

Ressignificação da experiência de Orientação Profissional

Cláudia Sampaio Corrêa da Silva

Luciana Rubensan Ourique

Manoela Ziebell de Oliveira

Marcia Giovana Pedruzzi Reis

Maria Célia Lassance¹

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil

RESUMO

O presente estudo investigou como os clientes atendidos em um serviço-escola de orientação profissional (OP) ressignificam essa experiência. Ressignificação consiste na capacidade do ser humano de, a partir da reflexão acerca de um acontecimento vivenciado, atribuir-lhe significados, ora distintos ora semelhantes à significação atribuída na época. Participaram do estudo 10 clientes, atendidos entre 2001 e 2005, que responderam individualmente a uma entrevista semi-estruturada. Dentre os resultados, destaca-se que o fato de que a própria entrevista mostrou-se disparadora de um processo de ressignificação, no qual o indivíduo pôde reconstruir o percurso vivenciado na OP e novamente atribuir-lhe sentido. Constatou-se que a oportunidade de ressignificar a experiência vivida e a forma como ela se insere no projeto de carreira possibilita a obtenção de resultados mais duradouros e de aprendizagens transferíveis. Assim, sugere-se que no processo de OP o orientador esteja atento à entrevista final, para que esta provoque estruturada e intencionalmente a emergência do significado das experiências de OP.

Palavras-chave: ressignificação; orientação profissional; entrevistas.

ABSTRACT: Reinterpretation of an experience in Career Guidance

This study attempted to understand how clients who searched for assistance at a career guidance center, interpreted their experience some time later. Reinterpretation refers to the capacity that human beings have of attributing meanings to past experiences, sometimes different from, sometimes reaffirming the meanings previously attributed to those experiences. The subjects of this study were 10 clients who answered a semi-structured interview about their career guidance experience between 2001 and 2005. An important outcome was the fact that the interview itself triggered the reinterpretation process, according to which individuals could reconstruct past career guidance experiences, attributing meanings to them. It was also found that the opportunity of reinterpreting the career guidance experience and the way it inserted in the client's career paths make it possible for more durable results and transferable knowledge. Thus, we suggest that, at the end of the career guidance process, the career guide should be attentive to the final interview, so that it can originate the emergence of meanings for the career guidance experiences, in an intentional and structured way.

Keywords: reinterpretation; career guidance; interviews.

¹ Endereço para correspondência: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Psicologia. Rua Ramiro Barcelos, 2600, sala 117, 90035-003, Porto Alegre, RS. *E-mail:* maria.lassance@ufrgs.br

RESUMEN: Reinterpretación de la experiencia de Orientación Profesional

El presente estudio investigó cómo los interesados atendidos en un servicio de escuela de orientación profesional (OP) reinterpretan esa experiencia. Reinterpretación consiste en la capacidad del ser humano de, a partir de la reflexión acerca de una vivencia, atribuirle significados, distintos o semejantes a la significación atribuida en la época. Participaron del estudio 10 usuarios, atendidos entre 2001 y 2005, que respondieron individualmente en una entrevista semiestructurada. Entre los resultados, se destaca que el hecho de que la propia entrevista actuó como disparadora de un proceso de reinterpretación, en el cual el individuo puede reconstruir la vivencia en la OP y atribuirle un sentido. Se constató que la oportunidad de reinterpretar la experiencia vivida y la forma en cómo se inserta en el proyecto de carrera posibilita la obtención de resultados más duraderos y de aprendizaje transferible. Así, se sugiere que en el proceso de OP el orientador esté atento en la entrevista final, para que esta provoque, estructurada e intencionalmente, la emergencia del significado de las experiencias de OP.

Palabras clave: reinterpretación; orientación profesional; entrevistas.

O centro de orientação profissional (OP) em que foi desenvolvida esta pesquisa consiste em um projeto de extensão de uma universidade federal na região sul do país, cujos objetivos são a pesquisa, o ensino e a extensão em orientação profissional. Neste centro são atendidos adolescentes e adultos em processo de escolha, planejamento e transição de carreira. A intervenção com os adolescentes é preferencialmente realizada em grupos e a com os adultos, individualmente.

A concepção de aconselhamento de carreira adotada nesse centro é a de um processo no qual o orientador e seu cliente trabalham de forma colaborativa para que esse possa clarificar, especificar, implementar e adaptar-se às decisões relacionadas ao trabalho ao longo de sua vida. Esta forma de trabalho reconhece que a utilização de testes padronizados pode proporcionar aos clientes informações sobre características pessoais relevantes, mas entende que estes instrumentos oferecem soluções parciais para questões complexas concernentes ao desenvolvimento de carreira. Assim, o trabalho realizado no centro em questão vai ao encontro do que Amundson, Harris-Bowlsbey e Niles (2005) consideram como os papéis do orientador de carreira, ou seja, tem por objetivo ajudar o cliente a clarificar e especificar características pessoais relevantes; encorajar o comportamento exploratório; auxiliar o orientando a compreender melhor o mundo do trabalho; proporcionar o desenvolvimento de habilidades de tomada de decisão; acompanhar o planejamento de carreira individual; auxiliar

na integração do trabalho com outros papéis de vida; oferecer suporte nos momentos de transição e nas perdas relacionadas ao trabalho.

Ao seguir esta concepção de aconselhamento, portanto, o serviço de orientação profissional em questão busca desenvolver competências exploratórias – caracterizadas principalmente pela busca autônoma por informações acerca de si mesmo e do mundo do trabalho – que sustentem o planejamento e a tomada de decisão de carreira, tendo em vista que essa se torna possível quando o orientando tem como base a informação, sendo assim, capaz de elaborar um projeto realista. Em outras palavras, na medida em que o orientando desenvolve competências exploratórias, torna-se capaz de agir autonomamente e sua decisão passa a ser informada e ampla o suficiente para comportar as circunstâncias mutáveis da realidade do mundo do trabalho atual.

O processo ocorre em três etapas: diagnóstico, elaboração e informação (Lassance, 1999) e desenvolve-se mediante técnicas grupais e utilização de formulários que são preenchidos individualmente e discutidos em grupo. O primeiro encontro é realizado de forma individual, e nele o orientador busca compreender as necessidades do cliente, além de planejar intervenções a partir das questões levantadas. Os encontros seguintes, que são em grupo ou, dependendo do caso, mantêm o caráter individual, são dedicados à elaboração das questões inicialmente levantadas e à busca da compreensão de aspectos culturais, familiares, bem como daqueles relacionados ao autoconhe-

cimento (identificação de significados pessoais), às representações sociais, aos estereótipos, às ansiedades predominantes, dentre outros. Estes são momentos que possibilitam ao orientando acessar e refletir sobre suas crenças, afetos e sobre as informações acerca de seu projeto de vida e, dentro deste, de um projeto profissional. Ao final do processo é realizada uma entrevista individual, para que se possa retomar aquilo que foi trabalhado ao longo dos encontros e para auxiliar o cliente na contextualização da decisão a partir da experiência que acaba de vivenciar.

O trabalho com a informação mostra-se de extrema importância e é feito a todo o momento com os orientandos, mas é enfatizado ao final do processo, através de técnicas que procuram apresentar o mercado de trabalho como uma rede de atividades profissionais, na qual as profissões apresentam muitas interfaces. Evita-se, assim, o pareamento estereotipado de autoconceitos às atividades profissionais. A ênfase é dada à flexibilização da percepção desta rede complexa constituída pelos diversos fazeres profissionais e do trabalho como forma de resolver determinados problemas que se apresentam na sociedade (Pelletier, Bujold & Noiseaux, 1982).

Super (1963), ao analisar o aspecto do desenvolvimento de uma escolha profissional, procurou identificar quais são os fatores que marcam este processo, assim como as atitudes e os comportamentos capazes de facilitar a realização destas tarefas. Apontou, desta forma, a importância de que o orientador possa levar em consideração tais aspectos desenvolvimentais da escolha profissional, ocupando um papel de auxiliar o indivíduo não somente no desenvolvimento de uma imagem verdadeira do mundo de trabalho e de si mesmo, mas a confrontar tal imagem com a realidade, atualizando-a satisfatoriamente. Sendo assim, o orientador tem por objetivo auxiliar o indivíduo a compreender as etapas pelas quais deve passar, os fatores capazes de influenciar suas decisões quanto à carreira, a natureza das tarefas que deve desempenhar para conseguir uma adaptação vocacional satisfatória, a maneira como guiar e

cumprir essas tarefas e as condições que facilitam ou dificultam o seu cumprimento.

A partir de um “enfoque operatório” – operações e habilidades necessárias a um dado comportamento – Pelletier e cols. (1982) progridem no plano metodológico da conceitualização do desenvolvimento vocacional e dos objetivos de intervenção em orientação profissional. Os autores consideram o comportamento vocacional em seu plano dinâmico, procurando compreender e prever tal comportamento observando-se a organização da personalidade do indivíduo e a interação dos fatores de ordem pessoal e situacional que determinam esse comportamento. Vale referir que o enfoque operatório permite estudar o funcionamento do indivíduo interrogando sobre os processos internos de ordem cognitiva e atitudinal implicados nesse funcionamento, concebendo a orientação profissional sob nova metodologia. Esta última se daria através da proposta de atividades, experiências e situações de aprendizagens aptas não apenas a guiar o desenvolvimento vocacional do indivíduo, mas de igual forma capazes de mobilizar os recursos afetivos e cognitivos necessários ao desempenho das tarefas desenvolvimentais, instrumentando vocacionalmente os indivíduos (Pelletier e cols., 1982).

Diante disto, surge o questionamento: de que forma o orientador poderia instrumentar vocacionalmente os indivíduos? A partir do proposto por Pelletier e cols. (1982, p.15), “toda situação de aprendizagem comporta uma dimensão experiencial, cognitiva e evolutiva”. O desenvolvimento vocacional situar-se-ia, assim, na perspectiva do desenvolvimento geral e do crescimento pessoal. O orientador, tendo isso em vista, deve dispor de um repertório considerável de estratégias, nascido em boa parte do campo da psicoterapia e somado aos acréscimos da psicologia cognitiva, aliando, dessa forma, os modos experienciais do indivíduo e seus processos cognitivos. A ativação do desenvolvimento vocacional guia-se por situações de aprendizagem concebidas em função das tarefas de desenvolvimento: atividades individuais e de grupo cujo escopo é fornecer ferramentas aos orientandos para que eles possam tomar esta

iniciativa. As ditas ferramentas traduzem uma instrumentação no sentido não somente de levar o orientando a considerar os temas vocacionais, mas suscitando nele comportamentos cognitivos e afetivos necessários à realização das tarefas de exploração, de cristalização, de especificação e de realização.

A avaliação de processos de intervenção em orientação de carreira tem sido discutida por orientadores, pesquisadores e instituições públicas definidoras de políticas de educação e emprego. Vários estudos demonstram evidências de que os programas de orientação de carreira têm um impacto positivo, com mudanças no funcionamento cognitivo dos estudantes em diferentes áreas, na satisfação com o curso e no aumento da adesão às instituições. A quase totalidade dos estudos de resultado reflete ganhos positivos na identidade vocacional e na tomada de decisão da profissão (Folsom & Reardon, 2003; Melo-Silva & Jaquemin, 2001). Aponta-se, ainda, que os jovens que participam de programas de Orientação Profissional ao longo do ensino médio tendem a concluí-lo, demonstrando maior comprometimento com a vida acadêmica, bem como melhores articulações entre os níveis educacionais e entre esses e o trabalho, em comparação aos jovens que não realizaram este tipo de programa. Tais resultados sugerem que estes jovens igualmente apontam maiores chances de serem bem sucedidos no ensino superior, com menores índices de abandono (Folsom & Reardon, 2003; Lucas, 2004; Melo-Silva & Jaquemin, 2001).

Marko e Savikas (1998) explicam que as intervenções, dentro do marco de orientação profissional, podem guiar os adolescentes através do desenvolvimento do senso de unificação do passado, presente e futuro, aumentando, desta forma, o otimismo destes jovens diante da chance de atingir seus objetivos no futuro, o que justificaria os resultados das pesquisas nacionais e internacionais sobre o tema.

Os resultados das pesquisas de avaliação em orientação profissional são obtidos, via de regra, através da mensuração de variáveis como maturidade, auto-estima, autoconceito e reflexão

sobre o planejamento de carreira. As pesquisas não explicam, contudo, como estes conceitos se relacionam intimamente, dentre outros motivos, porque a orientação de carreira efetiva é um processo composto, ao longo do tempo, por um certo número de intervenções e experiências individuais. Como consequência, verifica-se que não há, na literatura, um consenso a respeito da melhor forma de avaliar ou coletar dados sobre a orientação profissional, e que a maioria dos estudos realizados avalia os resultados pré/pós aplicação de testes, e não os resultados da orientação profissional a longo prazo (Folsom, Reardon & Lee, 2005; Maguire & Kileen, 2003; Marko & Savikas, 1998).

Em virtude da escassez de estudos relacionados à avaliação do processo de orientação profissional a longo prazo e de instrumentos que cumpram esse objetivo, alguns questionamentos tornam-se importantes: Quais os efeitos do processo a longo prazo? Transcorridos alguns anos desde o processo, o jovem mantém comportamentos e reflexões que o auxiliam na tomada de decisões? Que significados o jovem ainda atribui ao processo de orientação profissional vivenciado?

Para responder a estas questões, este estudo vale-se do conceito de ressignificação. De acordo com Fernández (1990), o termo ressignificar possui três sentidos distintos: dar um significado diferente; reafirmar, voltar a afirmar, firmar, (pôr) a firma e resignar-se, aceitar a realidade. Assim, ressignificação consiste na capacidade do ser humano de, a partir da reflexão acerca de um acontecimento outrora vivenciado, atribuir-lhe significados, ora distintos da significação realizada na época, ora reafirmando-os. Isso permite que em um outro momento de vida, o indivíduo utilize seus aprendizados de forma nova, adaptada à situação com a qual se depara e que, por alguma razão, requisitou aquele aprendizado adquirido no passado. Além disso, a ressignificação é um processo que permite ao indivíduo atribuir novos sentidos a uma experiência passada, trazendo consequências para a forma como se situa diante da sua história.

Este estudo buscou identificar a existência de possíveis desdobramentos do trabalho de orientação profissional com o passar do tempo e como esses se apresentaram na vida de jovens que participaram de grupos de OP. Através desta avaliação a longo prazo, as pesquisadoras não procuraram, contudo, estabelecer relações causais entre a intervenção e o desenvolvimento apresentado pelo indivíduo em um momento posterior, uma vez que muitas variáveis permeariam estas relações, como as mudanças inerentes ao desenvolvimento humano, a aquisição de novas experiências e habilidades. Realizou-se, assim, uma investigação de caráter exploratório com o objetivo de contemplar as percepções dos indivíduos que já participaram de grupos de orientação profissional, em um processo de retomada dessa experiência. Desta forma tinha-se como objetivo observar se: (1) os elementos que foram trabalhados nos grupos poderiam ter adquirido sentido para os participantes, a longo prazo, tendo em vista que muitas questões relacionadas ao processo de escolha profissional parecem depender de um amadurecimento do indivíduo para serem assimiladas e (2) se os participantes puderam transferir a aprendizagem adquirida na época da intervenção a outras situações de vida.

Em outras palavras, investigou-se como clientes de orientação profissional que foram atendidos em grupos entre os anos de 2001 e 2005 em um serviço-escola, resignificaram esta experiência.

MÉTODO

Participantes

Os participantes deste estudo foram selecionados a partir dos registros de atendimentos realizados pelo serviço de OP entre os anos de 2001 e 2005, de acordo com os seguintes critérios: que os clientes tivessem de 17 a 25 anos completos no ano de realização dos grupos; que houvesse concluído o grupo de Orientação Profissional e comparecido na entrevista final; que houvesse na ficha de inscrição pelo menos um telefone para contato e, preferencialmente, um endereço de *e-mail* e que os clientes não pertencessem a um mesmo grupo. A amostra foi composta por dez

participantes, oito do sexo feminino e dois do sexo masculino, com média de idade de 20 anos. Os participantes foram entrevistados entre os meses de agosto e outubro de 2006, e no momento da entrevista eram estudantes universitários ou pré-universitários (havia concluído o ensino médio e se preparavam para o exame vestibular).

Instrumento e Procedimentos

Uma vez selecionados, os participantes foram contatados por telefone e convidados a participar da pesquisa. Mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, responderam a uma entrevista de roteiro flexível (Anexo 1) que visou investigar aspectos relativos: (1) ao seu momento de vida quando participaram do processo de Orientação Profissional; (2) às lembranças que tinham sobre o processo; (3) ao seu envolvimento no processo; (4) à tomada de decisão; (5) à utilização do aprendizado adquirido através da Orientação Profissional; (6) à indicação do serviço de orientação profissional para outras pessoas.

As entrevistas foram transcritas e submetidas a uma análise qualitativa constituída de três passos reflexivos, em que cada etapa subentende a totalidade das três reflexões (cada passo contém os demais), conforme os critérios da análise fenomenológico-semiótica (Gomes, 1998): na primeira etapa, chamada de descrição, as pesquisadoras descreveram o contexto temático expresso nas transcrições, ou seja, a experiência dos participantes a respeito de seu processo de orientação profissional; na segunda etapa, de redução, as pesquisadoras definiram o foco problemático do texto e suas variações através de análises, sínteses e da suspensão de suas pressuposições enquanto investigadoras; na terceira e última etapa, as pesquisadoras promoveram um diálogo entre as hipóteses, referências teóricas e o mundo como experienciado pelos participantes, gerando os dados que serão apresentados a seguir.

RESULTADOS

A partir das entrevistas realizadas, foram levantados temas recorrentes, posteriormente organizados nas seguintes categorias:

(1) *Lembranças em relação às técnicas*

Ao serem solicitados a verbalizarem suas lembranças acerca do processo, os participantes mencionaram, dentre outros aspectos, algumas técnicas utilizadas nos encontros de OP. As situações lúdicas foram, em geral, as primeiras a serem recordadas. Essas se referiram a momentos de descontração, a atividades que envolviam materiais e métodos expressivos, utilizados como ferramentas para proporcionar um ambiente favorável ao processo de orientação. Uma participante afirmou: “Lembro de uma atividade de recortes, com revistas, e falar de coisas que te remetessem a este momento de decisão, tipo, o que as figuras te despertavam.”

As técnicas que envolviam autoconhecimento, as discussões em grupo e o trabalho de busca de informação sobre as profissões também foram mencionados nas entrevistas e considerados aspectos importantes do processo. Em relação a isso, uma participante afirmou: “Lembro de um questionário relacionado com coisas que tu gostas e não gosta de fazer.” Segundo outro entrevistado: “Das atividades eu me lembro de ler informações sobre diversos cursos, uns guias do estudante e tal. Tem mais. Lembro de umas atividades com frases de atividades tipo: ‘estar com pessoas’, ‘organizar’, ‘viajar’ e daí tínhamos que escolher nessas listas atividades que nos agradassem.” Ainda em relação a esse tema, foi referido em uma das entrevistas: “Me recordo que ela pediu uma linha do tempo com aspectos mais marcantes da vida, pediu uma autobiografia, pediu também que o pai e a mãe escrevessem uma carta com o que desejavam para seu filho no futuro, assim, em termos profissionais.”, a mesma participante afirmou: “Eles (os encontros) permitiram que eu conseguisse pensar, me dar conta de coisas que estavam obscuras, no momento de escrever sobre mim... Eu acho principalmente que foi um trabalho de tu tentar te conhecer um pouco mais, do que tu gostas ou não, tuas habilidades. Não de descoberta, mas de despertar de algumas coisas que estavam mais ou menos apagadas.”

(2) *Figura do orientador*

Os participantes referiram o posicionamento do orientador frente a sua necessidade de uma

resposta, ou seja, de uma definição de sua escolha profissional vinda do orientador. Em geral ele foi percebido como uma pessoa que não fornece esse tipo de resposta, o que foi considerado tanto positiva como negativamente pelos orientandos, sendo que a percepção da importância dessa postura se deu ao longo dos encontros ou após os mesmos: “Será que eles vão me dizer...ué, mas não me disseram! Depois eu me dei conta que não era isso o que eu queria, que me dissessem o que fazer, imagina se alguém chegasse e dissesse ‘Vai fazer engenharia’, não, eu não vou fazer!”. Além disso, o orientador também foi considerado uma pessoa acolhedora e que estimulava os adolescentes a refletirem e a se engajarem ativamente no processo, sendo referido da seguinte forma pelos participantes: “Ele fazia a gente pensar” e “Lembro que eu esperava encontrar uma espécie de resposta dela (orientadora) no grupo, sobre a minha escolha futura, como se ela fosse dizer o que eu deveria fazer, mas ela nunca dizia. Mas achava ela super querida, e muito aberta. Não: Esse ‘muito aberta’ ficou ruim. Na verdade, achava ela muito disposta, essa palavra é melhor... Ela sempre abria possibilidades dentro das nossas questões, dava idéias e tal”.

(3) *Colegas*

Os colegas foram percebidos como importantes para a troca de experiências e também como fontes de identificação, visto que os jovens encontravam-se em etapas semelhantes da vida, passando pelas mesmas dúvidas, ansiedades frente à indecisão e à necessidade de firmar uma escolha. O processo de escolha dos colegas não foi o aspecto mais marcante para os participantes. Um participante referiu-se aos colegas da seguinte forma: “Lembro de uma menina que pensava em Administração (...) Não gostava dela, e quando fui procurar mais a respeito de Administração (por causa dela) vi que era muito mais do que ela contava. Tinha uma outra de família bem humilde que não tinha grandes perspectivas de fazer alguma faculdade por não ter muito tempo para estudar para o vestibular; gostei dela e da vontade dela de vencer na vida”.

(4) *Participação no processo de Orientação Profissional*

A forma como os ex-orientandos perceberam a sua participação nos grupos foi positiva, pois consideraram que houve envolvimento e dedicação: “Eu me implicava com as atividades, gostava, porque eu acreditava nelas, na capacidade destas atividades de ajudar, diferentemente do meu colega...”. Para alguns, o grupo de orientação permitiu a desconstrução de resistências baseadas em estereótipos e a superação da timidez.

(5) *O processo de escolha*

Os jovens mencionaram que a sua tomada de decisão foi influenciada tanto por aspectos anteriores ao grupo de orientação profissional quanto por questões trabalhadas ao longo do processo. Como aspectos que surgiram anteriormente ao grupo, foram referidas as preferências escolares, a identificação de características pessoais, a identificação de interesses, a influência dos pais e a busca por informações, através da internet e de visitas com a escola. Em relação aos aspectos trabalhados nos grupos, os participantes mencionaram o autoconhecimento, o amadurecimento, as informações obtidas, a influência do orientador e algumas técnicas que envolviam pensar sobre o futuro profissional: “Era um lugar que eu tinha que pensar em mim”.

(6) *Utilização do aprendizado adquirido no processo*

O autoconhecimento foi um dos aspectos considerados como um ganho do processo de orientação profissional, levado adiante em situações posteriores. Outra questão mencionada foi a superação da timidez, proporcionada pelos encontros em grupo, que estimulavam a participação e o envolvimento do orientando. Os participantes reconheceram o processo como uma primeira experiência de reflexão acerca do autoconhecimento. Alguns exemplos disso são: “Foi um dos primeiros momentos de pensar a respeito do que eu gosto e do que eu não gosto. Acho que em outros momentos eu repeti isso, acho que o Serviço me fez ativar este processo de poder se

perguntar, se questionar”, “Foi a primeira vez que eu fiz este exercício” e “No curso que estudo há diferentes áreas de atuação. A escolha da área levou em consideração toda a reflexão que eu fiz a respeito de como eu cresci (linha de vida)”. Os participantes perceberam, ainda, o quanto o trabalho com o autoconhecimento torna-se importante no processo de escolha: “Uma (situação) específica eu não saberia dizer, mas acho que a orientação profissional me ajudou a pensar que quando temos uma escolha a fazer, é preciso que reflitamos sobre ela nos mais variados âmbitos e encontremos subsídios – os mais variados – para pensá-las. (Subsídios?) Tipo idéias que se refiram àquilo que está em questão, diferentes pontos de vista sobre o mesmo tema, para assim fazermos uma escolha mais acertada”.

(7) *Indicação do local em que foi realizada a orientação profissional*

Os participantes indicariam ou já indicaram o Serviço a outros jovens. Entre os motivos para a indicação, destacaram os seguintes: o fato de não serem fornecidas respostas, fazendo com que o orientando tenha que pensar; a não utilização de testes; o amadurecimento e o desenvolvimento do autoconhecimento; a autonomia na tomada de decisões e as atividades que consideraram interessantes. Frente ao questionamento sobre indicar o local ou não, um participante afirmou: “Eu indicaria o Serviço sim, mas logo avisaria que o que ele encontraria lá não seria uma bola de cristal que lhe daria a resposta do que fazer, e sim um espaço para refletir acerca dessa escolha. Diria ainda que mesmo que o trabalho não servisse pra ele tomar uma decisão final, seria interessantíssimo pra ‘abrir janelas’ pra essa escolha. Por aí...”.

(8) *Ressignificação do processo ao longo da entrevista*

Percebeu-se que os participantes atribuíram diferentes significados ao processo ao longo da entrevista, partindo de uma lembrança inicial mais simplificada a recordações mais ricas. Um exemplo dessa resignificação ocorrida ao longo da própria entrevista pode ser observado em

um caso em que a participante inicialmente se questionou, não conseguindo recordar do processo: “Que ano era? 2002? Mas foi no primeiro semestre né? Ao despedir-se da entrevistadora, surgiram algumas lembranças: “Mas olha só... Eu queria acrescentar umas coisas! Que eu achei muito legal a disposição da orientadora... Agora tô lembrando que eu pensava em jornalismo, daí ela disse que eu podia combinar e assistir uma aula na faculdade de jornalismo e tal. E propôs que eu falasse com uma psicóloga já que eu pensava em psicologia. E eu tive um momento de conversa com uma professora da universidade mesmo... Isso eu achei muito legal, essa ‘abertura’ pra um maior contato com a área e tal. É isso”.

Ao longo da entrevista os jovens foram evocando lembranças mais detalhadas da experiência, ocorrendo até mesmo a manifestação de um sentimento de surpresa frente a elas: “Fiz em 2003 e agora vejo que não tinha dado tanta atenção aos trabalhos, agora me lembrando vejo que as atividades que fizemos lá pareciam idiotas, mas não eram, são muito importantes para o nosso desenvolvimento”.

Além disso, em alguns casos, o processo de orientação foi percebido de forma mais positiva ao final da entrevista do que no início. A seguir, a fala de uma participante que demonstra bem esta situação: “Olha, vou ser bem sincera, eu não gostei (do processo de orientação profissional)”. Ao longo da entrevista foram surgindo lembranças sobre o processo e no final, ao ser questionada se indicaria o Serviço, ela afirmou: “Sim, com certeza, acho que sempre é válido para alguma coisa. Inclusive eu acho que deveria ser obrigatório nas escolas, porque a gente sai muito despreparado e sem conhecer nada sobre as profissões”.

DISCUSSÃO

Tendo em vista que os jovens avaliaram o processo de orientação profissional de forma positiva, nos questionamos se tal avaliação tem relação com o fato da amostra ter sido composta por pessoas que realizaram o processo até o fim, o que poderia indicar que esses jovens foram

comprometidos com o processo e puderam aproveitá-lo em alguma medida. De qualquer forma, os dados obtidos coadunam-se aos resultados dos estudos referidos anteriormente, de Folsom e Reardon (2003) e Melo-Silva e Jacquemin (2001), que apontam o fato de os programas de orientação de carreira terem um impacto positivo, refletindo em ganhos na identidade vocacional e na tomada de decisão da profissão.

Em relação ao que os participantes consideraram ter aprendido com a orientação profissional, evidenciou-se que obtiveram ganhos principalmente no que se refere ao autoconhecimento. Esse foi trabalhado a partir das reflexões proporcionadas pelo grupo, do estímulo a pensarem sobre a sua história, sobre as preferências e interesses que foram desenvolvendo ao longo da vida. Alguns relatos ilustraram essa questão: “Foi um dos primeiros momentos de pensar a respeito do que eu gosto e do que eu não gosto. Acho que em outros momentos eu repeti isso, acho que o grupo de orientação profissional me fez ativar este processo de poder se perguntar, se questionar”; “No curso que estudo há diferentes áreas de atuação. A escolha da área levou em consideração toda a reflexão que eu fiz a respeito de como eu cresci (linha de vida)”. Como os participantes descreveram, este tipo de ganho se faz como uma aquisição em termos do quanto conhecem sobre si mesmos, o que passa a integrar a percepção que têm de si.

Tal aquisição parece ter relação com o que Marko e Savikas (1998) denominaram de desenvolvimento do senso de unificação do passado, presente e futuro, que seria fruto das intervenções em orientação profissional e traria como consequência o otimismo destes jovens sobre a chance de atingir seus objetivos no futuro. Este achado reforça a necessidade de se trabalhar com atividades que retomem a história de vida dos orientandos e que permitam que eles situem o momento em que estão frente ao que já viveram e frente às expectativas que têm de futuro. O trabalho com técnicas que propiciam autoconhecimento foi avaliado pelos participantes como bastante significativo a partir do destaque que tiveram em suas lembranças, reforçando a proposta de que a aprendizagem que

é realizada através do desenvolvimento cognitivo não se restringe à resolução do problema imediato, mas estende-se a outras áreas e a outros momentos de vida (Pelletier e cols., 1982).

Um aspecto marcante nas entrevistas foi a referência feita por todos os participantes ao posicionamento do orientador quanto a dar ou não dar respostas ou confirmações em relação às suas escolhas. Essa expectativa de que o orientador profissional forneça respostas, dizendo qual profissão o jovem deve seguir, faz parte de uma cultura já instalada que atribui à orientação profissional técnicas diretivas de trabalho. O manejo com a diferença entre as expectativas conservadoras que os adolescentes trazem para a OP e uma proposta de trabalho não-diretivo deve ser consciente e bem planejado, uma vez que pode desencadear no cliente uma dificuldade de mobilização dos seus recursos internos em função da expectativa de uma transformação “mágica”.

Para Levisky (1998), o jovem, propelido pela força maturativa, depara-se frente às necessidades de reformular os valores da infância que traz consigo e buscar outros, novos e atualizados. O autor aponta, enfim, que é de fato necessário para o jovem transpor várias etapas, em diferentes âmbitos da vida, para poder alcançar o *status* adulto. Pode-se pensar o quanto a escolha profissional representa a possibilidade de aceder ao mundo adulto, já que uma das questões que identificam o adulto atualmente é a sua capacidade de trabalhar e de ser independente. Portanto, nessa etapa da vida, passa a ser exigido do jovem que comece a adotar uma posição adulta, escolhendo por si mesmo o seu destino e já começando a definir sua identidade. É totalmente compreensível, levando-se em consideração essas questões, que alguns adolescentes busquem no orientador um apoio para realizar a escolha profissional, quando ainda não se sentem preparados para fazê-la de forma autônoma, o que se evidencia na expectativa de que o orientador possa lhe dar respostas. “A resposta” acabaria com a angústia que é causada pela ausência de garantias na passagem à vida adulta somada à obrigatoriedade de escolher uma profissão.

Assim, fica a importância do posicionamento do orientador profissional: que não apenas negue uma resposta ao orientando, mas que leve em conta a sua necessidade de amenizar a incerteza, ajudando-o a fazer essa passagem, para que se aproprie da escolha profissional e desenvolva a autonomia. Trata-se de instrumentar o adolescente para fazer a escolha e não de escolher por ele, o que manteria o jovem em uma posição infantil. O fato de alguns participantes da pesquisa terem percebido positiva e outros negativamente a posição de “não resposta” do orientador, indica, além de diferenças entre o que os indivíduos buscam na OP, que de acordo com a forma como isso é trabalhado com o grupo, diferentes reações e aproveitamentos podem ser criados.

Um aspecto importante observado nos relatos refere-se à metodologia utilizada no Serviço, no sentido de que o trabalho de OP com os adolescentes, em sua maior parte, é realizado em grupos. O estudo reforçou a importância de se manter tal método, tendo em vista que a identificação tanto de semelhanças, quanto de diferenças em relação aos colegas de grupo foi trazida pelos participantes como algo que estimulou a busca por informações e a abertura dos jovens para a discussão de temas fundamentais como o autoconhecimento e as questões relacionadas às profissões. O processo de tomada de decisão dos colegas de grupo não foi mencionado pelos participantes, podendo-se pensar com isso que na OP cada indivíduo tem seu percurso individual de escolha e de maturação vocacional, sendo o grupo importante para o desenvolvimento das questões mencionadas anteriormente.

Nos achados deste estudo, foi marcante a surpresa demonstrada pela maioria dos entrevistados por terem construído durante a entrevista uma percepção sobre a sua vivência de orientação profissional mais aprofundada, atribuindo a ela significados diferentes dos que lhes pareciam mais óbvios – que eram trazidos no início da entrevista. Isto é, um processo de resignificação ocorreu na entrevista de pesquisa. Assim, o que se produz em um tempo posterior é capaz de alterar o sentido e, em consequência, os efeitos de uma

vivência passada para cada pessoa. Observou-se que a entrevista serviu como um dispositivo da ressignificação dos entrevistados acerca do processo, oferecendo um espaço que permitiu mais do que a evocação de memórias, mas a construção ativa de sentidos em relação ao que foi vivenciado. Este achado levou o Serviço à discussão do papel da entrevista final no processo de orientação, reconhecendo-a como um espaço individualizado que tem por objetivo permitir ao adolescente compreender e dar significado à experiência que passou.

Constata-se, então, a necessidade de considerar a entrevista final não apenas como um momento de avaliação de como foi feita a escolha, do processo de orientação, ou mesmo a avaliação da decisão tomada em relação ao contexto concreto de possibilidades do cliente, mas que essa seja tomada como um espaço de elaboração e de possíveis significações novas em relação às aprendizagens adquiridas no processo de OP.

Os achados em relação à ressignificação acarretam implicações importantes para a prática da intervenção, por evidenciar a necessidade de se provocar intencionalmente a emergência dos significados que vão sendo atribuídos à vivência ao longo de todo o processo. Assim, para que haja um maior aproveitamento da OP por parte do orientando, torna-se importante que o orientador deixe claros os objetivos das atividades propostas e propicie um espaço de construção de sentidos acerca da experiência obtida nos encontros, bem como retome, junto ao grupo, o que foi trabalhado no encontro anterior, para que o sentido de cada atividade dentro do contexto maior da intervenção esteja presente e o cliente desenvolva uma compreensão clara do processo na sua totalidade.

As questões abordadas anteriormente em relação à ressignificação e à atribuição de sentido ao que é vivenciado no processo de OP relacionam-se ao proposto por Super (1963, p. 114) de que “a

experiência enquanto experiência não garante que haja aprendizagem e desenvolvimento”: “é *mister* que ela seja simbolizada, avaliada, generalizada, que suas generalizações sejam aplicadas a outras situações e que os resultados de tais aplicações sejam, por sua vez, avaliados” (Super, 1974, p.10).

Pensando através dessa proposição de Super, fica evidente que o processo de orientação profissional tem o potencial de gerar aprendizado e crescimento a longo prazo, à medida que a experiência proporcionada se fizer capaz de promover uma atribuição de sentido e for submetida a uma constante avaliação, além de estabelecer pontes entre os processos que são realizados pelo indivíduo no grupo de orientação profissional (como a adoção de um método para pensar nas possibilidades de escolha ou o comportamento exploratório) com outras situações futuras em que será válido utilizá-los. É fundamental que este aspecto seja colocado explicitamente aos orientandos no momento em que se coordena um grupo, visto que a explicitação da aplicabilidade do que se desenvolve no grupo em outros momentos parece facilitar a compreensão do jovem sobre a importância das atividades realizadas e propiciar a ele um maior amadurecimento.

Considera-se um aspecto signifiante deste estudo que o mesmo tenha se mostrado disparador de questões, fazendo com que se repense a prática e a pesquisa na área de orientação profissional. Os efeitos das intervenções neste campo constituem um tema de extrema importância para a pesquisa, a partir da qual será possível desenvolver intervenções mais eficientes e capazes de auxiliar os clientes que buscam a OP no seu desenvolvimento profissional e pessoal. Sugere-se para próximos estudos dar continuidade às questões da avaliação de intervenções a longo prazo e da ressignificação, sendo possível desenvolver outras formas de avaliação, tendo em vista que esse é um campo de escassa literatura.

REFERÊNCIAS

Amundson, N. E., Harris-Bowlbey, J., & Niles, S. G. (2005). *Essential elements of career counseling process and techniques*. New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.

- Fernandez, A. (1990). *A Inteligência aprisionada: Abordagem psicopedagógica clínica da criança e de sua família*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Folsom, B., & Reardon, R. (2003). College career courses: Design and accountability. *Journal of Career Assessment*, 11, 421-450.
- Folsom, B., Reardon, R., & Lee, D. (2005). *The effects of college career courses on learner outputs and outcomes* (Technical Report, Vol. 44). Tallahassee, FL: Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development.
- Gomes, W. B. (1998). *Fenomenologia e pesquisa em psicologia*. Porto Alegre: Editora da Universidade.
- Levisky, D. L. (1998). Desenvolvimento psicossocial do adolescente. Em J. O. Outeiral (Org.), *Clínica psicanalítica de crianças e adolescentes* (pp. 87-109). Rio de Janeiro: Revinter.
- Lassance, M. C. P. (1999). O trabalho do SOP/ UFRGS: Uma abordagem integrada. Em M. C. P. Lassance (Org.), *Técnicas para o trabalho de orientação profissional em grupo* (pp. 11-47). Porto Alegre: EdUFRGS.
- Lucas, L. (2004). Report on the effectiveness of career information released. *Illinois Labor Market Review*, 9(1). Retirado em 22 outubro 2006, de http://lmi.ides.state.il.us/lmr/fall_2004/CareerInformationRpt.htm.
- Maguire M., & Killeen, J. (2003). *Outcomes from career information and guidance services*. Cambridge, UK: National Institute for Careers Education and Counselling (NICEC).
- Marko, K. W., & Savikas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 109-119.
- Melo-Silva, L. L., & Jaquemin, A. (2001). *Intervenção em orientação vocacional / profissional: Avaliando resultados e processos*. São Paulo: Vetor.
- Pelletier, D., Bujold, C., & Noiseux, G. (1982). *Desenvolvimento vocacional e crescimento pessoal* (3a ed.) (E. F. Ephraim, Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. Em D. E. Super (Org.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1974). Prefácio. Em D. Pelletier, G. Noiseux, & C. Bujold (1982). *Desenvolvimento vocacional e crescimento pessoal* (pp. 9-10). Petrópolis, RJ: Vozes.

Recebido: 10/11/2007

1ª Revisão: 11/03/2008

Aceite final: 09/04/2008

Sobre as autoras

Cláudia Sampaio Corrêa da Silva é psicóloga pela UFRGS e mestranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFRGS, colaboradora nas equipes do CAP-SOP (Centro de Avaliação Psicológica, Seleção e Orientação Profissional) e do NAE (Núcleo de Apoio ao Estudante / UFRGS).

Luciana Rubensan Ourique é psicóloga pela UFRGS e mestranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFRGS, colaboradora nas equipes do CAP-SOP (Centro de Avaliação Psicológica, Seleção e Orientação Profissional) e do NAE (Núcleo de Apoio ao Estudante / UFRGS).

Manoela Ziebell de Oliveira é psicóloga pela UFRGS, mestranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFRGS, colaboradora nas equipes do CAP-SOP (Centro de Avaliação Psicológica, Seleção e Orientação Profissional) e do NAE (Núcleo de Apoio ao Estudante / UFRGS).

Marcia Giovana Pedrucci-Reis é psicóloga pela UFRGS, mestranda no Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS, terapeuta na Clínica de Atendimento Psicológico da UFRGS.

Maria Célia Lassance é psicóloga, mestre em Aconselhamento Psicopedagógico, doutoranda no Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFRGS, professora adjunta do Instituto de Psicologia da UFRGS, membro da equipe técnica do CAP-SOP (Centro de Avaliação Psicológica, Seleção e Orientação Profissional / UFRGS) e NAE (Núcleo de Apoio ao Estudante / UFRGS), fundadora e ex-presidente da ABOP (Associação Brasileira de Orientadores Profissionais), fundadora e conselheira da AGDC (Associação Gaúcha de Gestão de Carreira).

ANEXO 1

- 1) Como é que estava a tua vida quando participaste dos grupos de OP? (quem fez a inscrição; que série estava; fazia cursinho ou não; trabalhava ou não; algum evento importante; já pensava em algum curso ou não, etc.)
- 2) O que tu lembras do teus grupos de OP? (alguma atividade feita da qual lembra e porque; o que lembra dos colegas de grupo e como eles fizeram sua escolha; o que lembra sobre o orientador)
- 3) Como tu descreverias, depois deste tempo x, a maneira como fizeste (te envolveste) o teu processo de OP?
- 4) Como tu descreverias a forma como escolheste o curso (que passos realizou para escolher)?
- 5) Achas que usaste o que aprendeste na OP para realizar alguma outra escolha importante no teu curso ou na tua vida? Qual situação o que ajudou?
- 6) Se hoje tivesses que falar com um jovem em processo de escolha profissional, indicarias o Centro de Orientação Profissional em questão? Como farias essa indicação (o que diria a esse jovem)?