, em qualquer uma das dimensões que propus.

No fim da sessão, compartilhei algo que fiquei refletindo com algumas coisas que ela me disse em sessões anteriores. Compartilhei com ela que fiquei pensando sobre os trabalhos voluntários com educação que fazia, com o momento que se emocionou com as realidades humanas cotidianas, com as faltas de relações de qualidade que sente no seu trabalho; compartilhei com ela que, por minha percepção e responsabilidade, penso que busca um trabalho mais humano, que possa discutir o humano e seu desenvolvimento; ou pelo menos, um trabalho que tenha relações mais humanizadas. Por fim, disse que, independente se der certo qualquer um dos planos, tenha isso em mente, um trabalho que possa desenvolver relações humanas e que possa desenvolver o ser humano em meio as pessoas. O trabalho com educação é isso, ou pelo menos é um ideário.

Clara concordou e disse que ia pensar nisso. Depois disso, combinamos de fazer uma sessão de fechamento para avaliarmos o processo. Ela disse que iria fazer uma apresentação de Powerpoint para organizar toda a informação que discutimos nesta sessão.

12ª sessão - apresentação final do projeto e fechamento do processo

Iniciamos a sessão com Clara me apresentando seu projeto e plano de ação para sua carreira em Powerpoint, como ela havia dito que iria fazer. Deixou todas as informações organizadas com tópicos, subtópicos, pontos importantes, asteriscos para notas explicativas, tabelas e gráficos. Em comentário pessoal, disse à ela que com essa apresentação deixava aparente sua habilidade de planejamento e organização.

Após apresentar seu projeto, perguntei a ela como foi realizar o processo. Ela respondeu que foi muito bom, pois encontrou o que buscava. Disse que buscava confirmação para a realização do curso de geologia, de que isso não era uma fuga ou que estava ficando “louca”. Com o processo de orientação, ela conta que teve essa confirmação.

Coloquei para ela que “fugir” ou realizar alguma “loucura” poderia ser apenas uma forma de nosso organismo se proteger de algo que pode estar nos fazendo mal ou um sentimento de desajustamento e uma busca por um ajuste que faça sentido para nós, uma busca por uma necessidade específica de nossa pessoa. Acrescentei que era necessário “darmos atenção às necessidades que começam a ‘gritar’ dentro de nós; é necessário ouvi-las como uma mensagem. Foi isso que fizemos aqui. Algo aconteceu no seu cotidiano que esse desejo antigo voltou à tona. É necessário darmos atenção para podermos elaborar algo para essa necessidade.”

Clara continuou sua avaliação dizendo que estava buscando bastante realizar esse processo, pois precisava de bastante apoio para, além de ter confirmação, organizar toda a informação que tinha e compreender como estava a sua situação no trabalho. Avalia então que o processo ajudou a esclarecer como estava sua situação e a pensar possibilidades para como realizar seu sonho.

No fim da sessão combinamos de realizar uma sessão de “follow-up” em três meses, com intuito de dar atenção e ajuste se algo vir a mudar, se manifestar alguma ideia ou

necessidade nova e ver as ações que já puderam ser iniciadas. Dessa forma, encerramos seu processo de orientação profissional e de carreira.

Sessão de “follow-up” - recebendo notícias

Após três meses do nosso último encontro, começamos a sessão com Clara contando notícias de sua vida. Começou contando que sua mãe havia caído da escada da entrada da igreja, batendo seu rosto no chão. Ela machucou o rosto, uma perna e um braço. Seu olho ficou com hematoma impedindo de ser aberto.

Contou esse episódio com o intuito de dizer que sua mãe havia ficado dependente dela. Segundo Clara, não foi grave, mas apenas um susto. Sua mãe tem 60 anos e já estava se recuperando plenamente quando estávamos realizando a sessão.

Relatou que começou a se incomodar com algumas atitudes que sua mãe, na realização das atividades rotineiras domésticas ou pessoais, sempre pedia ajuda para ela. Clara traz o exemplo de momentos em que, após as roupas serem lavadas, a mãe a chama para estender, pois ela não estava conseguindo levantar o braço. Nestas situações, Clara dizia a ela “e quando eu não estiver aqui, para fazer isso, o que você vai fazer?”. Outro momento que sua mãe a chama para realizar são as caminhadas e atividades fora de casa, como por exemplo ir ao supermercado. Nestes momentos, Clara contou que está exercitando dizer “não”. Ela diz que tem tido essas atitudes como prática de desapego com sua mãe e como preparação para o momento que ela irá contar a notícia que planeja ir estudar fora do país. Ela relatou que quando isso acontece, sua mãe não recebe bem, fazendo uma cara “não muito boa”.

Clara também traz notícias a respeito de seu trabalho. Ela continuou trabalhando bastante e acabou tendo problemas de saúde. Relatou que teve dores abdominais, as quais suspeitou que era gastrite. Foi ao médico, fez diversos exames e não encontraram nada. Depois foi examinada foi encontrado uma hérnia abdominal. Foi operada e, no momento de nossa

sessão, ainda estava em recuperação da cirurgia. O médico disse que a hérnia pode ter sido causada por estresse e Clara logo pensou no seu trabalho.

Em sua recuperação, ela relatou que o volume de trabalho aumentou. Pela sua recuperação, chegou a dizer ao seu chefe que precisava contratar outra pessoa para ajudá-la. Em uma semana seu chefe contratou alguém para ajudá-la. Por isso, comentou sobre sua atitude de ir até o chefe falar de sua necessidade. Comenta da seguinte forma “em outros tempos, eu nunca faria isso” e completou “agora eu estou mais corajosa, não vou perder minha saúde por esse trabalho”.

Trouxe a conversa notícias sobre algumas ações que começou a realizar para se preparar para a aplicação das universidades. Clara está estudando com sua irmã, que é professora de inglês, para o TOEFL. Contou que comprou todos os materiais e comentou que é bastante coisa para estudar e que “vai dar trabalho”. Contou também que começou aulas de inglês com professores nativos através de uma plataforma na internet

Ela está pesquisando trabalhos com horário flexível. Relatou que conversou novamente com seu amigo que trabalha com T.I, em busca de algum auxílio para algum trabalho com esta característica citada anteriormente. Em seu relato, contou que este amigo, além de trabalhar em uma empresa com T.I, ele tem um programa de mentoria que auxilia jovens de baixa renda a ingressarem no mercado de trabalho na área de T.I.

Ela relatou que este amigo chegou a fazer um curso de programação para jovens em uma favela do Rio de Janeiro. Os alunos que se destacavam, ele indicava a algumas empresas do campo de T.I e estes eram contratados. Com renda em torno de 3 à 4,5 salários mínimos, estes jovens sustentam suas famílias, virando a fonte de renda principal.

Seu amigo disse que, a curto prazo, conseguiria colocar ela para trabalhar como *copywriter*²⁵ de alguma empresa, pelo fato de ela sempre ter trabalhado na área comercial. Ele também deu a possibilidade de fazer a transição para a área de T.I, caso fosse do interesse

²⁵ *Copywriting* é o trabalho de redação publicitária para captação de clientes para determinada empresa.

dela, dizendo que poderia ajudá-la a ingressar no mercado de trabalho com o prazo de 3 à 6 meses após o processo de qualificação dela.

Como ela retornou com o assunto de seu amigo de infância, perguntei se ele era uma pessoa a quem ele confiava. Ela disse que sim, que realmente que o conhece desde pequena, que é grande amiga da irmã dele, e pode contar com ajuda dele e sua família. Relatou que, nesta conversa que tiveram, ele contou a trajetória dele.

A primeira escolha profissional dele era ser jogador de futebol. Infelizmente não conseguiu prosseguir na carreira e decidiu ir estudar educação física. Trabalhava durante o dia e estudava à noite. Ela relatou que ele estava desanimando com o curso e, em determinado momento, resolveu pará-lo.

Um dia pesquisou quais eram as profissões que estavam em “alta” no mercado de trabalho e encontrou a área de T.I. Pesquisou como funcionava a carreira e as possibilidades de salários. Se interessou e foi buscar um curso tecnólogo e se formou. Com o seu ingresso na área de T.I, se desenvolveu e hoje tem uma boa condição de vida.

Após me relatar brevemente a história de seu amigo, contou que ele disse à ela dessa maneira: “Clara, eu sou negro, pobre, eu vim de periferia, não tem caminho fácil, precisa estudar e ser estratégico. Você não é negra, mas veio do mesmo lugar que eu vim. A gente precisa estudar e pensar o que a gente vai fazer. Se você quiser, eu te ajudo, mas precisa se dedicar”.

Comentei com ela que, depois desse relato, realmente tinha entendido o porquê pensava na área de T.I. Expliquei que havia perguntado se confiava nele, pois ele pode ser uma referência e auxílio para o plano “d”, para se recolocar em um área que pode ter condições de trabalho em horário flexível e com possibilidade de trabalhar de qualquer lugar, podendo conciliar trabalho e estudo, abrindo possibilidade ter renda e estudar geologia ou

geografia. Enfatizei que ele é uma referência próxima, devido ao modo e o que ele disse à ela sobre a trajetória dele e como ele enxergava semelhança com ela.

Após estas notícias, chegamos ao fim da sessão, nos despedimos. Me deixei à disposição para quaisquer dúvidas e necessidades que possam vir a surgir. Ela agradeceu e encerramos a sessão de *follow-up*.

ANÁLISE E DISCUSSÃO

Para a análise do caso, trarei algumas categorias e relacionarei com a abordagem gestáltica e seus conceitos. A elaboração das categorias foi formada de acordo com o diagnóstico do caso. Para tornar a leitura analítica, exploratória e explicativa, vou reintroduzir os conceitos da abordagem de acordo com o prosseguir dos elementos analisados no caso.

É importante lembrarmos que esta é a minha visão como clínico. As diferentes seleções de outro clínico podem contribuir com eventuais pontos cegos, presentes pela limitação de uma dissertação. Por este motivo, incentivo pesquisas futuras para mais construção e fortalecimento da abordagem no campo da orientação profissional e de carreira.

A leitura dos relatos por outro orientador, da mesma ou de outras abordagens, pode despertar outros pontos de análise. Isso demonstra a riqueza do olhar clínico e do trabalho coletivo. O que o orientador percebe — o que a sua atenção capta no momento — é o que o faz utilizar a teoria e essa teoria guia a intervenção que ele realizará. Lembrando que a estratégia diagnóstica em Bleger (1980/2003) e Bohoslavsky (1977/2015) é: ver, pensar e agir. Então será realizada a análise desses três fatores. Vamos a análise do caso.

1. Clara: uma possível erupção de liberdade através da transição de carreira — formando a figura e o fundo para a compreensão diagnóstica

A formação de figura e fundo (figura-fundo) é um dos conceitos mais importantes para pensarmos a abordagem gestáltica em orientação profissional e de carreira. A figura é formada pelo fundo. A figura é uma *gestalt*. O fundo é uma *gestalt*. A figura-fundo também é uma *gestalt*. *Gestalt* é a configuração percebida, seja na parte, seja no todo. Sempre precisamos considerar ambos, pois a parte é diferente do todo em sua forma.

Mas como utilizamos esse conceito central da abordagem gestáltica no processo de orientação profissional e de carreira de Clara? Para Laura Perls (1973), citada por Yontef (1993/1998), a ocupação principal do organismo precisa ser colocada em primeiro plano e integralmente lidada. Aqui entra a importância de trabalhar figura e fundo na orientação profissional: reconhecer, selecionar, mudar e jogar fora o que não é necessário.

O conceito de figura e fundo é como nossa percepção capta as informações do ambiente, isto é, como vemos, ouvimos, tateamos, cheiramos e degustamos. Quando Clara narra acontecimentos de sua vida, consigo observar através de seu rosto, do seu tom de voz e de como suas frases são formadas. Através de nossa percepção temos a gestalt da gestalt. Deixando mais claro aos leitores, o conceito de figura e fundo é a percepção dos dados manifestados no campo. É o contato que tenho com Clara.

A figura e o fundo são partes que formam um todo. A relação estabelecida com essas partes é diferente (Perls, Hefferline & Goodman, 1951/1997; Yontef, 1993/1998). É através de nossa percepção da figura que direcionamos a atenção no momento. Já a dinâmica que ocorre com o fundo não recebe a mesma atenção pela limitação da percepção humana. Vamos então ver isso na prática com o caso de Clara

A figura se forma com minha atenção a Clara. Estou atento ao que ela me conta sobre si mesma: quem ela é, como ela é, suas necessidades, vontades e desejos. Então vou resumir a minha percepção do que vejo e ouço de Clara: uma mulher de 39 anos, solteira, que mora com seus pais e trabalha no mundo corporativo no setor comercial. Buscou orientação profissional e de carreira, pois tem necessidade de mudança devido às condições de seu trabalho atual. Ela expressa que não quer mais trabalhar no setor comercial e no mundo corporativo. Com isso, ela retoma uma antiga *gestalt*: a vontade de estudar vulcões.

É engraçado pensarmos que a imagem de um vulcão em erupção pode se assemelhar ao momento de vida de Clara. Nos relatos das sessões, podemos notar o quanto clara “se

segura” para poder realizar as pesquisas e obter as informações necessárias para construirmos seu projeto. Isto é o modo como ela funciona (ou está funcionando). Iremos pensar melhor isso quando analisarmos os bloqueios de contato. Antes vamos continuar olhando a formação de figura e fundo.

Podemos ver em Clara uma pessoa que está prestes a entrar em erupção. Os sintomas de ansiedade e desgaste físico e emocional estão mostrando isso. Vamos a uma das definições de ansiedade que Pinto (2021, pp.33-34) estabelece em seu livro “Dialogar com a Ansiedade: Uma Vereda para o Cuidado”:

A ansiedade é uma das forças naturais de que o ser humano é dotado para lidar com a realidade e com os sofrimentos e desafios do cotidiano. Ela provoca uma prontidão psicossomática para lidar com o fato supostamente ameaçador; gera uma competência protetora da integridade do ser que, quando bem dosada, é eficiente e fundamental suporte para o cuidado pessoal, o crescimento existencial, a necessária autoatualização e a lida com o mundo cotidiano presente, lugar onde a vida de fato acontece. A ansiedade defende o ser e seus valores mais caros.

Em diversos inícios de sessões, Clara dizia que estava ansiosa em realizar aquilo que estava desejando. Para mim, a energia mobilizada em seu organismo pela sua situação de vida no momento se assemelha a esse vulcão que quer erupcionar. A ansiedade como energia bloqueada pronta a erupcionar é o que leva Clara a buscar desbloquear e deixar fluir essa energia. Formou-se a vontade de realizar uma transição de carreira para a área da geologia, da geografia, de um trabalho com relações humanas ou que dê mais liberdade para aquilo que ela quer realizar em sua vida.

Toda figura tem um fundo. Aqui se inicia a compreensão do que está acontecendo com Clara e o que formou seu jeito de ser. O *background da experiência*²⁶, como colocado por

²⁶ *Background* é a expressão em inglês para o “fundo” da figura. O fundo é traduzido para o inglês como “*background*”, assim como a figura é *foreground*. A dinâmica figura-fundo já é chamada de *figure-ground*. São especificidades de cada língua. Escolhi preservar o nome do tópico do capítulo 2 do livro “Gestalt-terapia Integrada” de Polster & Polster (2001) para fazer menção à obra e por efeito estético.

Polster e Polster (2001), é formado por três elementos: 1) vivências anteriores; 2) situações inacabadas e 3) fluxo de experiência presente.

Vamos entender esses três elementos através do caso de Clara. Se conseguirmos compreender um pouco como Clara está nesse momento de sua busca por orientação, vamos entender o fundo de Clara. Vamos trazer à discussão os elementos por trás da “Clara percebida” imediatamente.

A história de vida narrada por Clara mostra-nos como ela foi formada. Podemos elencar suas memórias, como por exemplo: sua infância difícil devido às condições socioeconômicas de sua família; a sua valorização do estudo, pois não foi trabalhar em sua adolescência quando suas irmãs foram e preferiu dedicar-se somente aos estudos, ou sua experiência no cursinho popular da POLI-USP — que descreveu como a maior experiência de imersão cultural que teve. Além disso, podemos elencar sua experiência de intercâmbio nos Estados Unidos. Todas essas vivências anteriores formam o todo da imagem de Clara. Formam suas necessidades, vontades, desejos, como ela vê o mundo e etc.

2. Fronteiras expandidas e expansão de fronteiras para o projeto

Houve uma expansão das fronteiras de contato ao longo da vida de Clara. Estudando no cursinho da POLI-USP, ela conseguiu passar no vestibulinho da escola técnica para o curso de química; depois conseguiu bolsa de estudos integral na faculdade para o curso de graduação em tecnologia de alimentos. Ao longo de sua carreira no mundo corporativo, com o aumento de sua renda, pode comprar um apartamento e realizar seu intercâmbio.

Sentido e significado caminham juntos. Com a perda de sentido do seu trabalho, significando-o como “trabalho é para pagar boleto”, Clara busca um novo trabalho. Foi assim

que teve contato com a assessoria que auxilia pessoas a conseguirem bolsas de estudo nos Estados Unidos e começou a sonhar (ou imaginar seu futuro) com sua bolsa de estudos.

As fronteiras de contato ocorrem pela dinâmica organismo/meio-ambiente. Nas palavras de Perls, Hefferline e Goodman (1997, p. 41), “a experiência se dá na fronteira entre o organismo e seu ambiente”. É na interação entre o organismo humano e o meio em que ele está que se localizam as fronteiras de contato.

É entre a possibilidade humana de olhar e o que é visto que se localiza a fronteira de contato da visão. É entre a possibilidade humana de ouvir e o que é escutado que se localiza a fronteira de contato da audição. É entre a possibilidade de tocar e o que é sentido na pele que se localiza a fronteira do tato. Como diz Laura Perls (1978, p. 4), “a fronteira está lá onde tocamos e, ao mesmo tempo, nos percebemos separados”.

O organismo humano é dotado de funções de contato, isto é, dos órgãos de sentidos humanos, como já foi colocado anteriormente. Essa configuração do organismo leva a ter sensações, percepções e pensamentos, que são expressos através da linguagem em interação com determinado ambiente. O sentido do que realizamos nessa interação é formado por como sentimos, percebemos e elaboramos nossa compreensão do meio ambiente em que estamos.

O que entra na *gestalt* do trabalho, da profissão e da carreira de Clara é uma situação inacabada: o sonho de cursar a graduação em geologia; junto ao fluxo de experiência presente: o anseio por uma atividade de trabalho que faça sentido.

A interação com o sistema preestabelecido do setor comercial e da cultura organizacional do mundo corporativo — as metas e os objetivos de carreira — está dando sinais — ou, em outras palavras, sintomas — de que Clara busca mudança. Seu organismo necessita de homeostase, pois é aberto, interativo e tem novas informações. Com isso, precisa de atualização. Ao mesmo tempo, qualquer sistema aberto, não mecânico, resiste à mudança. São princípios da teoria geral de sistemas (Bertalanffy, 1977; Tellegen, 1984).

Naturalmente o sistema se “deteriora” (princípio da entropia) para se atualizar. Morre algo para algo novo nascer. Com seu trabalho atual e toda a carreira que construiu no mundo corporativo, Clara foi realizando tudo que estava a seu alcance e tomou todas as oportunidades que teve na vida através dos recursos presentes em seu ambiente. Estudou, fez faculdade, trabalhou bastante.

Porém, a vida precisa de sentido, a vida precisa ser sentida e nossos desejos realizados de acordo com as possibilidades que estão ao nosso alcance. Clara quer realizar mais, e porque não sonhar mais - ou melhor dizendo, projetar o seu futuro?

Isto manifesta o caos: mudar de uma profissão para outra. Ir para outro país? E os pais e a família? Existe uma ordem instaurada. No seu trabalho atual (me refiro ao trabalho o qual ela estava quando estávamos realizando as sessões) ela tem estabilidade financeira, protegida por um núcleo estável e pouco presente hoje na sociedade: o emprego CLT. Algo importante para uma pessoa que experienciou um período com recursos financeiros mais limitados. Tudo isso conflita com o desejo de uma vida e trabalho com melhores condições, de sua liberdade de continuar estudando e estudando aquilo que ela quer.

Polster e Polster (2001, p.57) apontam que “o movimento do caos para clareza é inerente à criatividade” e “o caos é perturbador para qualquer sistema preestabelecido”. Se o organismo resistir ao caos que será instaurado, ele pode bloquear essa energia mobilizada. Isso é só uma defesa e busca de preservação. É preciso enfrentar o paradoxo, dando harmonia. Para terminar o raciocínio e darmos o espaço da orientação profissional e de carreira, trago novamente o casal Polster:

Pela reintrodução do caos é possível devolver ao indivíduo um relacionamento mais livre entre figura e fundo do aquele que uma pessoa bloqueada e programada pode permitir a si mesma (*Ibidem*, 2001, p.58).

O espaço da orientação é um espaço seguro para o desenvolvimento do projeto profissional e de carreira. É um espaço para o crescimento existencial, para colocarmos em ação um potencial humano: a criatividade. É um campo com uma força vetor a mais em direção a construção do futuro. Essa força-vetor é o orientador. Este está ali para auxiliar, orientar e usar as ferramentas necessárias para a construção do projeto da pessoa.

Neste ponto começamos a pensar o caso de Clara, pois o que eu observei, apresentei até aqui. Lembrando, estamos na estratégia clínica. Estratégia clínica é: ver, pensar e agir.

3. Começando pela awareness

Por onde começar? Pela *awareness*. A Awareness é o saber da experiência (Alvim, 2014). É a compreensão do que se está vivendo no momento. É o “dar se conta” da vigente necessidade que se torna figura. A ética da *awareness* é o que nos dá o enquadre para o processo de orientação.

O processo inteiro de orientação é para Clara poder expandir o máximo de sua *awareness*. É um espaço para que ela possa responder suas questões existenciais e concretas em relação ao trabalho, à profissão e à carreira. Ela precisa pensar no que quer fazer, como quer fazer e como pode fazer com seu trabalho no futuro.

A estratégia é diagnóstica. Então, a tática é proporcionar um espaço de expansão de *awareness* de Clara para, depois, construir o seu projeto. Se a tática é o enquadre e o enquadre são as “regras do jogo”, essas regras seguem a ética da *awareness*. Logo, toda técnica usada é para a expansão da *awareness* da pessoa que busca o espaço da orientação.

A *awareness* é a segunda etapa do ciclo de contato. O contato de qualidade é o objetivo do processo, pois ele deixa a pessoa livre para criar e construir. O contato de qualidade é aquele que consegue fluir em todas as suas etapas. É aquele que consegue formar

uma imagem nítida. É aquele que forma a *gestalt* e a destrói, que deixa fluir a dinâmica figura e fundo. O contato de qualidade é quando a pessoa está livre para fluir sua criatividade e, no caso da orientação profissional e de carreira, construir seu projeto.

A Clara precisa deixar cada vez mais nítida sua imagem. Ao longo do processo, podemos observar as questões que ela traz. Algumas de suas questões eram: se irá fazer faculdade, se essa faculdade vai ser no Brasil ou no exterior, qual instituição será, se realmente é possível ela fazer faculdade no exterior, como ela precisa se preparar (universidades, documentos e a parte financeira) entre outras coisas concretas que envolvem informação.

Outras questões envolviam o lado operacional, isto é, como ela poderia viabilizar sua transição: iria trabalhar? Com o que iria trabalhar? Se sustentaria somente com bolsa? Essas entre outras questões são elementos que compõem a possibilidade de tornar real a transição, e que precisam de respostas.

Além dessas, têm também questões subjetivas e relacionais, que podem ser exemplificadas com a atividade “meus medos”, onde ela elencou os medos que tinha a respeito do projeto que estava construindo. Lá, descreveu o medo de não conseguir realizar a transição.

Esse medo era uma *gestalt* pobre, que precisava ser melhor explorada em todos os sentidos, das sensações às fantasias de Clara. Desenvolver melhor essa questão dos medos é tornar a *gestalt* mais nítida. Dando mais forma aos medos, mais conseguimos saber o que realmente precisamos enfrentar. Sabendo o que precisamos enfrentar, o caminho para a construção do projeto fica mais nítido. O projeto é um meio de fortalecimento para o enfrentamento.

Ela tinha medo de largar tudo e dar errado, abrindo mão da estabilidade que o trabalho atual proporcionava. Fomos explorando isso e percebendo o quanto era um desejo genuíno

dela, o quanto valia e quais eram os recursos que ela tinha para enfrentar esse medo. Tudo isso é *awareness*, é o saber da experiência que se vive no presente.

O medo era importante para a decisão de transição que estava tomando. Porém, era preciso compreender melhor esse medo, descer um pouco ao chão e pisar na terra para caminhar. O trabalho atual já estava prejudicando sua saúde e tirando sua estabilidade. Isso é pisar no chão e encontrar suporte para enfrentar o medo. Algo precisava ser feito.

4. O desenvolvimento de autossuporte como um dos objetivos da Orientação Profissional e de Carreira na abordagem gestáltica

O autossuporte (*self support*) também é um conceito importante para compreendermos os objetivos de uma orientação profissional e de carreira na abordagem gestáltica. Se um dos objetivos da orientação é o desenvolvimento vocacional, isto é, a pessoa estar treinada para enfrentar os desafios de seu desenvolvimento de carreira; na abordagem gestáltica, o desenvolvimento de autossuporte é central. Este é um modo de pensar o desenvolvimento vocacional na abordagem.

O autossuporte é o crescimento existencial, a expansão das fronteiras, o amadurecimento e a utilização de uma postura humana extremamente importante para realizar algo: a responsabilidade. Significa amadurecimento, pois é quando deixamos o suporte ambiental (Perls, 1977). Para entendermos melhor, continuemos discutindo os medos que Clara elencou. Os outros três medos podem nos ilustrar a busca do ser humano por suporte ambiental e a necessidade de desenvolvimento de autossuporte.

Clara tinha medo de realizar o curso na faculdade e não gostar. Imaginava-se sozinha, tendo que lidar com a língua estrangeira e estudando com pessoas mais novas que ela. Isso

poderia levar a não gostar da sua experiência. Porém, colocando os pés no chão, o que realmente valeria para ela: permanecer onde está ou movimentar-se?

Além disso, a experiência desconfortável, solitária e difícil é uma entre outras possibilidades. É possível amenizar isso se preparando, estudando a língua, se concentrando nos objetivos certos (realizar o curso que tanto sonha) e se relacionar da melhor forma com as pessoas ao redor. Buscar uma postura responsável frente a situação é o que leva ao desenvolvimento do autossuporte. Ter um espaço para orientação e ensaiar essa postura, mesmo que fantasiosamente, é o caminho para esse desenvolvimento.

O apego aos pais e a aprovação da família são aspectos que têm força e podem potencializar o medo dependendo dos valores da pessoa. Esses eram medos de Clara também: não ser apoiada em sua decisão pelos seus pais e ser julgada por sua família. Precisávamos entrar em contato com esses medos para que ela pudesse responder de maneira madura a essa situação. Este é o autossuporte: responsabilidade e amadurecimento.

Creio ser válido trazer a definição clássica de Fritz Perls (1977, p. 96) sobre a Responsabilidade. Ele define como a "habilidade de responder: ter pensamentos, reações, emoções numa determinada situação". Fritz usava o jogo de palavras "responso-habilidade" ou "habilidade de responder por".

Quanto mais desenvolvemos nossa responsabilidade, mais conseguimos responder pelas situações da vida. Clara precisará responder por sua escolha. Qualquer decisão que ela tomar e começar a agir terá a possibilidade de não ter apoio e ser mal compreendida, e precisará responder da melhor forma possível. Ela precisará ter o autossuporte formado.

Existe um tripé para a formação do autossuporte que, inclusive, foi citado por Canedo (1997) no primeiro artigo brasileiro sobre orientação profissional na abordagem gestáltica. O tripé é formado pelo *contato*, *awareness* e *aqui-agora*. Através do espaço da orientação, podemos trazer as vivências anteriores, as situações inacabadas e as experiências presentes e

ir tomando contato com tudo isso, ampliando a *awareness*. Para continuarmos a discussão, vamos pensar o contato, o seu ciclo e os bloqueios de contato de Clara.

5. O ciclo do contato enquanto ferramenta diagnóstica no processo: observando os bloqueios do orientando

Para apresentar todas as etapas do ciclo de contato, utilizaremos o modelo de Ribeiro (2019)²⁷. As etapas do ciclo em ordem são: 1) fluidez; 2) sensação; 3) *awareness*; 4) mobilização de energia; 5) ação; 6) interação; 7) contato final; 8) satisfação e 9) retirada. Para cada uma dessas etapas tem um bloqueio. Esses são: 1) fixação; 2) dessensibilização; 3) deflexão; 4) introjeção; 5) projeção; 6) proflexão; 7) retroflexão; 8) egotismo e 9) confluência.

Creio ser importante trabalharmos em cima de uma conceituação de contato. Continuamos com a conceituação feita por Ribeiro (2019, p.19):

Contato é um ato de autoconsciência totalizante, envolvendo um processo no qual as funções sensoriais, motoras e cognitivas se unem, em complexa interdependência dinâmica, para produzir mudanças, crescimento, ajustamento criativo na pessoa e na sua relação com o mundo, por meio de energia de transformação que opera em total interação na relação sujeito-mundo, organismo/ambiente.

O conceito de contato é central na abordagem gestáltica. O ciclo de contato é uma ferramenta diagnóstica que facilita compreender pontos importantes: como está o desenvolvimento da pessoa, a relação dela com o mundo e como está utilizando seus potenciais humanos. Como por exemplo a criatividade. Perls, Hefferline e Goodman (1951, p. 44) registram que o contato é “*awareness* da novidade assimilável e comportamento com relação a essa; e rejeição da novidade assimilável” e também apontaram que “todo contato é ajustamento criativo do organismo e ambiente” (*Ibidem*, p. 45).

²⁷ Existem alguns modelos que variam as etapas e os bloqueios de contato, tendo menos etapas e menos bloqueios, como por exemplo em Perls, Hefferline e Goodman (1951) e Zinker (1977/2005).

O ajustamento criativo também é um conceito importante, não só para a compreensão da abordagem gestáltica, mas também para pensarmos o processo de orientação profissional de carreira na lente da abordagem, principalmente para pensar a construção do projeto profissional e do desenvolvimento vocacional da pessoa em orientação.

O ajustamento é chamado criativo exatamente pela interação do organismo com o ambiente. Não é mera adaptação, mas um processo de interação. A pessoa utiliza seu potencial criativo para satisfazer a necessidade vigente com as possibilidades e recursos do ambiente. Se o contato não for ajustamento criativo, houve um bloqueio, uma perda do contato. Veremos isso com mais detalhes à frente.

Para aqueles que não estão familiarizados com a abordagem, os termos parecem ter nomes complicados, mas é possível trazermos uma explicação simples para cada um deles. Todo organismo tem necessidades e, em sua interação com o meio ambiente, dependendo dos elementos presentes no campo, vai gerar alguma sensação em algum momento.

Com capacidade de percepção, atenção, concentração, descrição, discriminação entre outras funções, é possível que compreendamos o que estamos sentindo. Através dessas funções, é possível *sabermos da experiência que vivemos*. Essa é a *awareness*.

Quando sabemos o que estamos vivendo e conseguimos discriminar a necessidade do organismo no momento, mobilizamos energia deste e formamos uma *gestalt* nítida. Então partimos para a ação, agindo no mundo de determinada forma para conseguir satisfazer a nossa necessidade. Com esse movimento, vamos ao encontro daquilo ou daqueles que irão responder a nossa ação diretamente, e precisaremos responder à ação destes.

O bom contato leva a etapa do contato final — leva a fechar a *gestalt*. Uma boa interação é um bom encontro com o outro. O contato final é quando ambas as partes — que podem ser representadas como o “eu” e o “outro” — em reciprocidade respondem às

necessidades de ambos, levando a satisfação das necessidades e a etapa da retração do contato.

Com a satisfação da necessidade e a retirada do contato, uma nova *gestalt* pode surgir. Se pudermos realizar todas as etapas de maneira fluída, estamos com o nosso ciclo de contato em movimento saudável, com a formação e destruição de *gestalten*.

Vamos voltar ao caso de Clara para olharmos como funciona o ciclo de contato. Ela se desenvolveu o máximo que conseguiu de acordo com as oportunidades que teve e a estrutura social formada. Foi percebendo o que podia fazer dentro dessas possibilidades e realizando. Nem tudo foi um sucesso, mas ela se propôs aquilo que sentia que tinha que realizar. Essa nova busca por estudos e transição de carreira é uma nova sensação que estava mobilizando-a.

Ela já não sente algo estando no trabalho atual. Sentido pode ser referenciado pelas funções de contato: olhar, ouvir, cheirar, tocar, falar, mover-se e sentir gosto das coisas, também chamado de provar (Polster e Polster, 2001). Por essas funções que entramos em contato com o mundo.

Nesse sentido, é possível dizer que o trabalho perdeu o sentido, não tem mais “gosto”. Pode ser também que o “gosto” desse trabalho ficou ruim e o movimento para algo que não tem mais um gosto agradável é cuspi-lo. Claro que a situação é mais complexa que simplesmente sair (ou “cuspir”) do trabalho, estou apenas colocando uma metáfora para pensarmos uma sensação ruim no trabalho atual de Clara.

A sensação e a *awareness* são as duas primeiras etapas do ciclo do contato, que constroem e fazem saltar a figura do fundo. A partir disso, mobilizando energia para uma ação, o que impede Clara de construir seus projetos de transição? Os bloqueios de contato. Podemos notar diversos bloqueios de contato no ciclo de Clara.

6. A deflexão pelas condições de trabalho cotidiano, as necessidades e o contato

A rotina de trabalho no mundo atual é uma deflexão. Deflexão é o ato de, em uma relação, não ter contato direto com a situação presente. É responder pela metade aquilo que precisa ser inteiro. A deflexão é uma desatenção no momento que precisa de concentração. Melhor definido por Ginger e Ginger (1995, p. 138), a deflexão “permite evitar o contato direto, desviando a energia de seu objeto primitivo. É uma atitude de fuga, de evitação, manobras inconscientes de diversionismo”.

É necessário compreendermos os bloqueios de contato como defesas do organismo, não somente como resposta deste. A deflexão é o desperdício da energia para realizar algo que necessitamos com outra coisa. Por isso as respostas deflexivas são vagas. Elas não têm energia concentrada.

Awareness está em sabermos detalhes daquilo que precisamos e descrevermos as sensações. Quanto mais detalhes temos, mais mobilização de energia ocorre para a ação. Para entendermos melhor o processo, vamos compreender a deflexão no caso de Clara.

Em algumas sessões, perguntei a Clara se havia conseguido realizar as atividades de pesquisa que havíamos combinado. Às vezes, ela respondia que não havia conseguido devido a carga de trabalho da semana e falta de tempo para a pesquisa, mas que havia tido momentos de ansiedade para construir o projeto e pesquisar. É preciso compreender que, pela carga de trabalho, Clara precisava de descanso e não conseguia se dedicar às atividades em todo o processo. Porém, a ansiedade permanecia ali.

O que quero chamar a atenção aqui é: como as condições do ambiente podem prejudicar a realização de nossas necessidades. Perls (1942) em seu livro “Ego, Fome e Agressão” disserta sobre o sistema aberto do metabolismo mental e as funções do *self*, tendo o

“*eu*” (ou o *ego*) a função de assimilar ou alienar o conteúdo que entra em nosso organismo pelas funções de contato.

Assimilar é se apropriar, é tornar seu. Já alienar é afastar. No livro, o autor faz uma analogia ao sistema digestivo, onde o alimento nutritivo é assimilado pelo organismo e o alimento tóxico é expelido e os restos de qualquer alimento que não tem função nutritiva é excretado. Se o alimento tóxico não for expelido, o organismo ficará intoxicado. Se o excremento também não for expelido, intoxicará o organismo.

Pensemos em um trabalho com uma carga de afazeres em excesso, que precisamos executar todos esses afazeres antes do fim do expediente, não sobrando tempo para irmos ao banheiro. Precisaremos defletir nossa sensação de “aperto” para ir ao banheiro. Independente se vamos nos concentrar e perceber ou defletir da sensação que precisamos ir ao banheiro, a necessidade continua lá.

Mesmo Clara tendo uma alta carga de trabalho, a necessidade de um trabalho para além de pagar boletos estava lá. Não podemos dizer com certeza, mas podemos hipotetizar que diversos sintomas psicossomáticos podem ter advindo da não realização da necessidade de transição, de entrar em contato com as informações necessárias e poder se planejar para realizá-la, ou pelo menos ter uma estratégia no tempo: o projeto.

Construir o projeto terá um efeito na temporalidade de Clara e em seu organismo. O projeto é um articulador temporal que se faz através de um processo reflexivo e operativo (Fonçatti, 2021). Ele “comporta uma tripla reflexão: sobre a situação presente, sobre o futuro desejado e sobre os meios de alcançá-lo, levando necessariamente à criação de estratégias de ação” (Uvaldo, 2002, p. 63). Construir um projeto é mobilizar energia para ação, se dar conta do que está vivendo, o que precisa naquele momento e como conseguir o que precisa.

Se o ambiente não for favorável a essa construção, teremos a ansiedade e os sintomas. Ficamos sem dar forma para um possível futuro onde realizamos aquilo que precisamos. No

caso de Clara, observo que o excesso de trabalho a impediu diversas vezes de entrar em contato com informações importantes.

O excesso de trabalho impediu-a de realizar a operação de pesquisa exploratória para colhermos dados. É compreensível que Clara não conseguia realizar as pesquisas devido a carga de trabalho, mas não só isso a impedia de realizar as pesquisas necessárias. Existem outros bloqueios que também a impedem, os quais iremos falar a seguir.

Clara pôde entrar em contato com sua história em dois caminhos, por exemplo: através das atividades de autoconhecimento que o curso da assessoria propunha e do espaço da orientação. Fazemos as coisas e criamos estratégias com os recursos que temos.

O campo e seus elementos interagem entre si e podem impedir a concentração para a realização do que precisamos. A deflexão é uma defesa frente ao cansaço, as responsabilidades e obrigações cotidianas. Ao mesmo tempo que um cotidiano alienante nos deixa longe do que queremos... é um impedimento para o fluxo de energia do organismo.

Tomando a teoria de campo de Lewin (1936), as forças que compõem o campo - a assessoria e o espaço da orientação - a “empurravam” para a concentração e coleta das informações, seja pessoal, seja do mundo do trabalho. Já o trabalho atual a “puxava” para a realização dos interesses da instituição onde trabalhava.

7. As introjeções no campo das relações

Outro problema que impede o contato para uma escolha de qualidade, a construção de um projeto satisfatório²⁸ e o desenvolvimento vocacional são as introjeções. O conceito de introjeção tem diversos sentidos dependendo da abordagem teórica.

²⁸ Coloco como Projeto Satisfatório um projeto que a pessoa avalie que construiu planos a sua maneira, que acredita nas ações colocadas e está satisfeita de maneira subjetiva com a construção.

O termo introjeção foi cunhado por Ferenczi em 1909, e Freud utilizou em alguns momentos de suas obras (D'acri, Lima & Orgler, 2016). Na abordagem gestáltica, a introjeção é qualquer elemento de um caráter estranho, diferente ou hostil introduzido na personalidade (Smuts, 1927). Nas palavras de Perls (1981, p.48), temos a introjeção como “um mecanismo neurótico pelo qual incorporamos em nós mesmos normas, atitudes, modos de agir e pensar, que não são verdadeiramente nossos”.

Perls (1942) aponta a importância da introjeção para o crescimento da pessoa. Para isso, faz analogia com o desenvolvimento infantil e o instinto de fome. Divide esse processo em três fases: 1) a introjeção total, equivalente a amamentação do bebê; 2) a introjeção parcial, que equivale ao estágio do desenvolvimento da mordida — em específico com o uso dos dentes incisivos; 3) a assimilação, em equivalência ao uso dos dentes molares para a trituração total do alimento.

A fome é o instinto que nos leva a nutrição, portanto, ao crescimento de nosso organismo. Comer é o ato de triturar o alimento, saboreá-lo e deixá-lo pronto para a digestão. Quando colhemos informação sobre as possibilidades do mundo do trabalho e das profissões também nos alimentamos. Nada mais que um modo de introjetar e assimilar conteúdo para a construção do projeto.

Por isso o orientador precisa ter uma visão do mundo do trabalho, explorando e elencando elementos, como foi realizado na primeira parte da introdução desta pesquisa. O orientador auxilia no discernimento e contato com cada elemento introjetado que orientando traz ao espaço da orientação. Com seu olhar, ele pode ajudar a assimilar informações reais sobre o mundo do trabalho ou a “expelir” aquelas que não fazem sentido.

As informações concretas sobre o mundo do trabalho são como alimentos a serem assimilados, mas não somente elas. É necessário tomarmos como “alimentos” a própria assimilação de vivências anteriores, situações inacabadas e experiências presentes, assim

como de conteúdos das relações cotidianas (família, amigos e colegas de trabalho). Precisamos introjetar, mastigar, triturar, digerir e assimilar os conteúdos psicológicos. Aquilo que não é bom para a formação da nossa personalidade, expelimos ou excretamos.

A personalidade é uma das funções do *self*. O *self* na abordagem gestáltica é composto pela complexidade do campo, da dinâmica figura-fundo do organismo/meio, e, além da função personalidade, é composto pela função *ego*, como colocado anteriormente, e pela função *id*.

Essas funções são aspectos do *self*, funcionam de maneira sistêmica e buscam levá-lo ao ajustamento criativo na interação do organismo com o meio ambiente (Perls, Hefferline e Goodman, 1951). Ginger e Ginger (1995) nos trazem definições assertivas sobre cada um desses aspectos. Sobre o *id*, os autores definem seu funcionamento como:

A função “*id*” concerne às pulsões internas, às necessidades vitais e, especialmente, sua tradução corporal: assim, o “*id*” me indica se tenho fome, se sufoco ou se estou relaxado. Ele funciona em meus atos automáticos: respirar, andar, até conduzir um carro pensando em outra coisa. Meu “*id*”, de certa forma, age sobre mim, quase à minha revelia (Ginger & Ginger, 1995, p. 127).

A função *ego* descrevemos anteriormente como a função de assimilar ou alienar os conteúdos que entramos em contato. Apenas complemento aqui com a descrição de Ginger e Ginger (1995, p. 127), que apontam que a função *ego* é “uma função ativa, de escolha ou rejeição deliberada”. Ela é a responsabilidade da própria pessoa de limitar ou aumentar o contato, tomando consciência de suas necessidades e desejos, indo em busca de realizá-los.

A formação da personalidade “é a representação que o sujeito faz de si mesmo, sua auto-imagem, que lhe permite se reconhecer como responsável pelo que sente ou pelo que faz” (Ginger & Ginger, 1995, p.128). É pela função personalidade que ocorre a integração das experiências anteriores — a assimilação das vivências ao longo de toda a história da pessoa. É a personalidade que constrói o sentimento de identidade.

Para o desenvolvimento vocacional, é importante a assimilação, que ocorre através da trituração do alimento psicológico. No caso de informação sobre o mundo do trabalho funciona da mesma forma, como por exemplo quando Bohoslavsky (1977/2015) utiliza a técnica do R-O para desfazer os estereótipos das profissões que o adolescente carrega com ele. Olhando para o caso de Clara, que não é um caso de primeira escolha profissional, mas de transição, creio que precisamos olhar os introjetos para além dos estereótipos das profissões.

No momento em que Clara chega ao espaço da orientação, observa-se que ela buscou eliminar as introjeções. Podemos observar a rejeição da cultura do mundo corporativo através da relação com seu diretor: onde ela rejeita para si elementos como a suposta “estabilidade” no emprego, os “bons” salários e as metas a atingir para as progressões de carreira dentro da empresa. Ela mesma responde que não quer ter que acabar com sua saúde física e mental, tomar ansiolítico e remédio para dormir para atingir as metas e galgar cargos na empresa.

A cultura organizacional é uma fonte de elementos que são introjetados nos trabalhadores e, retomando a primeira parte da introdução, esses elementos podem não condizer com a realidade do mundo do trabalho. A cultura organizacional pode ser definida como:

Um conjunto de modos de pensar, sentir e agir - originado a partir de uma aprendizagem coletiva – o qual tem uma função integradora, que envolve subjetividade e diferenças, formando um todo complexo e multidimensional composto por elementos que estão em relação dialética constante e que tem um sentido de identidade sustentado e mantido por elementos universais (Alvim, 2000, p. 39).

Alvim (2006, p. 126) aponta que cultura organizacional é “um processo homogeneizador de condutas que aciona os sistemas cognitivo, afetivo e motor, para promover uma aprendizagem coletiva acerca de como pensar a organização, sentir a organização e viver a organização”. A autora ainda aponta que é necessário que o indivíduo

exercite sua capacidade de individualização e sua consciência crítica, não deixando se dominar e controlar pela disciplina imposta pela cultura.

Para Clara, a cultura de trabalho de sua empresa, como as metas e progressão de carreiras, não fazem sentido. Ela tem uma percepção crítica a respeito da realidade de trabalho que vive. Sua saúde vale mais que os esforços de atingir metas. Porém, existe uma realidade de trabalho do setor comercial: vender o máximo que aguentar. Esse “máximo” dentro da cultura da organização pode ser para além dos limites do organismo, não podendo olhar para suas necessidades, inclusive de saúde.

Continuemos a observação dos introjetos tóxicos. A segunda situação que ela relatou foi quando conversou com seu professor de História do cursinho da POLI-USP. Clara buscou apoio em uma pessoa que realizou uma transição e teve apoio da família. Esperava o apoio e recebeu algo diferente: que ela devia deixar sonhos adolescentes para trás. Seguindo esse raciocínio, este professor, que já estava trabalhando em sua profissão, também deveria deixar de lado seus “sonhos adolescentes” de se tornar um juiz. Clara poderia ter encontrado um semelhante suportivo, mas, ao invés de encontrar apoio, encontrou alguém que colocava impeditivos.

A terceira situação para olhar os elementos que o meio proporciona é o encontro com seu colega de trabalho: ele fez uma transição de carreira mudando de país, indo do Brasil para o Canadá, em busca de melhores condições. Neste caso, seu colega traz uma possibilidade de realizar a transição. O elemento que necessita de “digestão” aqui é: uma pessoa que conheço fez uma transição e foi trabalhar fora do país. Essa informação traz a possibilidade de projetar isso para si também.

Podemos pensar: se meu colega conseguiu, eu também posso (?). Pode ser uma afirmação ou, no mínimo, uma interrogação. Então, são necessárias mais informações: como foi essa transição do colega? Quais foram as condições? Quantos conseguem fazer a transição

dessa forma? A informação que temos é que ele conseguiu fazer a transição para trabalhar em uma empresa no Canadá, e que parece que essa empresa pôde oferecer boas condições. Por outro lado, pode existir outras formas de imigração que não garantem todo o conforto e segurança financeira que esse relato de um colega nos traz.

Clara sabe que não está no lugar que quer estar e tem algo que gostaria de ter realizado a tempos atrás: cursar geologia e estudar vulcões. Além disso, teve sua experiência de intercâmbio nos Estados Unidos. Com isso, podemos sintetizar a insatisfação com o trabalho, o intercâmbio como experiência positiva e nutritiva, relatos de seu colega sobre morar e trabalhar em outro país e o retorno da vontade de estudar vulcões em: estudar geologia em uma universidade no exterior. A questão que fica é: como ela fará isso?

As informações podem levar à construção do projeto. Quanto mais informações, mais detalhes podemos colocar no projeto, mais energia pode ser mobilizada. Quanto mais detalhes, mais saberemos quais ações precisamos tomar.

Na era da tecnologia da informação e do marketing digital, a comercialização de infoprodutos educacionais nas redes sociais que prometem um método que ensina a realizar algum objetivo é grande (Silva *et al*, 2021). O infoproduto ou produto digital pode ser qualquer forma de informação comercializada na internet. São exemplos de infoprodutos: e-books (livros digitais); audiobooks (livros narrados através de gravação de áudio e compactados em formato mp3); vídeo aulas, em formato de curso, ao vivo ou gravadas; podcasts (conversas temáticas transmitidas ou gravadas em vídeo ou apenas áudio); membership (sites de conteúdo privado para membros); revistas ou jornais eletrônicos, entre outros produtos de vários formatos (Costa & Silva, 2021).

Clara encontrou na rede social uma assessoria que auxilia pessoas que querem estudar em universidades no exterior e contratou o serviço. O serviço tem um curso com vídeo aulas gravadas que traz atividades de autoconhecimento, informação sobre as universidades

internacionais e como aplicar em seus processos seletivos. Também trazem uma equipe para auxiliar com a jornada do curso para construir sua estratégia de aplicação.

O que observamos é que a plataforma tem muita informação, é repleta de vídeo aulas tendo um curso longo e uma equipe que incentiva permanecer no percurso estabelecido. As atividades de autoconhecimento ajudaram Clara a perceber-se e compreender o que quer. O espaço da orientação foi um espaço onde ela poderia encontrar um apoio para compartilhar a experiência de fazer a atividade.

Na parte das informações, Clara sentiu dificuldade, pois não tinha muito tempo para assistir os vídeos. Por isso, a incentivei a fazer o contrário do que a equipe de apoio orientou a ela. A incentivei a usar a plataforma a seu favor e explorar as informações que ela gostaria de saber para construir sua estratégia. Porém, Clara preferiu seguir as orientações.

Eu a orientei a buscar as informações que a ajudariam a entrar em contato com seu projeto, que estava na sua imaginação e estava gerando ansiedade. Foi pela energia represada que gerava ansiedade que a orientei a explorar a plataforma como ela precisasse.

Observava que a plataforma com milhares de vídeos a atrapalhava e não auxiliava na construção do projeto e poderia hipotetizar que geraria mais ansiedade. Muita informação, pouco tempo para digestão. Milhares de vídeos sem possibilidade de colocar em ação. Toda essa informação é só introjeção.

Até aqui foi possível elencar diversas dimensões da vida que nos trazem introjeções que precisam ser assimiladas. Entretanto, ainda não chegamos na dimensão familiar. Em uma das atividades propostas, Clara trouxe alguns medos referentes a família. Os medos eram de não ser apoiada pelos seus pais e ser julgada por seus outros familiares.

Quais elementos trazem medo a Clara? Em relação a sua mãe, envolve o apego e o papel social de “filha”. Clara, até o momento de seu processo, tem uma relação próxima com

sua mãe. Ela e sua mãe realizam todas as atividades cotidianas juntas. Atividades como ir ao mercado, fazer exercício, arrumar a casa e etc.

A habituação da realização das atividades cotidianas juntas e a relação mãe e filha, gera o apego. Na cultura, é trazido também o papel social de como ser “filha”. Cumprir as expectativas da relação — junto às introjeções da cultura, por exemplo de como ser uma “boa filha” — podem trazer a insegurança e a fantasia da falta de apoio, pela razão de provocar mudanças na estrutura da relação estabelecida. Isso pode ocorrer ainda mais em uma relação com hábitos construídos num grande período de tempo.

As introjeções que conseguimos identificar em relação a seu pai são referentes à estabilidade e segurança do emprego no mundo do trabalho. Seu pai não a apoiaria, pois ela estaria trocando a estabilidade do emprego por uma incerteza futura. Ainda mais, ele viveu grandes períodos de instabilidade e experiências ruins com negócios em família.

Como apresentei na introdução, o mundo do trabalho é dinâmico e complexo, e vem se deformando com as diversas ações de precarização. Os direitos trabalhistas, conquistados politicamente ao longo dos anos, tornam-se muito valiosos quando vivemos a instabilidade, visto a nossa necessidade de sobrevivência e a preocupação com a família. Porém, se acharmos que o emprego é a estabilidade em si e a resolução do sentido de nossas vidas, cristalizamos em uma crença e não percebemos a complexidade das construções sociais no mundo do trabalho.

Além disso, pela complexidade, é muito difícil ter a informação verdadeira de como funciona o mundo do trabalho. É compreensível a possível postura do pai de Clara frente à decisão de transição. Porém, há a possibilidade da transição e podemos ampliar a percepção sobre a introjeção “emprego”.

Clara vive a instabilidade de saúde física e mental. A busca por melhores condições de trabalho tem sentido. Por isso, é necessário pensar estratégias para essa busca e poder

“digerir” as introjeções, principalmente aquelas que vem do núcleo familiar, onde possivelmente se espera a nutrição do organismo.

A família expandida (para além do núcleo pai e mãe) pode ser fonte de introjeções, podendo vir dos avós, tios, primos e etc. Onde poderia se esperar apoio e incentivos positivos de realização, há possibilidades de comentários como: “Ela ficou louca, quer ir estudar fora do país”, “Nossa, com essa idade?”, “de fato, o pai dela está certo, está trocando o certo pelo duvidoso”. Essas são frases que Clara imagina que possam vir de sua família, assim como eu enquanto orientador posso imaginar também.

O espaço da orientação pode ser um espaço para a “digestão” das introjeções vindas da cultura e das relações. Pode ser um espaço para confirmação de informações, de fortalecimento do autossuporte através do discernimento das informações e do desenvolvimento da responsabilidade, isto é, da habilidade de Clara de responder a essas introjeções familiares.

8. As projeções como impedimento ou possibilidade de construção do projeto

As introjeções levam a projeções. Conseguimos construir um projeto com as informações que temos. Se temos informações que condizem parcialmente com a realidade, ou até informações falsas, não conseguiremos construir um projeto e planejarmos ações possíveis e satisfatórias.

A projeção é um mecanismo psicológico que envolve a imaginação. A imaginação, ou utilizando outra palavra, a fantasia é uma função cognitiva de criar e recordar imagens e projetá-las no mundo externo. Como mecanismo de bloqueio de contato na etapa da ação, a projeção impede a pessoa de ir ao encontro, de ter a interação e a possibilidade de conhecer a realidade da situação em que está.

Como mote para compreensão da projeção, Ribeiro (2019) aponta o movimento de “eu existe, o outro eu crio”. Por isso, ela é feita através de introjeções, seja na forma de informações não checadas ou falsas, ou situações inacabadas, que em outros termos podemos colocar como situações mal digeridas. Nas palavras do autor, a projeção é:

Processo pelo qual eu, tendo dificuldade de identificar o que é meu, atribuo aos outros, ao mau tempo, coisas de que não gosto em mim, bem como a responsabilidade pelos meus fracassos, desconfiando de todo mundo como prováveis inimigos . Sinto-me ameaçado pelo mundo em geral, pensando demais antes de agir, identificando facilmente nos outros dificuldades e defeitos semelhantes aos meus. Tendo dificuldade de assumir responsabilidade pelo que faço, gosto que os outros façam as coisas no meu lugar (Ribeiro, 2019, p.121).

Além da memória e imaginação, tendo como lastro as introjeções, a projeção tem também a qualidade de identificação. Na citação acima, vemos a projeção como mecanismo de defesa do mundo, sendo uma reação a elementos tóxicos, vista então em tom negativo. Segundo Perls (1942, p. 230) “um metabolismo saudável exige desenvolvimento na direção da expressão, e não da projeção”. Podemos pensar a projeção como uma lente que deforma o contato com a realidade. Essa lente é feita pelas introjeções.

Porém, podemos pensar em uma função positiva para a projeção: se utilizando da memória e da imaginação, de conteúdos do mundo interno e tendo como qualidade a identificação no mundo externo daquilo que tem no meu mundo interno. O artista pode ser um belo projetor.

Em linhas abaixo da mesma página e da página seguinte, Perls (1942, p. 230-231) aponta que “a expressão genuína não é criada de forma deliberada; ela vem ‘do coração’, mas é moldada conscientemente. Todo artista é um inventor, encontrando meios e formas — às vezes novas formas — de se expressar”.

Para Perls (1942), a projeção é feita de forma inconsciente, onde a pessoa que projeta não consegue diferenciar o mundo interior do mundo exterior, projetando no mundo exterior

as partes da personalidade as quais não quer se identificar. Porém, pensando o artista enquanto sujeito, seria possível pensarmos em projeções patológicas e em projeções criativas? A resposta é sim. Particularmente considero de extrema importância enfatizarmos o aspecto positivo da projeção. Para essa ênfase, é bom pensarmos em seus aspectos saudáveis.

Zinker (1977/2007, p.285) nos traz mais aspectos a respeito do fenômeno da projeção.

O autor disserta a respeito da importância desta e sobre projeções patológicas e criativas:

Quando olho intensamente para o carpete vermelho malhado de meu consultório, ele começa a brilhar nas beiradas. No reino físico, o carpete vermelho pode ou não estar brilhando nas bordas. Algumas pessoas acreditam que se pode medir esse fenômeno. Se não estiver brilhando de acordo com alguma medida objetiva, então elas dirão que estou "projetando". Só posso processar visualmente as coisas no nível em que o meu organismo é capaz de processar tais coisas. Por isso, sou uma pessoa brilhante em algum ponto entre a retina e o córtex occipital ou entre os dedos dos pés e o hipotálamo. Se o sujeito não tem algo brilhando em seu interior, seu tapete ficará fosco nas bordas (...).

(...) A cultura não existiria sem as mais elevadas projeções humanas. Assim como também não correria o risco de desaparecer se não existissem as projeções destrutivas. Sou profundamente grato às projeções de Copérnico, Leonardo da Vinci, Shakespeare, Colombo, Michelangelo, Mozart, Leoncavallo, dos irmãos Wright, de Jesus de Nazaré, Einstein, Alexander Graham Bell, Vincent van Gogh, Bach e tantos outros de meus semelhantes que acolheram suas projeções. O mundo é mais rico graças a suas elevadas imagens interiores.

Nessa explicação, Zinker (2007) coloca a projeção mais como fenômeno humano do que como apenas patologia. Mais que mero fenômeno humano, ele coloca como algo brilhante. Isso corrobora Perls (1942) sobre o artista como inventor, mas sem deixar de usar o termo "projeção". Ainda nos confirma que os conteúdos da cultura podem ser tóxicos ou nutritivos, sendo uns destrutivos, e outros muito ricos para o mundo.

A projeção é, pois, parte importante, quando criativa e saudável, para externalizar o mundo interior. Portanto, é necessário diferenciarmos a projeção patológica da projeção criativa, como coloca Zinker (2007). Para o autor, a projeção patológica é quando a pessoa não consegue assumir a autoria daquilo que projeta sobre o mundo. A projeção tem também

característica paranóica, como colocado por Ribeiro (2019). Pinto (2015), o qual faz associações dos bloqueios de contato com os transtornos de personalidade para compreensões diagnósticas, também aponta o projetor associado ao transtorno de personalidade paranóide.

Para a projeção saudável e criativa, Zinker (2007, p. 286) nos situa que ela parte do diálogo interior, onde a pessoa toma posse de sua projeção, ou melhor dizendo de sua arte:

O indivíduo que faz projeções criativas sabe que sua produção brotou de um diálogo interior. Esse diálogo então é concretizado. Como conhece as raízes de suas imagens, a pessoa que faz projeções criativas têm menos chance de se sentir à mercê do ambiente, pois experiencia nele seu próprio poder. Pode modificar suas produções, contando com sua integridade intelectual, e aprender com suas experiências. Pode desenvolver e aguçar sua arte a cada produção. Somente depois que essa noção de controle se desenvolve é que ela pode se dar ao luxo de desistir do controle e permitir que a pintura se pinte por si. Ela então conhece um poderoso estado de respeitosa receptividade.

Compreendido o movimento de projeção, reitero: projetamos o que temos dentro de nós. Se temos informações falsas ou que condizem parcialmente com a realidade, vamos projetar isso no mundo. Se temos conteúdos que limitam e geram insegurança, é isso que iremos projetar no mundo.

Se tenho projeções patológicas ou criativas, o que tenho dentro de mim pode ser impeditivo ou possibilidade de construir meu projeto de futuro profissional. Se quero criar um projeto que me satisfaça — e é esse o projeto que faz o processo de orientação profissional e de carreira bem sucedido — não posso ter falsas informações ou conteúdos internos que impeçam meu potencial criativo.

Faço outra reiteração: o espaço da orientação como espaço para destruição de introjeções tóxicas, isto é, que impedem a possibilidade de criar um projeto satisfatório. Podemos pensar que, se não entrássemos em contato com as introjeções de Clara, seria muito difícil pensar seu projeto.

Minha postura foi sempre trazê-la à realidade do presente e para a concentração em suas necessidades. Isso para que pudéssemos ter a possibilidade de utilizar o mecanismo da projeção de forma saudável, criar fantasias que condiziam com a necessidade dela e com as informações nutritivas e reais, que davam a possibilidade de operacionalizar o projeto.

9. Proflexão para não dar errado

Gostaria de fazer algumas considerações a respeito de um movimento que observei no processo: a “aposta” na assessoria de aplicação para universidades no exterior, que Clara contratou. Compreendo que foi investido um valor neste serviço, mas havia excesso de conteúdo na plataforma. Por outro lado, Clara precisava de informações específicas e contorno para construir o projeto e deixar fluir sua energia. Estava ansiosa para saber se sua ideia de estudar fora era aquilo que realmente queria e como isso seria possível.

O suporte ambiental da assessoria deixava a desejar quando precisava saber uma informação específica, orientavam-na a voltar a assistir mais aulas gravadas. Mais conteúdo, mais introjeção e nada de interação e suporte. Chegamos então na etapa do ciclo onde a interação é impedida pela proflexão.

Proflexão é a mistura de dois mecanismos de bloqueio de contato: a retroflexão e a projeção. Este mecanismo tem como mote: “fazer ao outro o que gostaríamos que o outro nos fizesse” (Ginger & Ginger, 1995, p.139). Além deste, podemos tomar o mote de Ribeiro (2019, p. 122): “eu existi nele” e nos explica o processo como “(...) o desejo de que eles sejam como eu mesmo sou, manipulando-os a fim de receber deles aquilo que preciso, seja fazendo o que gostam, seja submetendo-me passivamente a eles, sempre na esperança de ter algo em troca”. Como o autor explica, a pessoa que está profletindo tem dificuldade de se reconhecer como a própria fonte de nutrição.

A pessoa que proflete não se responsabiliza, por isso não interage, pois não fornece respostas próprias para conseguir realizar sua necessidade. O que faz é utilizar o outro com esperança que, através dele, consiga realizar sua necessidade. Clara coloca sua esperança na assessoria, pois seu projeto tem muito valor para ela e não quer que dê errado. Além disso, é necessário compreendermos que, pela rotina de vida e trabalho, Clara não tem muito tempo para processar as informações, entrar em contato com aquilo que precisa e fazer por si mesma.

Quando um infoproduto promete resolver algo através de um método e me aconselha a seguir esse método, e, estando eu em um momento de dificuldade, é lógico que siga o método. Porém, a realidade mostra uma complexidade maior: o excesso de informação. Também nos mostra uma complicação: excesso de informação dificulta o processo de contato com a informação necessária.

É importante questionarmos se o método da assessoria complica ou facilita a situação de Clara. Se facilitasse, creio que seria um recurso. Se não, é necessário respondermos a essa situação. Por isso orientei a Clara a explorar a plataforma livremente, para ela pudesse interagir com aquilo que ela necessitava: saber como funcionava o processo de aplicação para universidades no exterior.

Além disso, tinha a intenção de que ela pudesse ir atrás de suas necessidades livremente através da atividade de pesquisa exploratória. Porém, como a proflexão é a junção da projeção com a retroflexão, a retroflexão também está presente enquanto bloqueio de contato no caso de Clara.

10. A retroflexão, personalidade e o vulcão da vontade

A retroflexão é um bloqueio de contato onde a energia do organismo, que precisa ser expressa no meio externo, é retida e, de alguma forma, utilizada no próprio organismo. Para

explicar o movimento da retroflexão, Ginger e Ginger (1995, p.137) utilizam dois motes: 1) “fazer a si o que gostaria de fazer aos outros” e 2) “fazer a si aquilo que gostaria que os outros fizessem”. Assim temos dois modos de reter energia agressiva. Por exemplo, no primeiro mote, podemos ter a raiva contida, cerrando os dentes ou fechando as mãos com força para não agredir o outro.

Para o segundo mote, podemos pensar em nossas necessidades relacionais, onde o outro pode nos dar algo que precisamos, numa troca mútua, recíproca e justa, mas isso não acontece. A pessoa acaba por realizar em si mesma aquilo que, na interação, seria responsabilidade do outro. Polster e Polster (1973/2001, p.97) ligam a retroflexão às introjeções, pois é necessário algum bloqueio para que a energia não seja expressa no meio externo:

Ela (a pessoa) também pode optar por retrofletir contra si mesma aqueles impulsos que inicialmente seriam dirigidos para alguma outra pessoa. Esses impulsos podem ser hostis ou ternos. Birra, golpes, gritos ou mordidas foram consistentemente suprimidos. Mais uma vez temos o conteúdo genérico introjetado, "Eu não deveria ficar com raiva deles", que é encoberto pela defesa retroflexiva. Ela volta a raiva contra si mesma.

Como colocado pelos autores, a retroflexão pode ser hostil ou terna. Quando falamos que a pessoa acaba por realizar aquilo que, na interação, seria responsabilidade do outro, falamos que o movimento da pessoa é que ela “pode ser seu próprio alvo, seu próprio Papai Noel, seu próprio namorado, seu próprio qualquer-coisa-que-deseje” (Polster & Polster, 1973/2001, p. 96). Os autores colocam que a retroflexão é importante, dando o exemplo de uma mãe que fecha seus punhos fortemente e coloca-os na testa para não espancar brutalmente seu filho que quebrou algo de imenso valor na casa. Em Ginger e Ginger (1995) também é colocado que a retroflexão necessária é saudável, pois é educação social, maturidade e autocontrole.

A retroflexão é saudável quando não permitimos certas expressões espontâneas e até “selvagens” de todas as tendências agressivas do ser humano. Sendo assim, a sociedade cultiva princípios, crenças e sentimentos de culpa que moderarão a raiva e os desejos — esses que serão engolidos, como também explica Perls (1942) em “Ego, Fome e Agressão” sobre a importância da retroflexão para o processo civilizatório.

Retornando a Polster e Polster (1973/2001, p.100), os autores esclarecem que existem níveis de toxicidade no movimento da retroflexão:

As resistências a liberar a atividade retrofletida existem em dois níveis de toxicidade. No nível mais fraco, o indivíduo pelo menos faz para si mesmo aquilo de que necessita. Alguém que precise de aconchego pode aconchegar-se em si mesmo, sentar-se confortavelmente, enrolar-se sobre si mesmo e segurar-se carinhosamente. Quando ele pode permitir-se esta satisfação, está de algum modo à frente do jogo porque está proporcionando a si mesmo parte do calor e do contato que desejava de outra pessoa. Mas, no segundo nível de retroflexão, até mesmo essa atenção interna às suas necessidades é mínima. Quando ele experienciou não só a futilidade de tentar se aproximar de outra pessoa, mas também experiencia a si mesmo como intocável, então nem mesmo ele pode ser bom para si mesmo. Ele introjetou tão profundamente a proibição original contra o toque que se transformou em seu próprio policial.

A retroflexão, sendo ligada a introjeção, é “o controle que antes era exercido por outro, se internaliza” (Alvim, 2006, p.127). O trabalho para desfazê-la é buscar o contato consigo mesmo e com as necessidades vigentes, e também com o mundo externo e suas possibilidades, tendo consciência do real e da qualidade da experiência presente de interação.

Com a energia mobilizada para a realização das necessidades de acordo com os recursos do mundo externo, a pessoa não utiliza a si mesma como recurso para a realização da necessidade. Com a consciência das possibilidades para onde a energia pode ser direcionada ao meio externo, sem o controle das introjeções, chegamos ao contato final: olhar para a necessidade realizada, sem alguma culpa introjetada que leva a não fechar o ciclo.

Precisamos considerar o contexto sociocultural vigente também. Alvim *et al* (2010) discutem o problema da retroflexão no mundo contemporâneo. As introjeções deste mundo contemporâneo são o individualismo, a produtividade, a competitividade e a autossuficiência, problemas que já foram apontados na introdução desta dissertação. Se temos introjeções como “eu não posso depender deles”, “eu preciso ser melhor que eles” e “eu posso fazer isso sozinho”, teremos impedimentos para o trabalho coletivo, de uma relação recíproca e de uma interdependência. É vivenciado a solidão e a falta de apoio mútuo.

Com algumas das introjeções que observamos no caso de Clara, podemos notar alguns movimentos retroflexivos. Quando fez a atividade “Linha do tempo da vida”, elencou três pontos os quais percebeu em si mesmo: perfeccionista, altruísmo exagerado e a dificuldade de dizer “não”. Por outro lado, ela elencou pontos fortes: planejamento, dedicação e esforço para atingir seus objetivos e realizar as tarefas cotidianas, seja de trabalho ou pessoal. Cita ainda que sua disciplina a levou a ser campeã de futsal, porém sua dificuldade de dizer “não” a levou a renunciar um amor por causa de sua família.

Além disso, teve o comentário de sua chefe, dizendo “você faz tudo assim sempre certinho?”. Isso nos faz retornar as introjeções de “fazer no método da assessoria, pois fazendo tudo certinho, pode ser que dê certo”, e a proflexão de “eu faço o que vocês mandam, desde que dê tudo certo com a aplicação para as universidades”. Clara recorda que a única vez que fez as coisas do seu jeito foi porque estava precisando, quando abriu sua empresa.

Perls Hefferline e Goodman (1951/1997) consideram a retroflexão um processo de autorreformular-se, fazendo sempre reajustes e reconsiderações em seu modo de se expressar. Para compreendermos ainda mais, Ribeiro (2019, p. 122) nos explica que para o retrofletor “o outro existe em mim” da seguinte forma:

Processo por meio do qual desejo ser como os outros desejam que eu seja, ou desejo que eu seja como eles próprios são, dirigindo para mim mesmo a energia que deveria dirigir a outrem. Arrependo-me com facilidade por me considerar inadequado nas coisas que faço, por isso as

faço e refaço várias vezes, para não me sentir culpado depois. Gosto de estar sempre ocupado e acredito poder fazer melhor as coisas sozinho do que com a ajuda dos outros. Deixo de fazer coisas com medo de ferir e ser ferido. Sinto, muitas vezes, que sou inimigo de mim mesmo. Manda para o corpo dores de fora, adoece com o sofrimento do outro, fica calado para não criar caso e paga o preço.

Clara identificou que suas maiores dificuldades para dizer “não” eram para situações que envolviam a família e o trabalho. Conseqüentemente, foram listados medos relacionados a esses dois tópicos, tendo aí as introjeções que bloqueavam sua energia para a construção livre de seu projeto.

Se ela não puder dizer “não” para o trabalho, fará tudo que o chefe manda. Na hora de construir o projeto ela está cansada, irá defletir e não entrará em contato com a necessidade da transição. O tempo passa, a energia é gasta com algo que não a satisfaz, e a necessidade não atendida gera ansiedade. Além do mais, é coisa de “louco” largar a estabilidade do emprego atual, como colocado por seu pai. Isso deixa mais um bloqueio para Clara realizar sua transição.

Uma coisa curiosa é como a retroflexão de Clara vai afetando sua saúde física. Ao longo do processo foi relatando sua piora progressiva. Na sessão de follow-up, teve que fazer uma cirurgia de hérnia abdominal, com suspeita de ter sido causada pelo estresse do trabalho. Ginger e Ginger (1995, p. 138) apontam que “a retroflexão crônica estará na origem especialmente, de somatizações diversas: espasmos no estômago, até uma úlcera, de tanto dominar a raiva ou o rancor”. A úlcera por exemplo, olhada pela luz da retroflexão, é o estômago “comendo a si mesmo”.

Outro fato curioso foi a realização de uma atividade da consultoria, a qual Clara pediu a algumas pessoas conhecidas que a descrevessem em poucas palavras. A maioria a via como esforçada, dedicada e altruísta, porém um de seus amigos a descreveu como “o médico e o monstro”, dando a explicação de que sentia que havia algo escondido dentro dela, e Clara

concordou com esse amigo. O próprio Perls (1942, p.375) faz referência ao conto do “médico e o monstro” de Robert Louis Stevenson na última página de “Ego, Fome e Agressão”, com os nomes das duas partes da mesma pessoa, o Dr. Jekyll e Mr. Hyde:

Há um livro famoso que mostra com bastante clareza os resultados catastróficos do idealismo, se você compreendê-lo corretamente: a história do Dr. Jekyll e de Mr. Hyde. O Dr. Jekyll representa um ideal, não um ser humano. É um benfeitor altruísta da humanidade, leal apesar das frustrações, e casto diante de fortes instintos. Para materializar seu ideal, usa os “meios pelos quais” da repressão; reprime sua existência animalesca; ele se esconde em Mr. Hyde, o chacal (Jekyll).

O que é mostrado na personalidade de Clara é aquilo que pode ser socialmente aceito dentro dos elementos culturais onde ela está presente. Para a construção de um projeto que a satisfaça, assim como atitudes de enfrentamento para a realização do projeto, é necessário integrar as partes escondidas da personalidade que a fortalecem. A consciência das introjeções e o contato, tanto com as vontades como também com os recursos do meio externo, podem nos levar a responder a situação e criar um meio de realizar aquilo que desejamos. Isso é o ajustamento criativo.

Para liberar o potencial criativo é necessário o trabalho com a retroflexão, para que a pessoa possa, sem culpa, realizar aquilo que deseja. Se Clara se fixa nessa personalidade “altruísta”, com dificuldade de dizer “não”, o vulcão da vontade uma hora vai erupcionar, tendo a força de uma explosão, e, se não colocado a energia para fora, pode haver uma implosão.

O trabalho com Clara era de suporte para poder fazer aquilo que ela queria, pois não havia nada de errado em tentar realizar um sonho antigo. O que o espaço da orientação poderia fazer era criar o projeto que pudesse dar alguma satisfação a ela, para que o seu vulcão interno pudesse erupcionar.

A psicoterapia enquanto outro recurso para o trabalho com as retroflexões também foi orientado. Na sessão de “follow-up”, Clara menciona que está começando a dizer “não” para as situações: quando relata seu desgaste ao chefe em seu trabalho e pede que contrate alguém para dividir as tarefas, ou na relação com sua mãe, que havia sofrido uma queda e sua ajuda em algumas tarefas de casa e Clara começa a dizer “e quando eu não estiver mais aqui”, tomando um movimento de se diferenciar dela, desfazendo a confluência em que as duas permaneciam.

11. Apego, confluência, crescimento e seguir o próprio caminho

A confluência é um bloqueio que impede a etapa da retirada/retraimento do organismo no contato. Ela é um movimento de dissolução das fronteiras entre o “eu” e o “outro”, onde a necessidade já foi atendida e satisfeita, mas o contato se prolonga. Nas palavras de Perls (1977, p.93) “confluência significa a não existência ou a não consciência de fronteiras”.

Como já apontado antes, precisamos ver sempre a parte saudável dos bloqueios de contato, isto é, como defesa do organismo ao meio externo para ganhar tempo para o desenvolvimento do autossuporte e, então, ter um bom contato com o mundo. A confluência é um movimento de um organismo em aprendizagem e desenvolvimento. Ginger e Ginger (1995, p. 133) nos trazem exemplos de quando a confluência é saudável:

A criança pequena está em confluência normal com sua mãe (simbiose), assim também o amante com a amante, e também o adulto com sua comunidade, e até o homem com o universo, por pouco que se sinta em harmonia mística com ele (sentimento “oceânico” de comunhão ou êxtase).

Pelos relatos de Clara, ela e a mãe tem uma relação confluenta, o que é esperado de mãe e filha. Porém, hoje Clara é uma mulher madura e com planos de se mudar. Pode sair da casa dos pais, pois tem um apartamento em construção, ou poderá mudar de país. Ela mesma

relata um apego e falta de coragem de expor seus planos para a mãe com receio de sua reação. Seu pai, por outro lado, acha que ela tem que ir viver a vida, sendo a preocupação, como já apontada, mais com a segurança social, material e financeira.

Seria necessário mais investigação para compreender com mais detalhes a confluência de Clara e sua mãe. Como podemos observar, os bloqueios de contato estão sempre interligados de maneira processual. A retroflexão ocorre pelos conteúdos introjetados que nos fazem bloquear a energia que precisa ser expressa para a realização de nossa necessidade. Não expressando, projetamos isso no outro, isto é, profletimos.

Pela confluência, conseguimos nos nutrir (pensando, por exemplo, a relação mãe-bebê) e nos desenvolver até que tenhamos autossuporte necessário. Já o prolongamento da confluência se torna disfuncional quando temos outro desejo que não está naquele espaço e dentro daquela interação. Precisamos tomar nosso próprio caminho para encontrar aquilo que desejamos.

Com isso, coloco aqui apenas em hipótese no caso de Clara que, se temos introjetado um tipo de papel social de “ser filho”, qualquer necessidade que saia do *script*, retrofletimos a energia em direção a essa necessidade para conservar esse papel. Observando o movimento da mãe de Clara de depender da filha para as atividades cotidianas, sem antes avaliar a real necessidade, crendo de antemão que não consegue realizar determinada tarefa, irá profletir e responsabilizar alguém para realizar a tarefa. Assim criamos uma relação de dependência ou uma relação confluyente.

Alterar toda essa dinâmica relacional envolve “colocar as cartas na mesa”. Como colocado por Polster e Polster (1973/2001, p. 105), “a confluência é um fantasma perseguido pelas pessoas que desejam reduzir as diferenças para moderar a experiência perturbadora da novidade e da alteridade”. Não é possível expressar o projeto futuro à mãe de Clara, pois, pelas informações que temos, isso poderia afetar a dinâmica e estrutura da relação.

Pinto (2015, p. 124) aponta que a pessoa confluenta tem uma “devoção e apego que impedem a retirada do contato”. Com isso, se colocam em relações assimétricas, para se sentirem úteis e necessárias.

Retomando a hipótese, temos a introjeção do papel social de filha, isto é, um modo de ser filha. Podemos ter pistas dessa introjeção estar relacionada a ser “certinha” e ter sinônimos como “boazinha” e “obediente”. Por repetições isso fica preso dentro da pessoa, tornando um padrão retrofletir e profletir sua energia.

Se seu projeto não for de encontro com essa introjeção difícil projetá-lo à sua maneira. Se a pessoa vestir a camisa da introjeção, a relação de dependência com um dominador externo se inicia (Perls, 1977, p.24) . Ela não só irá reproduzir o papel que aprendeu em sua casa, mas também no trabalho ou em qualquer lugar que tenha uma autoridade, pois aprendeu a ser “certinha” e fazer o que mandam.

O caminho para a retirada do contato é a reconquista das fronteiras, reencontrando sua identidade, sua singularidade e suas diferenças (Ginger & Ginger, 1995, p. 133). Quando destoamos do ambiente e das pessoas ao nosso redor, é preciso seguir o próprio caminho.

12. A esperança de um projeto satisfatório

A orientação tem um enquadre específico, isto é, um enquadre do serviço de orientação profissional da USP, com tempo e objetivos pré-determinados. Por sua vez, o diagnóstico enquanto estratégia precisa nos levar às melhores possibilidades de cumprir os objetivos: a escolha, o projeto e o desenvolvimento vocacional.

Dentro das possibilidades de ferramentas e tempo de trabalho, a busca era pelo contato com as necessidades de Clara, percebendo o que a impedia de projetar sua transição e seu

futuro profissional e, então, buscar os recursos necessários para o enfrentamento das situações por vir.

A busca de recursos materiais envolve, por exemplo, uma reserva financeira ou o apartamento como possível moradia ou fonte de renda. Para exemplo de recursos sociais, temos o espaço psicoterapêutico, para trabalhar as relações de apego com a família, o auxílio de sua irmã nas aulas de inglês e seu amigo que poderia auxiliá-la a encontrar um trabalho remoto na área de tecnologia. Nos recursos de informação, buscando contato com pessoas que pudessem auxiliá-la em questões específicas para a realização do projeto, como por exemplo uma assessoria especializada em aplicações para universidades no exterior.

As sessões de acompanhamento (*follow-up*) para avaliar o projeto e as ações também são importantes como recurso. As sessões funcionam dentro da estratégia clínica: observar, pensar e agir. No caso da sessão de acompanhamento, o que é preciso observar é se algo mudou no projeto, porquê e quais ações já puderam ser realizadas. Se o projeto tem necessidade de mudança, é preciso pensar o que aconteceu na construção e qual elemento não foi considerado que pode ter provocado a mudança.

Além disso, o futuro e as necessidades estão em constante movimento, pois o organismo está sempre interagindo com o meio ambiente. Isso quer dizer que a necessidade de mudar pode não ter haver com algum elemento desconsiderado, mas por questões contextuais e dinâmicas do cotidiano. As sessões de *follow-up* dão chance de ter auxílio na mudança, independente de seus motivos.

No caso de Clara, tivemos uma sessão de *follow-up* um mês após o término do processo. Pela limitação de tempo, tanto da pesquisa quanto do serviço, não foi possível realizar mais sessões de *follow-up*.

Na sessão que realizamos, Clara relatou que está tendo comportamentos diferentes na relação com a mãe, buscando estabelecer suas fronteiras; começou a estudar inglês para

realizar a prova de proficiência e poder aplicar para as universidades. Também buscou mais informações com seu amigo que trabalha na área de tecnologia da informação. Com isso, podemos observar Clara se movimentando e algumas ações fundamentais para a realização do plano de ação.

Pelos relatos, dos três objetivos que a orientação profissional e de carreira pode proporcionar ao processo, podemos observar que foi possível cumprir dois objetivos e um parcialmente. Os dois objetivos cumpridos são a escolha e a construção do projeto. Como já apontei, avalio que Clara precisará de suporte psicológico, para se desenvolver e enfrentar as questões emocionais que podem surgir em alguma etapa da realização do projeto.

Clara pôde ter sua escolha confirmada e tomar uma decisão, isto é, que poderia estudar geologia. Durante o processo, fomos coletando informações para que essa decisão fosse suportada, inclusive por outros projetos secundários. É importante pontuar que o projetos secundários sejam também projetos que façam sentido para a pessoa.

A segunda opção de projeto de Clara é estudar geologia no Brasil. Se o primeiro era suportado pelas informações de possíveis bolsas de estudo e o suporte da assessoria para aplicação nas universidades com a escrita da carta de intenção entre outras ações; o segundo era suportado pela possibilidade de viver com seus pais e ter como renda o aluguel do seu apartamento, pois o curso era período integral.

O terceiro projeto era estudar geografia no Brasil e trabalhar, com a possibilidade de ser trabalho remoto ou presencial, pois há a opção de cursar no período noturno. Ela poderia trabalhar e estudar, mas havia a necessidade da saída de seu trabalho atual também.

Um possível quarto projeto seria uma transição para área de tecnologia auxiliada por seu amigo. O amigo de Clara tem um projeto de inserção de jovens de baixa renda no mercado de tecnologia da informação, e este é o suporte para a possibilidade da transição. Como é um amigo próximo, ele se ofereceu a auxiliá-la na transição.

Dentro das possibilidades do enquadre, esperamos sempre construir um projeto satisfatório. A satisfação é a penúltima etapa do ciclo do contato. Para a satisfação ser atingida, o enquadre e o objetivo precisam ser bem explicados para que as expectativas criadas sejam coerentes com as possibilidades. Além disso, tem as necessidades da pessoa também.

Clara queria confirmar se era possível realizar o curso de geologia, e que não estava “louca” ou fugindo de algo. Para confirmar, foi preciso compreender o que estava acontecendo no presente, seu desejo do passado e as possibilidades do futuro. Clara estava num trabalho exaustivo e já vinha com uma insatisfação e falta de sentido no trabalho. Em sua infância e adolescência amava vulcões e isso estava guardado dentro dela até o momento em que os sintomas físicos começam a se manifestar de maneira mais forte.

A fantasia de poder estudar e trabalhar com aquilo que ama pode ser um modo de fugir de uma realidade de sofrimento. A pergunta é: como transformar essa fantasia em realidade? A resposta é pelo contato com a informação e recursos da realidade. A partir disso, necessitará de ajustes.

Para compreendermos melhor, vamos olhar exemplos de informações no caso de Clara: as informações oferecidas pela consultoria, a pesquisa das universidades, a grade curricular dos cursos e etc. Quando falo de recursos me refiro: a assessoria, a sua irmã enquanto professora de inglês, o amigo, o apartamento de Clara, o próprio espaço da orientação e etc.

Não só precisamos entrar em contato com a informação e com os recursos, mas também com a história da pessoa. O modo como a pessoa narra a história, assim como também relata seu momento atual, mostrará algumas pistas sobre os bloqueios de contato presentes. Quando propomos uma atividade para o orientando, o modo como ele realiza revela também os bloqueios.

Tomar uma decisão é dar uma resposta a uma situação, ou seja, é se responsabilizar por uma escolha. Este é o objetivo do gestalt-terapeuta no trabalho com o cliente, dar suporte para ele desenvolver-se e poder suportar suas decisões. Pode ser também o objetivo na orientação profissional e de carreira na abordagem gestáltica: desenvolver o autossuporte do orientando trabalhando os bloqueios de contato. Se o orientando conseguir desenvolver seu autossuporte para a situação de escolha atual, também estará desenvolvendo sua responsabilidade para outras situações de escolha na carreira.

Por fim, a elaboração do projeto, enquanto objetivo da orientação, envolve liberar o potencial criativo do orientando. Portanto, é um trabalho de observar os bloqueios de contato, para pensar intervenções que auxiliem tanto no contato com esse potencial quanto para o desenvolvimento do autossuporte, e então construir um projeto que satisfaça o orientando.

É necessário o uso da criatividade na interação com os recursos e informações do meio externo para elaborar um projeto de futuro e um plano de ação. Em síntese, esse pode ser outro objetivo para uma orientação profissional e de carreira na abordagem gestáltica. Para chegarmos no final do processo e construirmos o projeto de Clara, foi necessário observar o que a impedia de construí-lo. Foi isso que busquei demonstrar neste estudo de caso.

13. Algumas observações sobre o ciclo do contato e o caso de Clara

Gostaria de trazer algumas observações sobre o ciclo do contato e o estudo de caso apresentado nesta dissertação. A primeira observação é sobre alguns bloqueios não terem sido mencionados até aqui. Esses são: a fixação, a dessensibilização e o egotismo. Para pensar nesses bloqueios, precisamos pensar nas etapas opostas saudáveis: a fluidez, a sensação e a satisfação.

Ribeiro (2019, p. 103) explica que a fluidez é o “processo pelo qual me movimento, localizo-me no tempo e no espaço, deixo posições antigas, renovo-me, sinto-me mais solto e espontâneo e com vontade de criar e recriar minha própria vida”. Já a fixação, o autor explica que é o:

processo pelo qual me apego excessivamente a pessoas ideias ou coisas e, tremendo surpresas diante do novo e da realidade, sinto-me incapaz de explorar situações que flutuam rapidamente, permanecendo fixado em coisas e emoções sem verificar as vantagens de tal situação. Tenho medo de correr riscos (*Ibidem*, 2019, p. 120).

A criação e destruição de *gestalten* é um processo cíclico e dinâmico, onde os fatores do campo, espaço onde se dá a relação organismo/meio ambiente, configuram a *gestalt* emergente. A fixação pode ter um sinônimo de rigidez e como está localizada na última etapa do ciclo, é possível que nos apeguemos a uma *gestalt*, isto é, um modo de ser e fazer as coisas.

Como aponta Pinto (2015), os bloqueios de contato enquanto defesas são importantes para cada situação vivida pela pessoa. O problema está quando a pessoa utiliza sua defesa de maneira cristalizada, repetidamente e desproporcional ao que a situação pede. Enquanto defesas para a interação contínua com o meio externo, é desejável que se use o bloqueio de contato mais adequado a cada situação, e não o que a pessoa tem mais habilidade para usar. Perls, Hefferline e Goodman (1951/1997, p.257) afirmam que a fixação é um mecanismo para evitar a frustração.

Sendo assim, todos buscamos evitar a frustração dependendo da situação. Em algumas situações, fazia sentido Clara buscar evitar a frustração, como por exemplo em relação à família, pois, ali pode ser um local de segurança e apoio. Por outro lado, Clara se movimenta para fazer diversas coisas para buscar mudanças em sua vida, como por exemplo, empreender, buscar uma assessoria, buscar orientação profissional, fazer aula de inglês, buscar ajuda com seus amigos e etc.

A fluidez e fixação são possibilidades de movimentos na vida. No mundo líquido tudo está muito fluido. Logo, pode ser importante se apegar em algumas coisas. Porém, a vida é fluidez. O processo de criação e destruição é cíclico. Ir em busca de encontro ao novo faz parte da vida e é necessário soltar e destruir algumas coisas. Projetar o futuro e agir em busca dessa mudança é criar e recriar a própria vida.

Em ciclos do contato com menos etapas, como em Perls, Hefferline e Goodman (1951/1997) e Zinker (1977/2007), a sensação é a primeira etapa do ciclo do contato. A sensação é o elemento principal quando trabalhamos com gestalt-terapia. A sensação é o sentir e o sentido, em outras palavras, é perceber o que está sentindo e ir em direção a necessidade do organismo.

O contato e a *awareness* se dão na sensação. Entramos em contato com a sensação, sabemos o que estamos experienciando e então vamos em direção do que precisamos. Nas palavras de Perls, Hefferline e Goodman (1951/1997, p.33), “a *awareness* caracteriza-se pelo contato, pelo sentir (sensação/percepção), pelo excitação e pela formação de *gestalten*”. O excitação é a mobilização de energia para agir em busca da *gestalt*.

Clara tem muita energia mobilizada. O problema é para onde essa energia está indo, no caso, para o trabalho atual. Pelas introjeções, ela duvida de si mesma e de suas necessidades, tendo bloqueio na etapa do contato final, pela retroflexão. Ela percebeu que o trabalho é desgastante, afeta sua saúde e que não tem sentido atualmente, que tem um sonho antigo de estudar geologia e que quer mudar de área. Essa percepção é de tempos antes da orientação, pois buscou empreender, assim como também contratou a assessoria antes da orientação.

Para Pinto (2015, p. 76), pessoas que estão dessensibilizadas “parecem se contentar com o mínimo possível de contatos, afetos, de trabalho (...)”. Ribeiro (2019, p. 121) descreve a dessensibilização da seguinte forma: “processo pelo qual me sinto entorpecido, frio diante

de um contato, com dificuldade de me estimular. Sinto uma diminuição sensorial no corpo, não diferenciando estímulos externos e perdendo o interesse por sensações novas e mais intensas”.

Clara quer explorar mais da vida. Fantasia estudar em outro país, com todos os impedimentos de uma rotina de trabalho preenchida de muitas atividades. Ela sente no corpo sua ansiedade pela mudança, sofrendo também com isso.

A satisfação possível no espaço da orientação profissional e de carreira é a confirmação da escolha, a construção do projeto e a sensação de segurança para a realização do projeto. Em outras palavras: responsabilidade, criatividade e autossuporte. Enfim, chegamos à última etapa não explicada do ciclo do contato: a satisfação.

A etapa da satisfação é o reconhecimento de que a *gestalt* fechou, de que aquilo foi bom, mas agora é necessário dar atenção a outra necessidade, retirando-se do contato. Podemos dizer que o contato final é o “tchau” para a experiência vivida e a retirada é o ato de ir embora. A satisfação é “olhar o que foi bom” da experiência.

O egotismo é o bloqueio de contato da etapa da satisfação, mas precisamos ver sua utilidade como defesa, como já apontei antes. Ginger e Ginger (1995, p. 140) escrevem que o egotismo é “um reforço deliberado da fronteira do contato, uma hipertrofia do ego (...)”. Seguindo a explicação, os autores ainda apontam a importância do egotismo, que “todo cliente em terapia se interessa muito por si mesmo e por seus próprios problemas, consagrando muitas horas a se auto-observar, a se representar ou se encenar, a fazer experiências, a sacrificar tempo e dinheiro em seu próprio desenvolvimento (...)”.

Com a liberação dos bloqueios de contato, trabalhando introjeções, onde estão os controles normativos sociais, e liberando retroflexões, a pessoa pode experimentar satisfações do organismo. Vivenciando novas experiências, é comum a pessoa ir se interessando mais por ela do que pelas pessoas.

O egotismo é um sinônimo de narcisismo. Ele equivale ao narcisismo primário, proposto por Freud (1914/2010), onde a criança investe toda a sua libido em si mesma. Em Ribeiro (2019), o mote da retroflexão é “eles existem em mim”, no egotismo o mote é “eu existo, eles não”. Se o narcisismo primário representa a criança, o secundário é a mãe, pois o bebê depende da mãe.

Retornando ao caso de Clara e observando seus movimentos, ela relata que apenas uma vez pensou em si mesma, que foi quando empreendeu. Relatou que precisou fazer tudo sozinha e não pode contar com os outros. Em minha observação, essa foi uma defesa narcísica necessária para alguém que vem dedicando tempo e energia para o outro. Como apontado por Ginger e Ginger (1995), é importante para Clara ter o espaço da orientação para pensar sobre sua vida, seus desejos e interesses.

Com o individualismo tão crescente na sociedade, como aponta Lasch (1983) e Ribeiro (2020a), um certo narcisismo é utilizado como defesa para realizar alguma necessidade e para uma sobrevivência psíquica. Melhor dizendo, saber utilizar essa defesa quando convém torna-se necessário. Não é a solução, mas é um recurso.

Melhor seria se o mundo do trabalho tivesse uma proposta comunitária para pensar as relações nele. Melhor seria se todos nós pudéssemos olhar para a necessidade do outro e apoiá-lo se isso genuinamente satisfizesse suas necessidades sem prejudicar outras pessoas. Melhor se todos tivessem essa perspectiva.

Clara só quer realizar um sonho antigo. É adulta e trabalhadora. Está livre para buscar seu sonho ou melhor: a vida que a satisfaça. Independente dos impedimentos, ela precisa tentar. Não por uma visão minha, mas pela lente da necessidade, da *gestalt* existencial. Ela precisa ir de encontro consigo mesma.

14. Compreensão diagnóstica processual enquanto estratégia clínica para a orientação profissional e de carreira na abordagem gestáltica

O percurso de análise que realizamos aqui foi através do ciclo do contato. Utilizamos suas etapas ou bloqueios do ciclo como elementos para compreender os movimentos de uma orientanda em processo de orientação profissional e de carreira. Esses elementos foram utilizados para observar e intervir na construção de seu projeto, na escolha de um curso e nas dificuldades que iria precisar lidar ao longo de sua trajetória. Portanto, “cada momento do ciclo é visto como passos, como etapas de saúde ou na direção da saúde (...)” (Ribeiro, 2019, p. 105). Cada bloqueio tem sua polaridade enquanto passo em direção a criação do projeto, ao ajustamento criativo de sua necessidade com as possibilidades da realidade.

Na estratégia clínica, utilizamos o diagnóstico como fator estratégico para pensarmos a tática e as técnicas. Na abordagem gestáltica temos o ciclo do contato como ferramenta diagnóstica. O ciclo do contato é processual e os movimentos da pessoa em direção ao contato ao longo do processo de orientação são os objetos de observação. Através de cada uma das etapas e bloqueios podemos compreender os elementos presentes no campo em que a pessoa está.

Ao longo do processo, podemos perceber esses elementos: o trabalho exaustivo e a deflexão de energia; tornando a criatividade fixada; a introjeção de informações da cultura, da mídia e seus excessos que paralisam; as projeções que atrapalham a criação de um projeto próprio; as proflexões para a esperança de realização do projeto; a retroflexões e confluência para se manter dentro da normalidade; o egotismo para conseguir realizar algo no mundo de hoje.

Assim podemos também perceber a possibilidade de sonhar e criar, de utilizar os recursos necessários para se concentrar, pesquisar e selecionar o que realmente é importante

para si para projetar o futuro que sonha. Além disso, ser compreendido e confirmado em nossas necessidades e escolhas é primordial para não nos sentirmos sós e acharmos que estamos ficando “loucos”.

Ser confirmado enquanto ser humano dotado de criatividade, responsabilidade e liberdade é um processo relacional. Esse processo ocorre também no espaço da orientação profissional e de carreira, na relação entre o orientador e o orientando. O orientando é aquele que busca a criação de seu projeto. O orientador é aquele que dá o suporte necessário.

Para finalizarmos nossa análise, gostaria de trazer o modo da abordagem gestáltica fazer diagnóstico: o pensamento diagnóstico processual, termo cunhado por Frazão (1999; 2015). Para realizar o pensamento diagnóstico processual é preciso buscar compreender o que está acontecendo, identificando os ajustamentos disfuncionais — esses que são repetitivos e perdem a criatividade — e os ajustamentos criativos — os quais visam criar possibilidades e colocar as potencialidades em ação — observando-os ao longo do processo, com seus movimentos e mudanças, compreendendo de quem estão a serviço, de quê e para quê. É um tipo de compreensão diagnóstica que não busca limitar a pessoa, mas compreendê-la a cada momento de sua vida e ao longo do processo vivido, aqui no caso, na orientação profissional e de carreira.

Nas palavras de Frazão (2015, p. 95), “(...) o pensamento diagnóstico processual implica compreender a relação da pessoa com sua história passada e presente, pois a configuração presente está relacionada a como a pessoa viveu suas experiências e a como elas a afetaram e ainda a afetam”. A narrativa em orientação profissional e de carreira nos traz elementos para compreendermos a relação do orientando com seus conteúdos passados.

A história de vida de Clara nos faz compreender sua busca por um trabalho mais desejoso e com sentido. Ela nos faz entender a busca pelo curso de geologia e a paixão por vulcões. Também nos faz entender a busca por um trabalho mais humano e menos comercial,

revelando-nos seus valores. Através dos valores, apresentados na narrativa, compreendemos seus medos. Da mesma forma, a narrativa nos apresenta o contexto vivido no passado e atualmente como também as relações com pessoas, seja no passado ou no presente.

Conhecer a história de vida do orientando nos dá elementos para compreender o que ele precisa. Quanto mais sabemos de sua história, mais elementos temos para orientar para a construção de seu projeto. A entrevista é a técnica central para descobrirmos a história daqueles que buscam orientação. Além disso, ela é um meio de, através da relação com o orientador, o orientando obter suporte para entrar em contato com todos esses elementos citados, sendo revelado também os bloqueios deste. Para finalizar, traga novamente as palavras de Frazão (2015, pp.101-102) sobre o diagnóstico em gestalt-terapia:

Assim, o pensamento diagnóstico processual demanda uma atitude cuidadosa com o paciente, buscando, por meio de uma relação respeitosa e amorosa genuína, resgatar sua possibilidade de se relacionar de forma autêntica e criativa com o ambiente, a fim de possibilitar o intercâmbio nutritivo no campo interacional e o resgate de seu lugar legítimo no mundo.

15. Algumas observações sobre o processo de orientação profissional e de carreira na modalidade on-line

Como foi apresentado na introdução desta dissertação, os processos de orientação profissional na modalidade on-line necessitam de pesquisas. O foco desta pesquisa não é o atendimento on-line. Porém, foi neste formato que foi realizado o processo de orientação. Logo, é possível tecer algumas observações sobre a experiência de atendimento nesta modalidade.

A primeira observação é referente a possibilidade de utilização da tecnologia para a realização do processo de orientação profissional e de carreira. Ambas as partes, orientador e orientanda, tinham computador pessoal e internet para a realização do processo. Um ponto

positivo foi a utilização dos recursos de compartilhamento de tela da plataforma de videoconferência.

Houve possibilidade de explicar a atividade proposta através deste recurso de compartilhamento. Após realizada, a orientanda também mostrava sua atividade através do recurso. Sendo assim, havia melhor possibilidade de explicação do que estava sendo proposto e melhor visualização do que havia sido feito.

Outra observação sobre a utilização de tecnologia é do público que tem possibilidade da realização do processo nesta modalidade. Como apontado por Ribeiro (2020b), no Brasil há uma exclusão digital das classes mais baixas, tendo a orientação profissional de carreira um público tradicional, sendo ele jovens de primeira escolha profissional, universitários em crise com o curso superior escolhido ou adultos com formação superior em transição de carreira. Clara pertence à terceira categoria citada, sendo uma adulta com curso superior em busca de transição de carreira.

O processo foi feito inteiramente on-line. Isso nos traz a observação referente a questão territorial. Orientador e orientanda estavam em cidades diferentes o processo inteiro, embora no mesmo estado. As cidades onde cada um estava tinham a distância de aproximadamente cem quilômetros.

Para a questão territorial, um ponto positivo a ser observado é não haver problemas com tempo de locomoção até o local. Para Clara, que tinha uma rotina de trabalho exaustiva, haveria pouco tempo para a locomoção até o local de um possível atendimento presencial, principalmente se realizado em horário comercial.

Pelo contexto pandêmico, muitos trabalhos presenciais foram para o formato *home office*²⁹ ou modelo híbrido, tendo dias que são necessários ir até o local de trabalho e dias de trabalho em casa. Clara estava no modelo híbrido e tinha a possibilidade de realizar as sessões

²⁹ *Home Office* é o termo de língua inglesa usado para um trabalho que está sendo realizado na própria casa do trabalhador, visto que normalmente esse trabalho seria realizado em escritório coletivo de uma empresa.

de orientação em horário comercial quando estava em dia de *home office* com sua flexibilidade de horário.

O fator cultural não foi um problema dentro do processo, visto que ambos moravam no mesmo país e estado, sendo que as cidades eram relativamente vizinhas com muitas semelhanças culturais. Sobre problemas de conexão de internet, neste caso, não houve nenhum. Foi pedido pelo orientador que a orientanda utilizasse cabo de rede de internet conectado ao computador, para que não houvesse problemas na conexão via *wi-fi*. Ambos utilizaram-se desta configuração e não houve nenhum problema de conexão.

Houve perda de privacidade em dois momentos do processo, devido a familiares da orientanda entrarem na sala onde ela estava realizando a sessão sem anunciar ou pedir autorização para a entrada. O orientador realizou as sessões em sala privada e trancada, sem contexto para interrupções.

Como podemos observar na análise do caso, as dimensões afetiva e cognitiva estão presentes e avalio que não houve impedimentos para acessá-las. Melhor dizendo, havia impedimentos, ou bloqueios para acessar as emoções que impedia a construção do projeto, mas não houve impedimento para acessá-las por causa do atendimento on-line.

Clara pôde acessar seus medos e se emocionar, caindo em lágrimas ao entrar em contato com algumas partes de sua história. Eu enquanto orientador pude acolhê-la e confirmá-la. Então, neste caso, houve sim a possibilidade de sentir e pensar, trabalhando conteúdos nestas duas dimensões.

O atendimento on-line não foi impeditivo para a elaboração do diagnóstico. Tendo como fonte de observação a narrativa e a expressão das necessidades de Clara através dos movimentos para a construção do projeto. Com esses elementos observados foi realizado o diagnóstico.

A entrevista clínica enquanto meio para obter informações destes movimentos é uma possibilidade para a realização do diagnóstico. Pensando as possíveis pistas não verbais, que poderiam ser colhidas através de uma observação corporal plena no atendimento presencial, no atendimento on-line essas pistas ficam pela observação da pessoa pela câmera, pelo tom de voz e por como anda o processo, vistos os elementos citados anteriormente. No atendimento on-line, o que pode mudar são as categorias de pistas não verbais para a elaboração do diagnóstico.

No caso estudado, é possível reconhecer por minha parte enquanto orientador um engajamento e compromisso de Clara em realizar o processo da melhor forma possível. Presença é atenção e concentração no aqui e agora, e não apenas estar com o corpo num espaço físico. Concluo apontando que houve presença de ambas as partes neste caso e isso foi um fator importante para o percurso deste, mesmo sendo na modalidade on-line.

CONCLUSÕES

Através dessa dissertação, espero ter expressado um raciocínio clínico digno da orientação profissional e de carreira e da abordagem gestáltica. Espero que o leitor, seja um pesquisador da área, orientador ou gestalt-terapeuta, tenha compreendido cada parte do raciocínio.

Tratando-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória e clínica, que buscou explorar um manejo clínico em orientação profissional e de carreira na abordagem gestáltica, esta dissertação foi uma tarefa empreendida. Esta pesquisa foi um ensaio sobre como um orientador profissional e de carreira utiliza o ferramental teórico, conceitual e técnico da abordagem dentro do enquadre de um processo de orientação profissional e de carreira.

Neste empreendimento busquei utilizar como ferramenta central o ciclo de contato para atingir os objetivos de um processo de orientação profissional e de carreira: a escolha, o projeto e o desenvolvimento vocacional. No caso estudado, Clara pôde não só confirmar sua escolha, mas entrar em contato com sua antiga vontade de estudar aquilo que gosta. Independente se irá conseguir, ela pôde projetar seu desejo no futuro sem impedimento e confirmar a si mesma enquanto um ser com capacidade de criar e realizar.

Ressalto novamente, esse trabalho é um empreendimento, é um diálogo entre a abordagem gestáltica e a orientação profissional e de carreira na estratégia clínica, assim como o trabalho de Gomes (2018). Por isso enfatizo que este é um trabalho em estágio inicial. Podemos vê-lo como uma provocação para novas pesquisas.

Concluo que há necessidade de mais pesquisas da abordagem no campo da orientação profissional e de carreira. Para isso, pode haver uma série de possibilidades de pesquisa, como por exemplo, a possibilidade de um diálogo teórico mais aprofundado entre a abordagem gestáltica e a orientação profissional e de carreira na estratégia clínica.

A estratégia clínica de Bohoslavsky (1977/2015) é fundamentada na psicanálise. De mesmo modo, a gestalt-terapia tem antecedentes na psicanálise e sua teoria foi desenvolvida primeiramente para um método psicoterapêutico. Como apontado anteriormente, a orientação profissional e de carreira tem caráter terapêutico (Malki, 2018). Sendo assim, os princípios e características da estratégia clínica podem ser mantidos, pois são fundamentos de um atendimento clínico, de uma modalidade clínica.

A entrevista dialogada, o processo de fala e escuta, a não diretividade, o não uso de testes psicológicos, não ter um roteiro de sessões pré-estabelecido, o processo diagnóstico (ver, pensar e agir) e a construção singular do processo são alguns desses elementos. Todos esses elementos estão inseridos na prática da abordagem gestáltica. O raciocínio clínico que é diferente, por causa de sua visão de ser humano e de mundo.

Outra possibilidade de caminho de pesquisa é uma sistematização teórica da abordagem dentro do campo da orientação profissional e de carreira, construindo seu próprio modelo de atendimento. A tarefa seria pensar epistemologia e construção do campo da orientação profissional e de carreira, assim como a epistemologia da abordagem gestáltica. Assim, haveria a possibilidade de construir uma teoria da escolha, uma teoria do projeto e uma teoria do desenvolvimento vocacional.

Esses são caminhos possíveis e podem haver muitos outros. O apelo é por mais pesquisas. Para esta, concluo que o ciclo do contato, conceito central da abordagem gestáltica, seja uma possibilidade de ferramenta diagnóstica dentro do modelo da estratégia clínica. Visto princípios clínicos do modelo, o ciclo de contato foi utilizado como ferramenta diagnóstica para o raciocínio clínico e para pensar os movimentos da orientanda observados nas sessões. As intervenções foram guiadas através da compreensão diagnóstica do ciclo do contato.

Espero que essa pesquisa, mesmo que pequena, possa dar ânimo a novas contribuições da abordagem gestáltica no campo da orientação profissional e de carreira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abilio, L. C. (2019). Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 1-11. DOI: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>.
- Abilio, L. C. (2020). Uberização: a era do trabalhador *just in time*? *Estudos Avançados*, 34(98), 111-126. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008
- Alvim, M.B. (2000). Contato e cultura organizacional: ensaio para um modelo psicológico de análise organizacional na perspectiva da abordagem gestáltica (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília.
- Alvim, M. B. (2006). A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-terapia. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 6(2), 122-130. Recuperado em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451844612012>
- Alvim, M. B. (2014). Awareness: experiência e saber da experiência. In: L. M. Frazão, & K. O. Fukumitsu, *Gestalt-terapia: fundamentos e práticas* (1ªed, pp. 13-30). São Paulo: Summus.
- Alvim, M. B., Bomben, E., & Carvalho, N. (2010). “Pode deixar que eu resolvo” — retroflexão e contemporaneidade. *Revista da Abordagem Gestáltica* (on-line), 16(2), 183-188. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1809-68672010000200008

Alvim, M. B., & Ribeiro, J. P. (2005). Contato, self e cultura organizacional: uma abordagem gestáltica. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 5(2), 197-225. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572005000200008

Amber, D., & Domingo, J. (2017). Desempleo en mayores de 45 años. ¿Un bucle sin salida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional* (online), 18(2), 195-207. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902017000200007&lng=pt&nrm=iso&tlng=es

Ambiel, R. A. M., Campos, M. I., & Campos, P. P. T. V. Z (2017). Análise da produção científica brasileira em orientação profissional: um convite a novos rumos. *Psico-USF*, 22(1), 133-145.

Antunes, R. (2015). A sociedade da terceirização total. *Revista da ABET*, 14(1), 6-14. Recuperado de: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/25698/13874>

Antunes, R. (2020). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (2ªed). São Paulo: Boitempo.

Araújo, P., Castro, J. M., & Jordão, F. (2014). “Sempre trabalhador, dificilmente empregado”: O “inemprego” como dimensão laboral emergente. *Trabalho & Educação*, 23(3), 31-53. Recuperado de: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9326/6686>

- Arregui, J. T. (2020). Continuidade de trabalho no pós-carreira organizacional: a aposentadoria está morta. Viva a aposentadoria! (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Baetta, M. (2017). Ser orientador profissional: uma construção diária. In: M. D. Lisboa, & D. H. P. Soares, *Orientação profissional em ação: formação e prática de orientadores* (2ªed). São Paulo: Summus.
- Baroncelli, L. (2012). Orientação profissional na abordagem gestáltica: reflexões históricas para uma práxis fundamentada. *Revista IGT na Rede*, 9(16), 86-98. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1807-25262012000100006&lng=pt&nrm=iso
- Bastos, A. L., & Uvaldo, M. D. (2004). Da colocação à orientação profissional: formação de grupos e a questão das deficiências. *Boletim de Psicologia*, 54(121), 235-245.
- Battendieri, A. L. B. (2011). Um caminho para conhecer-se: a gestalt-terapia e os jogos dramáticos no processo de escolha na orientação profissional (Trabalho de Conclusão de Curso), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida* (1ªed). Rio de Janeiro: Zahar.
- Beisser, A. R. (1973). A teoria paradoxal da mudança. In: J. Fagan, & I. L. Shepherd (Orgs.). *Gestalt-terapia: teoria, técnicas e aplicações* (1ªed, pp.110-121). Rio de Janeiro: Zahar

Bernardo, J. G., & Belmino, M. C. B. (2015). Políticas Públicas em Saúde e Clínica Gestáltica: Tecendo Saberes e Prática. *IGT Na Rede*, 12(22), 67-95. Recuperado de: <http://igt.psc.br/ojs3/index.php/IGTnaRede/article/view/404>

Bertalanffy, L. V. (1977). *Teoria geral dos sistemas* (1ªed.). Petrópolis: Vozes.

Bleger, J. (1980/2003). *Temas em psicologia: entrevista e grupos* (2ªed.). São Paulo: Martins Fontes.

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: a new perspective for career development, counseling and public policy* (1ªed). London: Routledge.

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 1-17.

Blustein, D. L., Ali, S. R., & Flores, L. Y. (2019). Vocational psychology: Expanding the vision and enhancing the impact. *The Counseling Psychologist*, 47, 166-221. DOI:10.1177/0011000019861213

Bock, S. D. (2010). *Orientação profissional para as classes pobres* (1ªed). São Paulo: Cortez.

Bock, S. D. (2018). *Orientação profissional: a abordagem sócio-histórica* (4ªed). São Paulo: Cortez.

- Bohoslavsky, R. (1977/2015). *Orientação Vocacional: A estratégia clínica* (13ªed.). São Paulo: Martins Fontes.
- Botelho, I. & Sigelmann, E. (1999). A orientação clínica em Gestalt-terapia para um mundo em transformação. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 51(3), 7-27.
- Branco, P. C. C., & Carpes, C. O. (2017). Produção Gestáltica nas bases de dados SCIELO e PEPSIC: revisão sistemática. *Revista IGT na Rede*, 14(26), 72-86.
- Burow, O. A., & Scherpp, K. (1985). *Gestaltpedagogia: um caminho para a escola e a educação*. São Paulo: Summus.
- Canedo, I. R. (1997). Contribuições da gestalt-terapia para o referencial teórico da orientação profissional. *Revista da ABOP* (on-line), 1(1), 59-67. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1414-8889199700010000
- 5
- Canedo, I. R. (2000). Reorientação profissional na aposentadoria. In: D. H. P. Soares, & M. D. Lisboa (Orgs.), *Orientação profissional em ação: formação e prática de orientadores* (1ªed, 111-133). São Paulo: Summus.
- Cardoso, C. L. (2013). A face existencial da gestalt-terapia. In: L. M., Frazão, & K. O., Fukumitsu (Orgs.), *Gestalt-terapia: fundamentos epistemológicos e influências filosóficas* (1ªed., pp. 59-75). São Paulo: Summus.

Conselho Federal de Psicologia. (2000). Resolução nº 003/2000. Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia.

Conselho Federal de Psicologia. (2005). *Resolução CFP nº 012/2005: Dispõe sobre a realização de serviços psicológicos realizados por meios de tecnologias da informação e da comunicação.* Recuperado de https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2011/06/resolucao2005_12.pdf

Conselho Federal de Psicologia. (2012). *Resolução CFP nº 011/2012: Regulamenta a prestação de serviços psicológicos realizados por meios tecnológicos de comunicação a distância, conhecida como psicologia online ou atendimento psicológico online.* Recuperado de https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/Resolucao2012_11.pdf

Conselho Federal de Psicologia. (2018). *Resolução CFP nº 11/2018: Regulamenta os serviços psicológicos realizados por meios tecnológicos de comunicação a distância, o atendimento psicoterapêutico em caráter experimental e revoga a Resolução CFP Nº 12/2005.* Recuperado de https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2018/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-11_2018_Servi%C3%A7os-Psicol%C3%B3gicos-realizados-por-meios-tecnol%C3%B3gicos-de-comunica%C3%A7%C3%A3o-a-dist%C3%A2ncia.pdf

Conselho Federal de Psicologia. (2020). Resolução CFP nº 4, de 12 de março de 2020. Estabelece normas de atendimento psicológico realizados por meios tecnológicos de comunicação a distância, em decorrência da pandemia do COVID-19, e revoga a Resolução CFP nº 11/2018. Disponível em:

<http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2020/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-04-2020.pdf>.

Costa, M. S. (2005). *Qualificação e ideologia: estudo sobre trabalhadores desempregados em busca de emprego* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.

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

Costa, A. C., & Silva, M. A. (2021). O comportamento do consumidor de infoproduto. *Research, Society and Development*, 10(3), 1-6. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.12874>

Coutinho, M., Dam, U. C., & Blustein, D. L. The psychology of working and globalisation: a new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 5-18. DOI: 10.1007/s10775-007-9132-6

Cruz, E. B., & Cruz, M. V. G. (2012). Serviços de alocação/recolocação de executivos: estudo de caso. *Revista de Carreira e Pessoas*, 2(2), 44-61. Recuperado em: <http://repositorio.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/193>

D'Acri, G., Lima, P., & Orgler, S. (2016). *Dicionário de gestalt-terapia: "gestaltês"* (3ªed.). São Paulo: Summus.

Dantas, M. A., Azzi, R. G., & Tourinho, C. (2019). Reflexões sobre desenvolvimento de carreira de violinistas sobre atividades musicais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* (online), 20(1), 45-56. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1679-33902019000100005

Diniz, M. (2011). O método clínico e sua utilização na pesquisa. *Revista Espaço Acadêmico*, 20, 09-21. Disponível em: <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/13029/6965>

Dowbor, L. (2018). *A era do capital improdutivo: A nova arquitetura do poder, sob dominação financeira, sequestro da democracia e destruição do planeta* (2ªed). São Paulo: Outras Palavras & Autonomia Literária.

Duarte, M. E. (2013). A vida da orientação na vida do século XXI: constrangimentos e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* (online), 14(2), 155-164. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000200002

Engelmann, A. (2002). A psicologia gestalt e a ciência empírica contemporânea. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 18(1), 001-016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/XSh64nGNFPWSrfbBMXvLp7t/abstract/?lang=pt>

- Esch, C. F., & Jacó-Vilela, A. M. (2019). A Gestalt-terapia chega ao Brasil. recepção e desenvolvimento inicial. *Memorandum: Memória E História Em Psicologia*, 36, 1–29. DOI: <https://doi.org/10.35699/1676-1669.2019.6847>
- Ferreira, I. B. (1997). A orientação vocacional clínica – por um mundo em transformação (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Ferretti, C. J. (1988). *Uma nova proposta em orientação profissional* (1ªed). São Paulo: Cortez.
- Filho, A.P. L. (1990). Estudos sobre o Método de Experimentos com Sonhos na Concepção de Frederick Perls (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Fonçatti, G. O. S., Malki, Y., Cernev, R. A. F., Lima, M. E. B., Almeida, M. C. C. G., Audi, D. A., & Uvaldo, M. C. C. Aconselhamento de base psicanalítica a universitários: a estratégia do diagnóstico interventivo-operativo. In: G. A. M. Lima, M. C. C. Uvaldo, & M. L. Dias (Orgs.), *Orientação profissional & psicanálise: o olhar clínico*, (pp 159-169). São Paulo: Vetor.
- Fonçatti, G. O. S. (2016). Contribuições acerca da orientação profissional e de carreira com adultos: o caso de pessoas com trajetórias de trabalho precário (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.

- Fonçatti, G. O. S. (2021). *Bases para uma teoria do projeto na estratégia clínica em orientação profissional e de carreira: entre o futuro, a narrativa e a fantasia* (Tese de doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Fortim, I. F. (2004). Terapia on line e orientação psicológica: diferenças. In: R. M. Farah (Org.), *Psicologia e Informática: o ser humano diante das novas tecnologias* (pp. 43-47). São Paulo: Oficina do Livro.
- Frazão, L. M. (1983). Modelo de aprendizagem experiencial aplicado ao ensino de terapia de grupo (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Frazão, L. M. (1999). A compreensão do funcionamento saudável e não saudável a serviço do pensamento diagnóstico em gestalt-terapia. *Revista do V Encontro Goiano de Gestalt-terapia*, 5, 27-34.
- Frazão, L. M. (2015). Compreensão clínica em gestalt-terapia: pensamento diagnóstico processual e ajustamentos criativos funcionais e disfuncionais. In: L. M., Frazão, & K. O., Fukumitsu (Orgs.), *A clínica, a relação psicoterapêutica e o manejo em gestalt-terapia* (1ªed., pp. 83-102).
- Frazão, L. M. (2006). Thérésè Amelie Tellegen (1927-1988). *Revista da Abordagem Gestáltica: Phenomenological Studies*, 12(2), 177-182.

- Frazão, L. M. (2013). Psicologia da gestalt. In: L. M., Frazão, & K. O., Fukumitsu (Orgs.), *Gestalt-terapia: fundamentos epistemológicos e influências filosóficas* (1ªed., pp. 99-113). São Paulo: Summus.
- Freud, S. (1914/2010). Introdução ao Narcisismo. In: S. Freud, *Obras completas de Sigmund Freud* (v.12, pp.13-49). São Paulo: Companhia das Letras. (Trabalho original publicado em 1914).
- Freud, S. (1917/1996). Conferência XXIII: os caminhos da formação dos sintomas. In: S. Freud, *Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud* (v.16). Rio de Janeiro: Imago. (Trabalho originalmente publicado em 1917).
- From, I., & Miller, M. V. (1951/1997). Introdução à edição do The Gestalt Journal. In: F. Perls, R. Hefferline, P. Goodman (Orgs.). *Gestalt-terapia*. (5ªed., pp.15-29). São Paulo: Summus.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ªed). São Paulo: Atlas.
- Goldstein, K. (1995). *The organism: a holistic approach to biology derived from pathological data in man*. Nova York: Zone Books.
- Gomes, S. (2018). Adolescentes e orientação profissional: o ciclo do contato como paradigma de compreensão e intervenção. In: C. L. Lavratti, *Gestalt-terapia infantojuvenil: práticas clínicas contemporâneas* (1ªed, pp. 111-123). Curitiba: Juruá.

- Goodman, P. (1960). *Growing up absurd: problems of youth in the organized society* (2ªed). New York: Random House.
- Goodman, P. (1991). *Nature heals: the psychological essays of Paul Goodman* (1ªed). Gouldsboro: The Gestalt Journal Press.
- Goodman, P., & Goodman, P. (1990). *Communitas: Means of Livelihood and Ways of Life* (2ªed). New York: Columbia University Press.
- Ginger, S., & Ginger, A. (1995). *Gestalt: uma terapia de contato* (5ªed). São Paulo: Summus.
- Guichard, J. (2012). Quais são os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21? *Revista Brasileira de Orientação Profissional* (online), 13(2), 139-152. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000200002
- Hissa, M. G., & Pinheiro, M. A. (2010). Metodologia de ativação da aprendizagem: uma abordagem psicopedagógica em orientação profissional. In: R. S. Levenfus, & D. H. P. Soares, *Orientação Vocacional Ocupacional* (2ªed, pp. 106-116). Porto Alegre: Artmed.
- Holanda, A. F. (2009). Gestalt-terapia e abordagem gestáltica no Brasil: análise de mestrados e doutorados (1982-2008). *Estudos e Pesquisa em Psicologia*, 9(1), 98-123.

Holanda, A. F., & Karwowski, S. (2004). Produção acadêmica da Gestalt-Terapia no Brasil: análise de mestrados e doutorados. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 24 (2), 60-71. DOI: doi.org/10.1590/S1414-98932004000200008.

International Association for Educational and Vocational Guidance. (2018, 18 de dezembro). International competencies for educational and vocational guidance practitioners [Título da página]. Recuperado de: <https://iaevg.com/competencies>

Juliano, J. C. (2004). Gestalt-Terapia: revisitando as nossas histórias. *IGT Na Rede ISSN 1807-2526*, 1(1). Recuperado de <http://igt.psc.br/ojs3/index.php/IGTnaRede/article/view/21>

Kato, M.L. (1991). Contribuições do Enfoque Dialógico de Buber para o Ensino da Psicologia. (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.

Kehl, M. R. (2009). *O tempo e o cão: atualidade da depressão*. São Paulo: Boitempo.

Knabem, A. (2016). Construção de carreira em egressos do Ensino Superior Público: trajetória e projetos de vida de trabalho (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo.

Koffka, K. (1975). *Princípios de psicologia da gestalt*. São Paulo: Cultrix.

Kon, A. (2017). *Economia industrial: teoria e estratégias* (1ªed). Rio de Janeiro: Alta Books.

- Lacan, J. (1953). *Le symbolique, l'imaginaire et le réel*. Conferência pronunciada no Anfiteatro do Hospital Psiquiátrico de Sainte-Anne, Paris, França, em 8 de julho de 1953.
- Lasch, C. (1983). *A cultura do narcisismo: a vida americana numa era de esperanças em declínio* (1ªed). Rio de Janeiro: Imago.
- Lassance, M. C. P., Melo-Silva, L. L., Bardaggi, M. P., & Paradiso, A. C. (2007). Competências do orientador profissional: uma proposta brasileira com vistas à formação e certificação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 87-93. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000100008
- Lehman, Y. P. (2005). *Estudo sobre a evasão universitária: as mudanças de paradigma na educação e suas conseqüências* (Tese (Livre Docência). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Lewin, K. (1936). *Principles of topological psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Lilienthal, L. A. (1997). *A Gestaltpedagogia sai às ruas para trabalhar com crianças e educadores de rua* (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Lilienthal, L. A. (2013). Elementos para a prática da orientação profissional na abordagem gestáltica. In: R. Zanella (Org.), *A clínica gestáltica com adolescentes* (1ªed, pp. 105-124). São Paulo: Summus.

- Lima, P. V. A. (2013). A gestalt-terapia holística, organísmica e ecológica. In: L. M., Frazão, & K. O., Fukumitsu (Orgs.), *Gestalt-terapia: fundamentos epistemológicos e influências filosóficas* (1ªed., pp. 99-113). São Paulo: Summus.
- Lima-Dias, M. S., & Soares, D. H. P. (2012). A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(2), 272-283. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000200002>
- Maciel, L. H. R., Cappelle, M. C. A., & Campos, R. C. (2015). Continuando a jornada: explorando a recolocação profissional de ex-atletas de alto rendimento. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 14(2), 78-91. Recuperado de: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2178/860>
- Magalhães, M. O. (2010). O uso de narrativas de vida na orientação de carreira: um enfoque construtivista. In: R. S. Levenfus, & D. H. P. Soares, *Orientação Vocacional Ocupacional* (2ªed, pp. 274-286). Porto Alegre: Artmed.
- Malki, Y. (2015). *A crise com o curso superior na realidade brasileira contemporânea: análise das demandas trazidas ao Núcleo de Orientação Profissional da USP* (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Malki, Y. (2018). Orientação psicodinâmica em tempos hipermodernos. In: G. A. M. Lima, M. C. C. Uvaldo, & M. L. Dias (Orgs.), *Orientação profissional & psicanálise: o olhar clínico*, (pp 159-169). São Paulo: Vetor.

Mandelbaum, B., & Ribeiro, M. (2017). *Desemprego: uma abordagem psicossocial* (1ªed). São Paulo: Blucher.

May, R. (1953/1980). *O homem a procura de si mesmo* (8ªed). Rio de Janeiro: Vozes.

Melo-Silva, L. L., Munhoz, I. M. S., Leal, M. S. (2019). Orientação profissional na educação básica como política pública no Brasil. *Revista Brasileiro de Orientação Profissional* (online), 20(1), 3-18. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902019000100002

Mendonça, M. M. (2013). A psicologia humanista e a abordagem gestáltica. In: L. M., Frazão, & K. O., Fukumitsu (Orgs.), *Gestalt-terapia: fundamentos epistemológicos e influências filosóficas* (1ªed., pp. 76-97). São Paulo: Summus.

Menezes, K. J., Ovelar, S. O. A., & Oliveira, E. D. F. (2014). Gestalt-terapia e orientação profissional: um relato de experiência. *Revista IGT na Rede*, 11(21), 261-281. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-25262014000200003

Müller-Granzotto, M. J., & Müller-Granzotto, R. L. (2007). Perls leitor de Freud, Goldstein e Friedlaender e os primeiros ensaios em direção a uma psicoterapia gestáltica. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 7(1), 45-58. Recuperado em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451844613007>

Munhoz, I. M. S., & Melo-Silva, L. L. (2012). Preparação para o trabalho na legislação educacional brasileira e educação para a carreira. *Revista Semestral da Associação Brasileira e de Psicologia Escolar e Educacional*, 16(2), 291-298. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000200012>

Nascimento, L. C. S., & Ribeiro, J. P. (2017). Reflexões acerca da formação em Gestalt-terapia no Brasil. *PSI UNISC*, 1(1), 142-153. DOI: <https://doi.org/10.17058/psiunisc.v1i1.9557>

Paiva, T. S. (2018). Orientação profissional em processos grupais no campo escolar: uma perspectiva gestáltica (Trabalho de Conclusão de Curso). Centro de Ciências Humanas, Departamento de Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís. Recuperado em: <https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/3046>

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

Pereira, O. C. N. (2020). Políticas Públicas de Orientação Profissional na Educação Básica: O Projeto de vida no Programa Ensino Integral e no Programa Inova Educação. Em M. C. P. Lassance & R. A. M. Ambiel (Orgs.), *Desafios e oportunidades atuais do trabalho e da carreira* (pp. 152-157). Campinas, SP: [s.n.]. Recuperado de: https://abopbrasil.org.br/wp-content/uploads/2020/10/ABOP_2020_v3.pdf

Perls, F. S. (1942/2002). *Ego, Fome e Agressão: uma revisão da teoria e do método de Freud* (3ªed.). São Paulo: Summus.

Perls, F. S. (1977). *Gestalt-terapia explicada* (11ª ed.). São Paulo: Summus.

Perls, F. S. (1979). *Escarafunchando Fritz: dentro e fora da lata do lixo* (4ªed). São Paulo: Summus.

Perls, F. (1981). *A abordagem gestáltica e testemunha ocular da terapia*. Rio de Janeiro: Zahar.

Perls, L. (1973). Some aspects of Gestalt therapy. Manuscrito apresentado na Reunião Anual da Associação Ortopsiquiátrica.

Perls, L. (1978). Entendidos e mal entendidos da Gestalt-terapia. *Voices, Journal of the AAP*, 14 (3).

Perls, F. S., Hefferline, R. E., & Goodman, P. (1951). *Gestalt Therapy: Excitement and Growth in the Human Personality* (1ªed). Nova York: Delta.

Perls, F. S., Hefferline, R. E., & Goodman, P. (1951/1997). *Gestalt-terapia* (3ªed). São Paulo: Summus.

Pinto, E. B. (2015). *Elementos para uma compreensão diagnóstica em psicoterapia: o ciclo do contato e os modos de ser* (1ªed). São Paulo: Summus.

Pinto, E. B. (2021). *Dialogar com a ansiedade: uma vereda para o cuidado* (1ªed). São Paulo: Summus.

Polster, E. (1987). *Every person's life is worth a novel*. New York: Norton.

Polster, E., & Polster, M. (1973). *Gestalt Therapy Integrated* (1ªed). Nova York: Vintage Books.

Polster, E., & Polster, M. (1973/2001). *Gestalt-terapia integrada* (1ªed). São Paulo: Summus.

Reich, W. (1976). *A função do orgasmo* (1ªed). São Paulo: Brasiliense.

Ribeiro, J. P. (2012). *Gestalt-terapia: refazendo um caminho* (8ªed). São Paulo: Summus.

Ribeiro, J. P. (2019). *O Ciclo do Contato: Temas Básicos na Abordagem Gestáltica* (8ªed). São Paulo: Summus.

Ribeiro, M. A. (2003). Demandas em orientação profissional: um estudo exploratório em escolas públicas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* (online), 4(1/2), 141-151.

Disponível

em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1679-33902003000100012

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). Universidade de São Paulo, São Paulo.

- Ribeiro, M. A. (2009). Estratégias Micropolíticas para Lidar com o Desemprego: Contribuições da Psicologia Social do Trabalho. *Revista Psicologia Política*, 9 (18), 331-346. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2009000200010
- Ribeiro, M. A. (2011). Juventude e trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63, 58-70. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=229049716007>
- Ribeiro, M. A (2014). *Carreira: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado* (1ªed). Curitiba: Juruá.
- Ribeiro, M. A. (2020a). Trabalho e orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: reflexões para o futuro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* (online), 21(1), 1-5. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902020000100001
- Ribeiro, M. A. (2020b). *Orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: lições para pensar o futuro* (1ªed). São Paulo: Vetor.
- Ribeiro, M. A., Figueiredo, P. M., & Almeida, M. C. C. G. (2021). Desafios contemporâneos da orientação profissional e de carreira (OPC): a interseccionalidade como estratégia compreensiva. *Psicologia argumento*, 39(103), 98-122. Recuperado em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/27111>

Ribeiro, M. A., & Melo-Silva, L. L. (Orgs.). (2011a). *Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira Vol. 1: Enfoques Teóricos contemporâneos e modelos de intervenção* (Vol. 1). São Paulo: Vetor.

Ribeiro, M. A., & Melo-Silva, L. L. (Orgs.). (2011b). *Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira Vol. 2: Enfoques Teóricos contemporâneos e modelos de intervenção* (Vol. 2). São Paulo: 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* (online), 8(1), 19-31. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000100003

Ribeiro, M.A., Uvaldo, M. C. C. & Silva, F.F. Some contributions from Latin American career counselling for dealing with situations of psychosocial vulnerability. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15, 193–204. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9285-7>

Romão, C. T. (2022). As marcas das crises profissionais de início de carreira de jovens adultos (as) (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.

Sato L, Schmidt MLS. Psicologia do Trabalho e Psicologia Clínica: um ensaio de articulação focalizando o desemprego. *Estudos de Psicologia* (Natal), 2004, 9(2), 365-371. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/4vLpBDF4g9x7RBFBscdTDss/?lang=pt>

- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development, 90*(1), 13-19. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Daulwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., van Vianen, A. E. M. Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Sennett, R. (1999/2019). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (22ªed). Rio de Janeiro: Record.
- Sennett, R. (2006/2019). *A cultura do novo capitalismo* (7ªed.) Rio de Janeiro: Record.
- Siegmund, G., & Lisboa, C. (2015). Orientação psicológica on-line: percepção dos profissionais sobre a relação com os clientes. *Psicologia: Ciência e Profissão, 35*(1), 168-181.
- Silva, F. F. (2005). O atendimento em orientação profissional numa instituição - modelos e reflexões. In: A. Bock, *A escolha profissional em questão* (2ªed). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Silva, D. B., Pimenta, J. D. M., Pinheiro, M. Z., & Lopes, R. E. M. (2021). Marketing digital: o poder das redes sociais na venda de produtos educacionais. *Id on line Revista de Psicologia, 15*(57), 577-588. DOI: [10.14295/idonline.v15i57.3240](https://doi.org/10.14295/idonline.v15i57.3240)

Singer, P. (1999). *Globalização e Desemprego: diagnósticos e alternativas* (3ªed.). São Paulo: Contexto.

Smuts, J. C. (1927). *Holism and evolution* (1ªed). London: Macmillan and co.

Soares, D. H. P. (1999). A formação do orientador profissional: o estado da arte no Brasil. *Revista da ABOP*, 3(1), 7-21. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-8889199900010000

Sousa e Silva, D. (2011) Orientação Profissional sob a Perspectiva da Abordagem Gestáltica (Trabalho de Conclusão de Curso). Centro de Estudos, Pesquisas e Práticas em Psicologia. Departamento de Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiás.

Souza, M. C., Pinho, F. S. N., Carioca, J. M. G., & Pessoa K. L. V. (2019). Preparação para a aposentadoria e ócio: possíveis contribuições da abordagem gestáltica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* (on-line), 20(2), 119-129. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902019000200011

Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de orientação profissional* (online), 4(1-2), 1-11. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1679-3390200300010000

- Suassuna, D., & Holanda, A. (2009). *“Histórias” da gestalt-terapia no Brasil: um estudo historiográfico* (1ªed). Curitiba: Juruá.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0056046>
- Talavera, E. R., Liévano, B. M., Soto, N. M., Ferrer-Sama, P., & Hiebert, B. (2004). Competências internacionais para orientadores educacionais e vocacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* (online), 5(1), 1-14.
- Tellegen, T. A. (1984). *Gestalt e grupos: uma perspectiva sistêmica* (1ªed). São Paulo: Summus.
- Uvaldo, M. C. C. (2002). O impacto das mudanças no mundo do trabalho sobre a subjetividade: em busca de um modelo de Orientação Profissional para adultos (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Uvaldo, M. C. C. (2010). Tecendo a trama identitária: um estudo sobre mudanças de carreira (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Veras, R. P. (2013). A influência do pensamento oriental na Gestalt-terapia. In: L. M., Frazão, & K. O., Fukumitsu (Orgs.), *Gestalt-terapia: fundamentos epistemológicos e influências filosóficas* (1ªed., pp. 157-177). São Paulo: Summus.
- Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos* (2ªed). Porto Alegre: Bookman.

Yonteff, G. M. (1993/1998). *Processo, diálogo e awareness: ensaios em gestalt-terapia* (3ªed). São Paulo: Summus.

Zanella, R. (1992). *Contatuando com Figura e Fundo: Uma contribuição à psicoterapia de grupo infantil na abordagem gestáltica em psicoterapia*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Metodista de Ensino Superior, São Bernardo do Campo.

Zinker, J. (1977). *Creative Process in Gestalt-Therapy* (1ªed). Nova York: Brunner/Mazel.

Zinker, J. (1977/2007). *Processo criativo em gestalt-terapia* (2ªed.). São Paulo: Summus.

Zlotnic, S. (1990). *Gestalt-terapia e Transferência: Aquisição de Conceitos na Formação de Psicólogos* (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.

ANEXOS

III – ATIVIDADE PROFISSIONAL

Trabalhando atualmente? () Não () Sim

Atua ou já atuou na área de

formação: Não () Sim ()

Empregador:

Retirada

() Negócio próprio

Retirada

() Informal

Retirada

Desenvolve qual função:

Tempo nesta atividade

Como se sente nesta atividade

Outras experiências profissionais (empregador, atividade, tempo, o que levou a deixar):

Última Experiência

Penúltima Experiência

Outras Experiências

Tempo de carreira

O que é trabalhar para você?

IV – COMPOSIÇÃO FAMILIAR:

Renda mensal:

AUTORIZAÇÃO DO ATENDIMENTO E DE PESQUISA

O Núcleo de Atendimento em Carreira NAC-USP, é gratuito e ligado ao Instituto de Psicologia da USP

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 NAC-USP

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 _____, declaro estar informado sobre as condições de atendimento e autorizo:

a participação no atendimento do Núcleo de Atendimento de Carreira, e utilização dos dados em pesquisa

apenas a participação no atendimento do Núcleo de Atendimento de Carreira sem utilização dos dados em pesquisa

Assinatura da pessoa atendida

(Não preencher esta parte – uso interno do NAC)

Número de Inscrição: _____

Tipo de Atendimento Individual Grupo

Disponibilidade Manhã () Tarde () Sábado () Dia da semana:

Atendido por: _____ Supervisionado

por: _____

Datas dos atendimentos:

Total de Sessões realizadas: _____

Número de faltas: _____

Desistiu antes do final do processo? Sim () Não ()

Obs :