



MESAS REDONDAS - RESUMOS

MR1: LIDERANÇA E ATITUDE APLICADAS À PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Coordenadora: *Ana Paula Porto Noronha*
USF - Universidade São Francisco – Campinas, SP

A presente mesa-redonda tem como objetivo promover uma discussão a respeito de Liderança e Atitude aplicadas à Psicologia Organizacional. Embora a literatura sobre a área venha avançando, ainda é necessário o desenvolvimento de estudos científicos sobre o tema, com o intuito de melhor qualifica-la. Assim, três participantes comporão a mesa, de modo que a primeira abordará a relação entre forças de caráter e liderança. Mais especialmente, a autora comparou duas escalas de medida, uma para avaliar a capacidade pré-existente para uma forma particular de comportamento, pensamento ou sentimento que se apresente de maneira autêntica para o indivíduo (forças de caráter) e a outra, para avaliar a liderança, que é compreendida como facilitadora da excelência das pessoas, fazendo emergir as potencialidades. A segunda apresentação tem como tema os líderes industriais. A proposta consistirá em identificar as características de personalidade de líderes em uma indústria do Rio Grande do Sul, por meio de uma escala psicométrica de avaliação de traços de personalidade. Por fim, a última apresentação abordará a construção de um instrumento de avaliação de atitudes no trabalho.

EVIDÊNCIA DE VALIDADE PARA A ESCALA DE FORÇAS DE CARÁTER – RELAÇÃO COM LIDERANÇA

Juliana Taghare Garcia
Ana Paula Porto Noronha
USF - Universidade São Francisco – Campinas, SP

Forças de caráter são estudadas pela Psicologia Positiva e são definidas como a capacidade pré-existente para uma forma particular de comportamento, pensamento ou sentimento que se apresente de maneira autêntica para o indivíduo e lhe permita um funcionamento próximo de seu ideal. A literatura destaca 24 forças de caráter, que produzem boas consequências e auxiliam as

pessoas a lidarem com as adversidades. Neste estudo o foco foi o contexto organizacional, mais especialmente a liderança, que é compreendida como facilitadora da excelência das pessoas, fazendo emergir as potencialidades, com uma visão mais humana dos seus liderados. Assim, esta pesquisa teve como objetivo buscar evidências de validade para uma escala de forças de caráter por meio de uma escala que avalia liderança. Participaram 150 líderes, com idades entre 20 e 63 anos, sendo 54,7% do sexo masculino e 45,3% do sexo feminino. Para tanto, os instrumentos utilizados foram um questionário sociodemográfico, a Escala de Forças de Caráter e a Escala de Avaliação do Estilo Gerencial. Os resultados indicaram coeficientes significativos e com magnitude mais alta entre as forças Bondade, Criatividade, Cidadania e Inteligência Social/Emocional correlacionadas com o Estilo de Liderança voltado ao Relacionamento, que se caracteriza como mais democrático e participativo. Em relação ao sexo, as mulheres apresentaram mais Amor ao Aprendizado, Autenticidade, Amor, Bondade, Inteligência Social/Emocional e Gratidão.

jtaglhare@mxb.com.br

GRUPO DE REFERÊNCIA DE LÍDERES INDUSTRIAIS POR MEIO DA BATERIA FATORIAL DE PERSONALIDADE

Cassia Aparecida Rodrigues – USF - Universidade São Francisco - Campinas, SP
Kéteri Backes - IMED - Faculdade Meridional – Porto Alegre, RS

Atualmente no mundo organizacional as lideranças apresentam novas formas de atuação, qualificadas para os cargos de que se apropriam na empresa e necessitam ser conhecedoras de suas forças e fraquezas. Os líderes industriais têm a responsabilidade de gerir os resultados dos demais recursos humanos das organizações e as características de personalidade são relevantes para o desenvolvimento da liderança. O objetivo deste estudo foi identificar as características de personalidade de líderes em uma indústria do Rio Grande do Sul, por meio da Bateria Fatorial de Personalidade. A metodologia utilizada foi um estudo descritivo e transversal, com uma abordagem qualitativa para a análise dos resultados. Participaram 11 líderes, com idade entre 27 e 57 anos, sendo 81,8% dos participantes homens. Os instrumentos utilizados foram um questionário sociodemográfico e a Bateria Fatorial da Personalidade. Os resultados indicaram mais elevados no fator Realização. Esta investigação contribuiu para o delineamento do perfil de liderança da indústria e a relevância do grupo referência para embasar processos avaliativos, de treinamento e desenvolvimento de futuros profissionais em atividades de liderança.

cassiapsico@bol.com.br

ATITUDE EM RELAÇÃO AO TRABALHO

Kamila Costanti Vilela – Centro Universitário de Itajubá, MG
Claudette Maria Medeiros Vendramini – USF - Universidade São Francisco, Campinas, SP

A atitude pode ser considerada como a categorização de um objeto por meio de uma dimensão avaliativa que pode ser baseada a partir de três componentes, a saber, cognitivo, afetivo e comportamental. Relacionar atitude e trabalho trata-se de uma temática que deve ser ampliada na literatura, é grande o interesse das organizações em entender sobre fenômenos que envolvem a relação do indivíduo e o trabalho. Nesse sentido, conhecer as atitudes de um sujeito ou de um grupo de sujeitos pode auxiliar na compreensão e, provavelmente, na predição das ações perante o objeto, neste caso o trabalho. Assim, esta pesquisa tem como objetivo construir e validar a Escala de Atitude em relação ao Trabalho (EAT). Para tanto, a pesquisa será dividida em dois estudos, no primeiro

haverá duas etapas, a primeira voltada para a construção dos itens para a EAT, que ocorrerá a partir do referencial teórico proposto. Na segunda etapa, acontecerá a análise de juízes, sendo três doutores na área de avaliação psicológica e três profissionais especialistas que estejam atuando na área de recursos humanos no momento da pesquisa. Nesta mesma etapa também será realizada uma coleta piloto, com 50 trabalhadores, ambos os sexos, de uma empresa privada no Sul de Minas Gerais. No segundo estudo se dará a coleta de dados, com uma amostra formada por 700 trabalhadores provenientes de uma empresa privada do estado de Minas Gerais, o objetivo é verificar as propriedades psicométricas da EAT. Com a presente pesquisa espera-se verificar as evidências de validade para a EAT e que ela possa contribuir para elaboração de estratégias organizacionais, auxiliar na promoção de mudanças, assim como potencializar ações que tem por objetivo transformar positivamente o labor do ser humano.

vilelaka@yahoo.com.br

MR2: OS DESAFIOS DA PRÁTICA EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA ATUALIDADE

Coordenadora: Elza Maria Gonçalves Lobosque

CUEJF - Centro Universitário Estácio – Juiz de Fora, MG

É de conhecimento que a partir de experiências, vivências e observações que na adolescência, período no qual ocorrem modificações biológicas e psicológicas, existe a busca do jovem para definir sua identidade, adquirir a imagem corporal e consolidar sua personalidade (Osório, 1989). O adolescente tem, portanto, como tarefa primordial, nessa etapa da vida, a definição de identidade pessoal, sexual, ideológica, religiosa e profissional (Erickson, 1987). O mundo do trabalho é diverso, amplo e exigente. O estudante, ao se deparar com a saída do processo escolar vê-se às voltas com as possibilidades de escolha. Qual o meu talento? Que habilidades tenho? O que gosto de fazer? Como me realizar profissionalmente? O que fazer depois do Ensino Médio? O que escolher? Como entrar no mercado do trabalho e construir uma carreira? Diante da diversidade profissional onde e como descobrir o próprio caminho? Enfim, muitas questões povoam a mente dos jovens no final do processo escolar. Por isto a importância do processo de Orientação Profissional. Vários são os desafios enfrentados para a definição profissional, preocupação financeira, empregabilidade, decisão para o resto da vida, maturidade para escolha, enfim esses desafios fazem que o profissional da área de psicologia tenha um conhecimento profundo e uma disponibilidade para o questionamento das práticas e construção de intervenções que propiciem um olhar crítico e maduro sobre o processo de escolha. Por isto a escolha e proposta desta mesa, trazendo os desafios atuais das práticas psicológicas em Orientação Profissional como a possibilidade da troca de experiências entre três práticas em contextos diferenciados, consultório particular, clinica escola e colégio particular.

A PRÁTICA EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NO CONSULTÓRIO DE PSICOLOGIA

Elza Maria Gonçalves Lobosque

CUEJF - Centro Universitário Estácio – Juiz de Fora, MG

O tema desta prática da Orientação Profissional no Consultório de Psicologia traz a realização do acompanhamento de todos os procedimentos realizados e seus resultados. O objetivo foi realizar uma descrição dos procedimentos utilizados na prática da Orientação Profissional e analisar os resultados alcançados na prática da Orientação Profissional, através de entrevistas, orientações

sobre carreira e mercado de trabalho e aplicação de testes psicológicos, os orientandos foram auxiliados na escolha profissional de forma mais assertiva. Sendo esse um processo, cujo intuito consiste em proporcionar ao orientando ter ideias mais claras sobre si e sobre suas escolhas profissionais, colocando-o em contato com seus interesses, aptidões, habilidades, traços de personalidade, realidade do mercado de trabalho e maneiras de alcançar seus objetivos. Como procedimento inicial, usou-se como recurso para levantamento dos dados a aplicação de uma entrevista e nas próximas sessões intercalando realizou-se uma bateria de testes psicológicos, instrumentos que aferem interesses, habilidades, cognição, personalidade, escala de auto eficácia para escolha profissional, e escala de maturidade profissional com 1 encontro semanal, sendo que ao total realiza-se de 10 a 14 encontros individuais. Ao final dos encontros, é realizada entrevistas devolutivas aos orientandos. Todos os orientandos que passaram pelo processo e o finalizam conseguiram alcançar o objetivo de orientação no processo de escolha profissional. Foi possível verificar uma diminuição significativa pós-orientação da indecisão e um aumento nos níveis de maturidade e exploração vocacional. Desta forma os resultados alcançados foram satisfatórios. Demonstrando que o auxílio dos instrumentos psicológicos são fundamentais e diferenciais neste processo.

elza.staffconsultoria@gmail.com

A PRÁTICA EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NUMA ESCOLA PARTICULAR DA ZONA DA MATA.

Anna Paula Gomes da Silva; Maria

Fernanda de Jesus Pedroso

Mariângela de Lacerda Guedes

Colégio Santa Catarina – Juiz De Fora, MG

Surgiu há cinco anos, o processo de Orientação Profissional e Vocacional no Colégio Santa Catarina em Juiz de Fora com o intuito de abrir um espaço propício para os jovens elaborarem, discutirem e construir, a partir da realidade de suas histórias de vida caminhos possíveis para escolhas maduras no que se refere ao mundo do trabalho. O processo foi oferecido em grupo. Em dias e horários compatíveis com a realidade escolar. Um grupo por semestre, composto com aproximadamente vinte participantes. Os temas trabalhados referem-se a autoconhecimento, interesses e habilidades, mundo das profissões e o processo de escolha, divididos em aproximadamente 8 a 10 encontros, de acordo com as necessidades de cada grupo. As famílias dos estudantes também foram e são convocadas a participarem do processo, trazendo o seu relato e o compartilhamento de ideias inerentes ao processo vivenciado pelos filhos. Sabemos que, a formação após o Ensino Médio, não configura propriamente uma escolha de profissão, pois, a construção do fazer profissional e da identidade profissional inerente àquele fazer dependem de outros processos como a entrada no mercado de trabalho, a maturidade de quem escolhe, as condições de formação naquela determinada área. Eis um grande desafio para o processo, ajudar o jovem a perceber que a escolha da nova formação não equivale ainda à carreira profissional e que isso demandará mais tempo e dependerá de outras escolhas possíveis. Outra questão, que repetidas vezes apareceu no processo refere-se à preocupação com o futuro e a estabilidade financeira, diante da insegurança vivenciada em nosso país ligada a fatores econômicos, políticos e sociais. Há ainda, o desafio de se pensar o projeto de vida como um processo dinâmico e talvez lento, diferente do tempo atual, em que a velocidade permeia os comportamentos e as ações. Um processo, passo a passo, que faça sentido, ou seja coerente com a realidade com a qual convivem, como por exemplo, residir longe da

família, se organizar diante das demandas e responsabilidades universitárias, sustentar a escolha diante de condições adversas.

annapgsilva@gmail.com

PRÁTICAS PSICOLÓGICAS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA CLINICA ESCOLA

Lucimar Soares Reginaldo

Elza Maria Gonçalves Lobosque

CUEJF - Centro Universitário Estácio – Juiz de Fora, MG

É de conhecimento que a partir de experiências, vivências e observações que na adolescência, período no qual ocorrem modificações biológicas e psicológicas, existe a busca do jovem para definir sua identidade, adquirir a imagem corporal e consolidar sua personalidade (Osório, 1989). O adolescente tem, portanto, como tarefa primordial, nessa etapa da vida, a definição de identidade pessoal, sexual, ideológica, religiosa e profissional (Erickson, 1987). Assim sendo, a tomada de decisão que sempre foi um processo complexo no ser humano se torna muito mais penosa em relação a que profissão seguir vindo a gerar muita ansiedade, pois envolve conciliar medos, interesses, aspirações, exigências familiares, sociais e do mercado de trabalho. Nesse sentido, a escolha da profissão adquire relevância e requer, muitas vezes, a intervenção de profissionais especializados. Nessa encruzilhada de indecisões e necessitando buscar uma resposta que a Orientação Vocacional/Profissional configura-se como o campo de atividades que dispõe de conhecimentos teóricos e práticos destinados a facilitar o processo de "escolha" profissional e elaboração de projetos futuros, sobretudo, do adolescente, sendo assim, na Clínica do Centro Universitário Estácio de Juiz de Fora no Estágio Supervisionado da disciplina Orientação Vocacional trabalha com atendimento à comunidade utilizando instrumentos de avaliação, tais como inventários de interesse, baterias de aptidões, testes de inteligência e de personalidade, técnicas gráficas, projetivas e expressivas como recursos para distinguir a inclinação profissional no resultado final em uma determinada estrutura de interesses que motivará a escolha de uma identidade profissional dos adolescentes. Como considerações finais, entende-se que a avaliação de instrumentos utilizados nas práticas psicológicas, assim como dos interesses de pessoas que procuram a Orientação Profissional, tem sido considerada relevante para o desenvolvimento e preparação do ser humano em novas aprendizagens, habilidades no equilíbrio da vida pessoal e profissional.

MR3: INTERESSES VOCACIONAIS NO MODELO DE HOLLAND: DESAFIOS NA AVALIAÇÃO E NA APLICAÇÃO EM DIFERENTES CONTEXTOS

Coordenador: *Marco Antônio Pereira Teixeira*

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

A avaliação dos interesses vocacionais, historicamente, é uma prática central nos processos de avaliação em situações relacionadas à carreira e ao trabalho. Observa-se que o modelo teórico mais estudado no mundo todo é o proposto por John Holland, denominado Modelo Hexagonal e também conhecido como RIASEC, acrônimo formado a partir das iniciais dos seis tipos de interesses, quais sejam, Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional. Apesar de evidências mostrando que tal modelo tende a ser replicado em diversos países, com línguas e culturas diferentes entre si, no Brasil percebe-se uma série de desafios relacionados à construção e validação

de instrumentos baseados no modelo. Assim, esta mesa-redonda tem o objetivo de discutir desafios implicados na avaliação dos interesses pelo modelo RIASEC a partir de estudos desenvolvidos no Brasil, abordando aspectos tais como a abrangência de conteúdo, extensão do instrumento e dificuldades de aplicação do modelo à pessoas com deficiência visual. Apesar de apontar os problemas com o modelo, também serão apresentadas potencialidades e propostas de soluções para as questões levantadas.

AVALIAÇÃO DE INTERESSES NO MODELO DE HOLLAND: DESAFIOS DA MENSURAÇÃO

Marco Antônio Pereira Teixeira

Sergio Armando Lopez Castillo

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

A avaliação dos interesses vocacionais é um elemento central no processo de aconselhamento de carreira, seja ela feita com instrumentos formais de avaliação ou através de outras metodologias. Entre as teorias de interesses mais utilizadas no campo do aconselhamento de carreira está a de John Holland, que propõe seis grandes tipos de interesses: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional. Esta teoria tem servido de base ao desenvolvimento de diversos instrumentos psicométricos. O objetivo desta apresentação é apresentar alguns dos desafios envolvidos no desenvolvimento de instrumentos para medir os interesses vocacionais de acordo com esse modelo. A partir de resultados obtidos com um instrumento construído para esse fim, demonstra-se a dificuldade em elaborar escalas que sejam, ao mesmo tempo, fidedignas e abrangentes em conteúdo. Além disso, são apresentados resultados que sugerem que a relação entre os tipos de interesses depende da abrangência de conteúdo das escalas utilizadas. A partir desses resultados apontam-se as potencialidades e limitações da avaliação de interesses no aconselhamento de carreira, e sugerem-se alguns caminhos para o desenvolvimento futuro de instrumentos de avaliação.

mapteixeira.psi@gmail.com

DESENVOLVIMENTO DE UM INSTRUMENTO CURTO PARA AVALIAR INTERESSES VOCACIONAIS: DIFICULDADES E (APARENTES) SOLUÇÕES

Rodolfo A. M. Ambiel

Nelson Hauck Filho

Universidade São Francisco – Itatiba, SP

O desenvolvimento de instrumentos curtos de avaliação é importante para proporcionar avaliações rápidas, tanto em situações de pesquisa quanto em avaliações em larga escala. Contudo, para que se possa assegurar a qualidade dos resultados e avaliações, é importante garantir que a qualidade psicométrica de tais instrumentos mantenham-se estáveis e dentro dos parâmetros esperados. Dessa forma, o objetivo deste trabalho é relatar a construção e estudos psicométricos iniciais de uma escala curta para a avaliação dos interesses vocacionais no modelo de Holland, denominada 18REST (18-items RIASEC Examination, Self-report Test). Serão relatados os procedimentos de construção dos itens, seleção a partir de dados psicométricos e abrangência teórica, além de estudos de estrutura interna com diferentes amostras. Também serão relatados os principais desafios encontrados no decorrer do processo de construção do instrumento, sobretudo a lida com a abrangência do conteúdo, mas também as tentativas de soluções para tais desafios. Apesar das

dificuldades, os resultados encontrados até o momento são promissores quando comparados à literatura sobre a temática.

rodolfo.ambiel@usf.edu.br

APLICABILIDADE DA TEORIA DE HOLLAND NA AVALIAÇÃO DOS INTERESSES PROFISSIONAIS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Leonardo de Oliveira Barros

USF - Universidade São Francisco –Itatiba, SP

Resumo: Interesses profissionais são resultados da interação entre fatores pessoais e interpessoais tornando-se indicadores da escolha. Quando refere-se aos interesses profissionais de deficientes visuais, verifica-se a ausência de instrumentos de avaliação psicológica construídos ou adaptados para esta população. O objetivo deste trabalho é apresentar a construção e estrutura interna da Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais (EIDV) embasada na teoria de Holland. Inicialmente foram construídos 120 itens divididos igualmente entre as seis tipologias e ocorreu a análise de juízes por três doutoras em Psicologia que julgaram a pertinência teórica e por três psicólogas de instituições de apoio à pessoa com deficiência visual que analisaram a possibilidade de execução da atividade proposta no item. Na sequência ocorreu o Estudo Piloto com 7 pessoas com DV com o objetivo de avaliar a funcionalidade de plataforma online e a clareza dos itens. Assim, após as avaliações a versão final da Escala ficou composta por 68 itens. No estudo de estrutura interna participaram 137 pessoas com deficiência visual, com idade média de 37,86 anos, oriundos de 15 estados brasileiros e divididos entre baixa visão e cegueira congênita e adquirida, que responderam a um questionário de identificação e a EIDV (68 itens). Os dados foram submetidos à análise fatorial e realizaram-se diversas tentativas adotando como critério manter itens com cargas fatoriais a partir de 0,30 até chegar em uma solução de seis fatores, porém, agrupando itens que não foram construídos originariamente para o fator, resultando na exclusão de 16 itens. Assim, chegou-se a uma versão final de 52 itens e confirmando os seis fatores propostos por Holland, porém, indicando que possivelmente a teoria demanda de uma nova conceituação para contemplar os interesses profissionais de pessoas com deficiência visual que difere de videntes por características resultantes da própria deficiência.

leonardobarros_lob@hotmail.com

MR4: INTERVENÇÕES EM ACONSELHAMENTO DE CARREIRA NO PARADIGMA LIFE-DESIGN: ENSINO MÉDIO, UNIVERSIDADE E MERCADO DE TRABALHO

Coordenadora: *Alyane Audibert*

ESPM – Sul – Escola Superior de Propaganda e Marketing – Porto Alegre, RS

O objetivo desta mesa redonda é apresentar intervenções em aconselhamento de carreira alinhadas ao Paradigma Life Design em diferentes contextos ao longo da vida: no ensino médio, no ensino superior e no mercado de trabalho. Em comum, as intervenções realizadas estão de acordo com os pressupostos desse paradigma. A ênfase está nas histórias dos clientes, na falta de controle sobre o contexto e na necessidade de desenvolvimento de recursos internos para enfrentar uma realidade cada mais imprevista, dinâmica e complexa.

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO PARA CARREIRA PARA ESTUDANTES DO ENSINO MÉDIO DE PORTO ALEGRE

Rodrigo Soares de Assis

Marcelo de Campos Velho Nora

Marianna Marquês Braga

Andreas Ricardo Sobrinho Sou

Guilherme Sanchez

Bruna Zomer

Nathália Mambrini

Manoela de Oliveira Ziebell (Orientadora)

PUC-RS - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

Este projeto é uma intervenção em Educação para a Carreira (EC) com alunos do segundo e terceiro ano do Ensino Médio para escolas públicas e privadas de Porto Alegre. Consiste em uma modalidade de orientação para a carreira a ser desenvolvida levando em conta o contexto escolar e é proposta relevar temas como o autoconhecimento, tomada de decisão, mercado de trabalho e etc. Durante o processo, foram utilizados diversos modelos de intervenção, nos quais foram aplicadas escalas, testes e realizadas atividades de discussão e reflexão, buscando desenvolver as duas dimensões propostas pela EC: Atitudes (determinação, independência e responsabilidade) e conhecimentos (autoconhecimento e conhecimento das realidades educacionais e trabalhistas). No primeiro encontro, a integração entre os orientadores e orientandos, deixando claro o trabalho. Em diante, os encontros abordam as questões relacionadas ao autoconhecimento e às informações sobre o mundo de trabalho, proporcionando aos alunos um espaço em que pudessem combinar os seus conhecimentos com os adquiridos ao longo do processo, favorecendo uma melhor compreensão da realidade socioprofissional, assim como a instrumentalização dos orientandos. Por fim, no último encontro é feita uma entrevista individual devolutiva, na qual buscou-se integrar os pilares de autoconhecimento e informação sobre o mundo do trabalho. Foram realizadas reuniões com os pais dos alunos, a fim de conscientizá-los da importância do processo de Orientação Profissional, bem como orientá-los para melhor auxiliar seus filhos. Até o momento o projeto atendeu duas escolas, atingindo aproximadamente 100 participantes. Observou-se uma melhora nos escores de maturidade de escolha para a maioria, assim como uma percepção de que o processo foi importante e benéfico para seu desenvolvimento. A próxima etapa do projeto está sendo organizada para atender mais alunos em uma das escolas atendidas, além de capacitar profissionais e estudantes interessados na teoria de Orientação de Carreira e Educação para a Carreira.

manoela.ziebell@gmail.com

SHARE: CONSULTORIA DE CARREIRA EM GRUPO

Gabryellen Fraga Des Essarts

Gabriela Techio

PUC-RS - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

Estudos ressaltam a eficácia da modalidade grupal nas questões relacionadas à vida profissional, como aumento do autoconhecimento e da realidade do mercado de trabalho, bem como da capacidade e confiança ao fazer escolhas. Dentro dessa perspectiva, o Escritório de Carreiras é um serviço que tem como um dos seus propósitos, prestar atendimentos de recolocação profissional e planejamento de carreira para os alunos e diplomados da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Objetivo: O serviço busca constantemente se aperfeiçoar a fim de responder às necessidades dos assessorados. Dessa forma, pensando em melhor atender a grande demanda e ao

mesmo tempo fornecer um atendimento de qualidade, desenvolveu-se um projeto de grupos de carreira, denominado Share. O trabalho proposto tem como foco o planejamento de carreira. Metodologia: A metodologia está alinhada com a abordagem construtivista de aconselhamento de carreira, da mesma maneira que com as teorias de grupos e de intervenção grupal. Sobre a estrutura do grupo optou-se por um modelo de nove encontros semanais com duração de duas horas cada. O grupo poderá ser composto por até quinze pessoas sem critérios de idade, formação acadêmica ou área de interesse e atuação. A coordenação segue as recomendações dos especialistas em grupos e possui duas facilitadoras. O processo contempla três etapas: autoconhecimento com o objetivo de possibilitar a autoreflexão; explorar o mercado de trabalho nas áreas de atuação almejadas; e estabelecer metas e estratégias em um plano de ação para o alcance dos objetivos esperados. Resultados: Até o momento um grupo foi finalizado e dois estão em andamento, encerrando o processo em julho de 2017. Ainda este ano estão previstos a formação de mais dois grupos. Conclusão: Este formato tem sido avaliado positivamente pelas facilitadoras por promover um espaço de autoconhecimento e de troca de experiência entre os membros.

gabryellen.essarts@gmail.com

P.A.P.O: PROGRAMA DE APOIO PSICOLÓGICO E ORGANIZACIONAL

*Alyane Audibert
Ana Cláudia Fleck
Rene Goellner*

ESPM – Sul – Escola Superior de Propaganda e Marketing – Porto Alegre, RS

A experiência universitária, em geral, é um momento rico de descobertas e experimentações. Apresenta-se como um período de desafios e mudanças, marcado pelo desenvolvimento pessoal e profissional de seus estudantes, o que pode, por vezes, ocasionar conflitos, dúvidas e inseguranças. Assim, o PAPO é um serviço de apoio e atendimento gratuito aos alunos de todos os cursos de graduação e pós-graduação da ESPM. Objetivo: O PAPO busca fornecer uma atenção individualizada aos estudantes a fim de que os mesmos estejam aptos a enfrentar os desafios decorrentes desse período. Metodologia: Os atendimentos são majoritariamente realizados individualmente. Os estudantes podem procurar o serviço voluntariamente ou são encaminhados por professores. Durante os encontros, são abordadas questões relacionais, emocionais e profissionais, compreendendo o indivíduo na sua globalidade, com foco nos aspectos acadêmicos e profissionais. É comum o fornecimento de tarefas de casa e uso de técnicas de aconselhamento de carreira como um meio para que o estudante possa melhor compreender sua demanda, necessidades, interesses e habilidades. Resultados: As principais demandas atendidas pelo serviço correspondem à adaptação acadêmica, dúvidas em relação ao curso, gestão do tempo, confecção de currículo, participação em entrevistas, desenvolvimento de habilidades sociais e planejamento de carreira na transição para o mercado de trabalho. Observa-se que a procura pelo serviço tem aumentado nos últimos dois semestres, principalmente pelos comentários de estudantes que já frequentam o serviço incentivando os colegas a fazerem o mesmo. Conclusão: Entende-se que o PAPO se constitui em um espaço de escuta e atendimento importante para os estudantes, contribuindo para a promoção de competências necessárias ao mercado de trabalho.

alyaneaudibert@yahoo.com.br

GOKING: PROGRAMA DE GESTÃO DE CARREIRA E PERFORMANCE

*Caren Cazorla da Silva
Fernanda Pauletti Graeff*

As relações profissionais são impactadas pelas mudanças no mundo do trabalho decorrentes dos avanços tecnológicos, da chegada de novas gerações no mercado e das expectativas dos profissionais em relação as suas carreiras. A negociação ganha-ganha entre empregado e empregador é o desafio dos Gestores e do RH. Nesse sentido, o GoKING constitui-se em um programa interno da empresa KingHost que apoia e acompanha seus colaboradores no desenvolvimento satisfatório de suas carreiras. Objetivo: O GoKING propõe-se a tratar as questões de carreira, desenvolvimento e performance por meio da cocriação e do estímulo à autoria e ao diálogo aberto, contribuindo para o alcance do sucesso individual e coletivo na organização. Metodologia: O projeto lança mão de ferramentas e práticas que incitam o autoconhecimento e a construção de um plano de ação para alcance dos objetivos. Há três etapas fundamentais que ocorrem semestralmente: 1) feedbacks cruzados entre colaboradores, solicitados espontaneamente; 2) construção dos objetivos individuais de carreira (onde gostaria de chegar na empresa e o que se propõe a fazer para chegar lá) e de negócio (o que se compromete a fazer para contribuir com os objetivos da organização); 3) reunião de alinhamento entre Gestor e colaborador. O programa conta também com iniciativas de capacitação e workshops de carreira. Resultados: Até o momento, foram realizados dois ciclos completos. Em pesquisa de opinião, o nível de satisfação geral superou 85%. Aliado a outras ações, o projeto contribuiu para que o resultado da pesquisa anual de clima subisse 6 pontos em relação ao ano anterior. Conclusão: O projeto foi avaliado satisfatoriamente por promover espaço ao diálogo sobre carreira, alto alinhamento de expectativas e ter como foco principal o benefício de todos os envolvidos. Nos próximos ciclos, o processo será online e permitirá um maior cruzamento de dados para uma análise aprofundada de sua eficácia.

carencazorla@hotmail.com

MR5: PRÁTICAS DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES

Coordenadora: *Manoela Ziebell de Oliveira*

Produtiva – Carreira e Conexões com o Mercado – Porto Alegre, RS
PUC-RS – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

Em tempos de elevada competitividade, e apesar das recorrentes crises econômicas, organizações ao redor do mundo vem reavaliando a importância dos trabalhadores para o resultado organizacional. Tal reavaliação implica em mudanças nas políticas e práticas de gestão de pessoas, a fim de aumentar o potencial de retenção e desenvolvimento dos trabalhadores capazes de gerar impacto para os resultados organizacionais. Adicionalmente, gera embates pessoais para os indivíduos que percebem um mercado de trabalho mais flexível e capaz de apresentar novas e diferentes possibilidades para as carreiras individuais, corporativas ou não. Nesse contexto, o papel do profissional que atua em aconselhamento e consultoria de carreira faz-se fundamental para auxiliar os indivíduos na tomada de decisões informadas e adequadas ao seu momento de carreira. A presente mesa-redonda apresenta três práticas de consultoria de carreira de indivíduos inseridos em organizações, discutindo objetivos e técnicas, bem como seu impacto para organizações e indivíduos, e importantes reflexões sobre o papel do profissional que atua em aconselhamento de carreira no contexto das organizações.

O ACONSELHAMENTO DE CARREIRA INSERIDO EM PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES POTENCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Luciana Saldanha

Luciana Saldanha Coaching e Aconselhamento de Carreira – Porto Alegre, RS

Quando tratamos do tema gerenciamento de carreira a orientação é ajudarmos os profissionais em processo de Aconselhamento a serem protagonistas de suas carreiras, pois o ambiente nas organizações torna-se cada vez mais competitivo e, para sobreviver, é necessário estar em desenvolvimento contínuo. Objetivo: Este trabalho irá descrever a experiência de um módulo de 8 horas de duração de um programa de desenvolvimento de lideranças potenciais. A empresa em que a intervenção foi desenvolvida tinha uma cultura conservadora, caracterizada por poucas demissões e reestruturações, e os profissionais demonstravam passividade em relação ao seu desenvolvimento profissional. A partir da necessidade de mudança de cultura identificada, a empresa demandou uma intervenção em que se discutisse com colaboradores a forma como se gerencia uma carreira. Método: O módulo é realizado em formato de um workshop e tem como objetivo principal conduzir os colaboradores à reflexão ao e planejamento teórico e prático de suas carreiras, estimulando-os a sair de uma posição passiva para uma posição ativa e diferenciada. As temáticas abordadas são: Empregabilidade; Pilares de carreira (satisfação e identificação profissional, saúde física e mental, finanças, reputação, networking e competitividade profissional); atenção e construção de um perfil profissional que contemple foco e especialização e, por fim, Gestão da Carreira, quem faz? Resultados: O engajamento e comprometimento dos participantes questionando e discutindo a forma como devem conduzir o gerenciamento de suas carreiras torna-os mais conscientes dos próximos passos em relação ao desenvolvimento de suas carreiras e também estimula que como líderes eles sejam facilitadores destes diálogos com seus futuros subordinados. Conclusão: O incentivo da empresa para que hajam momentos de reflexão sobre o desenvolvimento das carreiras faz com que os profissionais planejem a sequência de seu desenvolvimento de forma mais autônoma, tornando os colaboradores mais preparados para vivenciar as transições naturais da vida profissional.

contato@lucianasaldanha.com

DIÁLOGOS SOBRE CARREIRA E CONVERSAS INTERNAS: A IMPORTÂNCIA DA AUTORREFLEXÃO E DO INSIGHT

Manoela Ziebell de Oliveira

Produtive – Carreira e Conexões com o Mercado – Porto Alegre, RS
PUC-RS – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

Introdução: Até recentemente, as carreiras eram entendidas como sucessão de progressões lineares de um trabalhador dentro de poucas empresas e o sucesso, definido pela organização e recompensado com promoções e aumentos de salário. O desenvolvimento de carreira consistia na ascensão dos trabalhadores através de diferentes cargos e funções de maneira ordenada e em uma sequência previsível. Nas últimas décadas, contudo, importantes transformações organizacionais, como a aceleração dos avanços tecnológicos e o enxugamento de estruturas produtivas foram responsáveis por alterações na dinâmica das relações de trabalho. A tradicional relação de troca entre as organizações e os profissionais deixou de ser condição suficiente para assegurar a satisfação e a longa permanência em uma única empresa. Como consequência, mesmo os profissionais empregados tendem a monitorar constantemente o mercado na busca por melhores oportunidades – fenômeno que se deve, em parte, à diminuição da capacidade das organizações de estabelecer diálogos sobre carreira com seus funcionários. Objetivo: Apresentaremos uma intervenção que visa a promover e ampliar os diálogos entre profissionais e organizações a fim de ampliar as reflexões dos indivíduos sobre si, e tornar mais claras as expectativas mútuas dos profissionais e organizações em relação ao desenvolvimento da carreira. Método: As intervenções, realizadas ao longo de um dia ou

um turno, empregam as técnicas de narrativas sobre a carreira para abordar os seguintes temas: evolução do trabalho; pilares de carreira; definição de um “core” profissional; tendências de carreira; adaptabilidade de carreira; elementos de transições de carreira e competências para o diálogo sobre carreira. Resultados: A promoção da autorreflexão e do insight contribuem para a compreensão e planejamento da própria carreira e das carreiras de subordinados. Conclusão: A fim de promover diálogos assertivos sobre a carreira nas organizações é fundamental provocar a reflexão sobre as experiências e expectativas individuais em relação à carreira e à organização.

manoela.ziebell@gmail.com

EMPRESAS FAMILIARES: EDUCAÇÃO DE HERDEIROS E CRITÉRIOS PARA TRABALHAR NA EMPRESA

Maria Célia Lassance

Daniela Forgiarini Pereira

Bornoldt Consultoria em Governança – Porto Alegre, RS

Empresas familiares representam em torno de 80% do universo empresarial e suas operações respondem por metade do PIB mundial, sendo mais longevas do que empresas não-familiares. Membros de uma família empresária, além dos papéis sociais tradicionais, desempenham um papel relevante, o de herdeiro e futuro acionista, que, ao longo do seu desenvolvimento, demandará desempenhos de envolvimento cada vez mais complexos. A sucessão em uma empresa familiar é o ponto mais crítico de seu desenvolvimento, com impacto direto nas práticas de gestão da organização e nas relações familiares. Cabe lembrar que não existem modelos de processos sucessórios em empresas que sejam idênticos, mas tal transição, invariavelmente, envolve o preparo dos sucessores. Um capítulo relevante das práticas de governança nestas empresas trata das diretrizes gerais para a educação de herdeiros e as regras específicas para o ingresso e permanência do herdeiro na operação. Este conjunto de regras é criado através de fóruns familiares específicos, em geral composto pela geração mais nova, e será validado pelos sócios ou pela geração presente na operação. Os critérios para trabalhar na empresa representam as trilhas que deverão ser seguidas pelos herdeiros e as exigências de experiências educacionais e de trabalho para ocupar um espaço na empresa familiar. Embora uma questão que perpassa todos os processos de governança de uma empresa familiar, cada contexto determinará as janelas de entrada possíveis, os pré-requisitos exigidos e as possibilidades de progresso na carreira, fornecendo aos herdeiros um modelo de projeto de carreira que o qualifique para cargos executivos e, assim, desempenhar um dos possíveis papéis na perpetuação da empresa familiar.

mariacelia@wmfb.com.br

MR6: BEM-ESTAR NA APOSENTADORIA: DESAFIOS E PRÁTICAS

Coordenadora: *Samantha de Toledo Martins Boehs*

UFPR - Universidade Federal do Paraná – Curitiba, PR

Com o aumento da expectativa de vida da população brasileira e a conseqüente elevação do tempo que as pessoas vivem após estarem oficialmente aposentadas, têm sido crescentes os estudos e práticas, especialmente na área da Psicologia, relacionados à busca do bem-estar durante essa etapa da vida. A proposição desta mesa redonda pauta-se pelo objetivo de fomentar discussões acerca de alguns fatores que influenciam o bem-estar na aposentadoria, tais como a voluntariedade da decisão e a orientação obtida durante o processo, bem como o relato das práticas e desafios encontrados por organizações diversas que oferecem programas de preparação para aposentadoria. A mesa terá

início com o relato dos principais resultados de estudos internacionais recentes que relacionam a voluntariedade / involuntariedade da decisão com a satisfação de vida na aposentadoria e com a apresentação de uma pesquisa nacional realizada sobre o tema. Na sequência, serão apresentadas algumas possibilidades de práticas relacionadas à orientação para a aposentadoria nas organizações públicas e privadas e também será ressaltado o importante papel da orientação profissional no que concerne aos principais temas e fatores (pessoais, familiares, financeiros e sociais) que costumam influenciar a qualidade de vida nesse período. Para finalização da mesa será realizada uma problematização de como os métodos usualmente utilizados nos Programas de Preparação para a Aposentadoria, sobretudo dos sentidos atribuídos à denominada “qualidade de vida” e ao “bem-estar” acabam por deixar de considerar algumas especificidades no que concerne a situação social, econômica, cultural e pessoal dos participantes. Conclui-se que a orientação para a aposentadoria realizada de maneira adequada possibilita que esse período de transição da carreira seja vivenciado com menores níveis de ansiedade propiciando decisões mais assertivas que gerem sentimentos de bem-estar e satisfação com a vida.

RELAÇÕES ENTRE VOLUNTARIEDADE / INVOLUNTARIEDADE DA DECISÃO DE APOSENTADORIA E SATISFAÇÃO DE VIDA DOS APOSENTADOS

Samantha de Toledo Martins Boehs

UFPR - Universidade Federal do Paraná – Curitiba, PR

São múltiplos os fatores que costumam ser apontados como influenciadores da satisfação de vida na aposentadoria, tais como a condição financeira e familiar, de saúde, espiritualidade, o tempo dedicado ao trabalho durante a carreira e a preparação para a aposentadoria. Entretanto, pouco se tem mencionado nacionalmente sobre um fator que as pesquisas internacionais têm demonstrado estar fortemente relacionado à satisfação de vida na aposentadoria: a voluntariedade / involuntariedade da decisão. O presente trabalho possui o objetivo de relatar os principais resultados dos estudos internacionais que relacionam a voluntariedade/involuntariedade da decisão com a satisfação de vida na aposentadoria e apresentar uma pesquisa nacional realizada sobre o tema. O estudo, realizado com pessoas que tiveram como último empregador antes de aposentarem a filial brasileira de uma empresa multinacional foi concebido com a utilização do método misto sequencial exploratório. Apesar de na parte quantitativa não terem sido apresentados resultados significativos relacionando o tipo de decisão tomada com o nível de satisfação de vida na aposentadoria, observou-se na parte qualitativa que o controle da escolha, representado pela voluntariedade/involuntariedade da decisão, estava diretamente relacionado com a satisfação de vida. Aqueles que aposentaram por vontade própria demonstram relatos de maior satisfação com a vida, enquanto os que aposentaram por motivos externos a sua vontade e, especialmente, aqueles que não conseguiram emprego após a aposentadoria relataram menores níveis na satisfação de vida. Foi possível também perceber que aqueles que participaram do programa de preparação oferecido pela empresa por um período maior que seis meses relataram informações que permitem inferir um melhor ajuste e satisfação de vida na aposentadoria. Conclui-se que os cuidados e as ações por parte das empresas e dos empregados no que tange a preparação para a aposentadoria precisam ser construídos visando facilitar a voluntariedade das decisões evitando os desligamentos abruptos desprovidos de escolha pessoal.

profsamantha.toledo@gmail.com

POSSIBILIDADES DE PRÁTICAS DE ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS

Aline Bogoni Costa

UNOESC - Universidade do Oeste de Santa Catarina – Chapecó, SC

A presente proposta objetiva discutir as possibilidades de práticas de orientação para a aposentadoria nas organizações públicas e privadas apontando alguns dos principais desafios. A aposentadoria é um momento da carreira caracterizado por diversas transformações psicossociais, necessitando ser compreendida de modo contextual e dinâmico, e, diante disso, o papel do orientador profissional se constitui como central. A atuação em orientação para a aposentadoria é relativamente recente e consiste na facilitação de escolhas, no apoio ao planejamento e na elaboração de projetos de futuro, com diversas possibilidades de intervenção ao longo da carreira. Trata-se de uma atuação ampla que pode ocorrer previamente ou posteriormente à aposentadoria e, geralmente, é desenvolvida em parceria com organizações públicas e privadas. Acerca do modelo para este trabalho via organizações, destacam-se: a) orientação de trabalhadores quanto à aposentadoria ao longo da carreira; b) a realização de grupos de preparação para a aposentadoria, com público que está próximo de se aposentar; c) a orientação financeira relacionada à aposentadoria; d) as atividades de orientação intensivas e/ou breves, no formato de seminários e/ou workshops. Embora cada qual tenha suas particularidades e traga benefícios importantes, evidencia-se que os desafios à concretização das práticas nas organizações são recorrentes, em especial, no que se refere à priorização e disponibilidade orçamentária, e à mudança de visão estratégica, objetivando a valorização do trabalhador neste momento da carreira.

aline_bogoni@yahoo.com.br

ORIENTAÇÃO PSICOLÓGICA PARA APOSENTADORIA EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS: DESAFIOS DE UMA PRÁTICA

Dulce Helena Penna Soares

Instituto do Ser - Orientação Profissional e de Carreira – Florianópolis, SC

Estamos assistindo, nos últimos anos, um grande número de aposentadorias em empresas públicas, cujo incremento no seu desenvolvimento ocorreu nos anos 1980, e agora seus funcionários adquirem o direito de se aposentarem. Os Programas de Preparação para Aposentadoria tem sido cada dia mais frequentes nessas instituições. A partir de diferentes trabalhos realizados nos últimos 10 anos em empresas públicas, minha participação nesta mesa tem por objetivo propor uma reflexão a partir de três constatações: 1º. Aqueles que estão em condições e decidem pela aposentadoria, tem no mínimo 30 a 35 anos de trabalho realizado numa mesma instituição – este perfil tende a se extinguir na medida em que as transformações no mundo do trabalho tem levado a uma troca frequente de emprego e trabalho, sendo difícil pretender encontrar profissionais com este perfil a num futuro próximo. 2º. A decisão pela saída do mundo do trabalho é dificultada por fatores pessoais (tempo livre, identidade no trabalho), familiares (doença dos pais, filhos ainda dependentes), financeiros (redução dos salários, aumento das despesas) e sociais (preconceitos e estereótipos em relação aos aposentados). 3º. A dificuldade de imaginar a rotina diária sem o tempo do trabalho, isto é, como usar o tempo livre do trabalho. Realizamos uma leitura dos relatos dos trabalhos realizados nos últimos 5 anos e pela análise temática, estes temas se sobressaíram. A avaliação dos resultados da intervenção em orientação para aposentadoria tem demonstrado a importância e necessidade desta abordagem nos programas para uma melhor acolhida e consequente qualidade de vida dos aposentados. Estes declaram sentirem-se mais informados e

esclarecidos para a tomada de decisão, outros ainda referem que a ansiedade e o medo de tomarem a decisão diminuiriam após a participação no Programa. Concluimos que o trabalho psicológico em Programas de Preparação para a Aposentadoria deve ser implementado sempre que possível.

dulcepenna@terra.com.br

PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: DIFERENTES PERSPECTIVAS SOBRE QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR

Iuri Novaes Luna

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina – Florianópolis, SC

Programas de preparação para a aposentadoria (PPAs) frequentemente partem do pressuposto de que existe uma série de dimensões que precisam ser consideradas para favorecer a construção de projetos de vida para o período da aposentadoria. Assim sendo, de forma corrente, temas como nutrição, práticas de exercícios físicos e lazer, sexualidade, planejamento financeiro, relações sociais e familiares, utilização do tempo livre, empreendedorismo e trabalho voluntário, envelhecimento, questões legais, planejamento de vida, entre outros, são organizados em forma de módulos nos PPAs. Tais programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, previstos inclusive pelo Estatuto do Idoso, são levados a efeito por profissionais e especialistas oriundos de diferentes áreas. Considerando esse contexto e de forma articulada às demais apresentações dessa mesa redonda, minha contribuição se dará por meio da problematização de como os métodos usualmente utilizados nos PPAs, sobretudo dos sentidos atribuídos à denominada “qualidade de vida” e ao “bem-estar” acabam por deixar de considerar algumas especificidades no que concerne a situação social, econômica e pessoal dos aposentados. Com algumas variações sobre o mesmo tema e baseados em estudos e/ou experiências profissionais – e, muitas vezes, pessoais – especialistas, mediante palestras ou atividades práticas grupais, apresentam e discutem informações consideradas relevantes sobre os temas tratados. A diretriz geral, nesses casos, habitualmente configura-se como um modelo prévio de qualidade de vida e bem-estar que deve ser seguido e que muitas vezes não considera de forma apropriada as realidades social, econômica, cultural e psicológica de cada um dos participantes dos PPAs. Assim sendo, a apresentação irá propor um debate sobre a importância de se atentar às necessidades e aos interesses específicos dos participantes, ou seja, à existência de diferentes perspectivas sobre qualidade de vida e bem-estar. Para tanto, experiências práticas, como a realizada no PPA da Universidade Federal de Santa Catarina, entre outras, serão apresentadas.

iuri.luna@ufsc.br

MR7: JUVENTUDES, PROFISSIONALIZAÇÃO E CARREIRA: DIALOGANDO SOBRE FORMAÇÃO E TRAJETÓRIA NO ATUAL CENÁRIO LABORAL

Coordenadora: *Marilu Diez Lisboa*

INSTITUTO DO SER - Orientação Profissional e de Carreira – Florianópolis, SC

Refletir e agir sobre as possibilidades de contribuição dos orientadores profissionais junto aos jovens que frequentam e provém da escola pública e se inserem precocemente no contexto laboral, tem se constituído num enorme desafio frente à realidade brasileira. Na presente Mesa Redonda serão apresentados processos que trazem reflexões sobre práticas realizadas nos estados de Santa Catarina, Sergipe e Ceará, atividades estas que buscam contribuir para que o jovem de classes sociais menos favorecidas economicamente consiga se inserir no mercado de trabalho com maior

efetividade. As propostas, já efetivadas ou em andamento, procuram focar em questões como empregabilidade, empreendedorismo, autoconhecimento e conhecimento do contexto do mercado de trabalho atual. No que se refere à proposta realizada no Ceará, cabe salientar que já se efetivou como uma política pública de estado. Todos se constituem em processos desenvolvidos junto a jovens estudantes dos ensinos fundamental e médio da rede pública de ensino, como também com acadêmicos de um curso de psicologia de uma universidade onde 80% dos estudantes são trabalhadores. Essas realizações apontam para possibilidades de ampliação do campo de atuação do orientador profissional, indo além do contexto clínico, escolar e/ou organizacional, para outros espaços onde se constata a necessidade de elucidação sobre a importância e as particularidades da vida laboral, a elaboração de projetos de vida/profissional e a preparação para o ingresso no mundo do trabalho. A partir das apresentações e discussões propostas poderão surgir novas iniciativas que visem contribuir ainda mais com os jovens inseridos ou por ingressarem no contexto laboral atual, bem como acenar com possibilidades de melhoramento e ampliação dessas atividades na construção do papel profissional desses jovens.

TRABALHADORES ESTUDANTES E CONSTRUÇÃO DE CARREIRA: ADVERSIDADES E POSSIBILIDADES

Marilu Diez Lisboa

INSTITUTO DO SER - Orientação Profissional e de Carreira – Florianópolis, SC

Por meio de pesquisas junto a estudantes pertencentes e egressos do sistema público de ensino brasileiro, constata-se que raramente esses conseguem ter acesso e permanecerem nos ensinos técnico e superior antes de ingressarem no mundo do trabalho. Frente a essa realidade propomos discutir sobre a relação dos jovens que frequentam a escola pública com o trabalho, refletindo sobre a sua realidade, o que lhes está sendo proporcionado como capacitação e as formas de acesso às informações e disponibilização destas oportunidades, um dos papéis da Orientação Profissional nesse contexto. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre juventude, estimam que a população jovem no Brasil (2014) se fixava, em números absolutos, em 22.682 milhões de jovens com idade entre 18 e 24 anos. Destes, 16,3%, frequentavam o ensino superior (IBGE, 2015). As razões determinantes desse contexto residem, entre outras, na ineficácia da escola pública, que não os prepara para o nível de conhecimento exigido para prolongarem os estudos e/ou para frequentarem com base efetiva de conhecimento o ensino superior; e pela necessidade de assumir o próprio sustento e em muitos casos o de sua família, o que os obriga a ingressarem no mundo do trabalho precocemente e, como consequência, a evadirem da escola ou estudarem com maior limitação de tempo e aproveitamento. Essa população dirige seus objetivos para a busca da empregabilidade e, quanto aos estudos, invariavelmente acaba abrindo mão ou ingressando em instituições de ensino utilizando-se de políticas públicas voltadas à educação e/ou sustentados pelas classes empresariais. Para além da escolha de um futuro trabalho, a Orientação Profissional possui um papel substantivo nas decisões profissionais dessa parcela da população, o que se pretende discutir e problematizar com a presente apresentação.

marilu@instserop.com.br

EDUCAR PARA EMPREENDER E CONSTRUÇÃO DA CARREIRA NA PSICOLOGIA: DESENVOLVENDO COMPETÊNCIAS E DESENHANDO TRAJETÓRIAS

Fernanda Aguilera

Faculdade Pio Décimo -Aracaju, SE

Os desafios vivenciados pelos jovens para ingresso no mercado de trabalho são diversos, inclusive entre universitários. Segundo dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios), o desemprego geral chegou aos 12% ao final de 2016, sendo que 53,6% dos desempregados tinham concluído pelo menos o ensino médio e 9,2% o nível superior. Entre brasileiros de 18 a 24 anos, os índices ultrapassaram os 19%, com estimativa de chegar aos 27% no final de 2017, caso se mantenha a tendência de mercado nesses tempos de crise político/econômica. Diante dos dados nacionais, a região nordeste vivencia realidade ainda mais crítica: o desemprego atingiu 27,4%. O que fazer diante dessa realidade? No contexto universitário, além de serviços de orientação de carreira e mediação de mão de obra, como as centrais de estágio e emprego em algumas instituições, um caminho alternativo promete ser promissor: o investimento em educação empreendedora. Mais comum em cursos nas áreas de negócios, essa compõe a formação do curso de Psicologia em uma instituição sergipana, visando desenvolvimento de atitudes empreendedoras e criação de oportunidades profissionais na área. A criação de projetos pelos alunos tem início no sexto período, nos estágios básicos, seguindo até a conclusão do curso. Uma disciplina teórico-prática obrigatória volta-se para desenvolver competências de planejamento e gerenciamento de projetos, dando base para escolhas quanto ao trabalho de conclusão de curso. São oferecidas três ênfases, de livre opção pelos estudantes: acadêmica, com a construção de projetos de pesquisa visando processos seletivos para pós-graduação; técnica, visando construção de projetos técnicos para prestação de serviços ou concorrência em editais de financiamento (ações sociais); e empreendedora, voltada a construir planos de negócios no campo da Psicologia. Resultados mostram-se positivos: publicações científicas, aprovações em mestrado e geração de oportunidades no mercado. Formação empreendedora mostra-se importante alternativa na construção de trajetórias de sucesso. Palavras-chave: Psicologia, carreira, empreendedorismo, juventude(s).

aguillera@hotmail.com

JUVEMP: A SUSTENTABILIDADE DE UMA POLÍTICA PÚBLICA VOLTADA AO EMPREENDEDORISMO PARA AS JUVENTUDES NO ESTADO DO CEARÁ

Suzana de Sousa Cavalcante Barreira

IDT - Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Fortaleza, CE

O Projeto Juventude Empreendedora - JUVEMP, criado e executado pelo Instituto de Desenvolvimento do Trabalho - IDT e financiado pelo Governo do Estado do Ceará, como uma iniciativa da Secretaria de Trabalho e Desenvolvimento Social, é desenvolvido há dez anos em diversos municípios do estado, visando dar resposta às demandas sociais referentes ao desemprego juvenil, que vem crescendo em virtude das exigências do mercado. Tem como objetivo integrar o jovem entre 17 e 24 anos na sociedade e no mercado de trabalho, por meio de uma formação pessoal, social e profissional. É baseado na aprendizagem teórico-vivencial, totalizando 320 h/a, distribuídas em módulos com atividades analítico-reflexivas. Os jovens vivenciam o empreendedorismo social, identificando problemáticas e potencialidades em suas comunidades e intervindo de modo a desenvolver suas habilidades pessoais, tornando-se agentes de transformação da sua realidade e da comunidade onde vivem. No módulo Orientação Profissional, elaboram um Projeto de Vida/Profissional, sob a condução de um psicólogo, com carga horária de 40 h/a. As identificações pessoais e profissionais, assim como o conhecimento acerca das profissões e da realidade de cada município contemplado, são trabalhadas por meio de atividades grupais com

metodologia participativa e fundamentos teórico-reflexivos, dentro de uma perspectiva sócio-histórica. Após a capacitação, o projeto tem a meta de inserção mínima de 20% desses jovens no mercado de trabalho. Durante os dez anos de execução, contemplou 91 municípios cearenses, totalizando 5.350 participantes e inserindo 1.372 jovens no mercado de trabalho. O JUVEMP se inclui no conjunto das políticas públicas sociais, oportunizando ao jovem em situação de vulnerabilidade social uma formação capaz de estimular o autoconhecimento, fortalecimento dos vínculos familiares, ampliação de uma visão de mundo e do senso de responsabilidade para a resolução de problemas, apropriação da realidade socioeconômica do município, assim como facilitar seu processo de escolha profissional.

suzanacavalcante@uol.com.br

CONTRIBUIÇÕES DE UMA CLÍNICA ESCOLA DE PSICOLOGIA NO CONTEXTO DA ESCOLHA PROFISSIONAL

Michele Gaboardi Lucas

Universidade do Oeste de Santa Catarina – Chapecó, SC

Os debates em torno da importância da reflexão referente ao momento da escolha profissional já acontecem há um bom tempo. Porém, percebe-se que ainda hoje muitos jovens escolhem seus cursos superiores ou técnicos sem considerar as várias questões que permeiam esse processo de decisão. Dentre estes temas é possível citar: as influências sofridas no momento da escolha; o mercado de trabalho; o autoconhecimento; os critérios utilizados para realizar a escolha; os cursos oferecidos pelas instituições de ensino, entre outros. A realidade do Oeste de Santa Catarina não é diferente, na medida em que o público que busca o processo de orientação profissional de uma clínica escola de psicologia de uma universidade comunitária, em sua maioria é composto por jovens trabalhadores, que já realizaram uma primeira escolha profissional, estão cursando um curso superior ou técnico em instituições federais e estão insatisfeitos com sua escolha. A partir disso surgem alguns questionamentos, dentre eles: Como o profissional psicólogo pode contribuir com essa demanda? Uma das estratégias que vem sendo utilizada nos últimos quatro anos para tentar minimizar essas questões são as palestras sobre Escolha Profissional que fazem parte do projeto UNOESC Solidária. Essas palestras são realizadas em escolas públicas da cidade de Chapecó SC e região, com o objetivo de propiciar reflexões sobre o momento da escolha e sobre a inserção no mercado de trabalho. Até o mês de maio deste ano, participaram das palestras cerca de 2000 alunos do segundo e terceiro ano do ensino médio. Constatou-se que a partir de 2016 o número de jovens que tem buscado o processo de orientação profissional na clínica escola aumentou significativamente. Por meio de levantamento identificou-se que isso tem relação com as palestras realizadas, cujo processo será descrito na presente Mesa Redonda. Palavras-chave: escolha profissional; trabalho e estudos; clínica escola.

michele.lucas@unoesc.edu.br

MR8: RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E A ARTICULAÇÃO EM NARRATIVAS DE CARREIRA

Coordenadora: *Lucy Leal Melo-Silva*

USP - Universidade de São Paulo - Ribeirão Preto, SP

Essa mesa redonda objetiva contribuir com reflexões sobre o uso de técnicas de avaliação psicológica em contextos de orientação profissional, objetivando trazer ao debate a integração de dados como estratégias facilitadores de processo de decisão de carreira úteis aos usuários dos serviços apresentados. Os temas desenvolvidos abordados: (a) O uso criativo/alternativo dos resultados de avaliação em processos de orientação profissional (Thaline da Cunha Moreira, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, Leonardo de Oliveira Barros - Universidade São Francisco); (b) Avaliação em processo de orientação profissional: articulação dinâmica das informações (Lucy Leal Melo-Silva, Universidade de São Paulo, campus de Ribeirão Preto); e (c) A EMEP e a AIP como instrumentos facilitadores do processo de orientação profissional (Mariana Araújo Noce, UNAERP).

O USO CRIATIVO/ALTERNATIVO DOS RESULTADOS DE AVALIAÇÃO EM PROCESSOS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

*Thaline da Cunha Moreira
Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Leonardo de Oliveira Barros*

USF - Universidade São Francisco – Campinas, SP

Durante a realização de um processo de orientação profissional diversos instrumentos podem ser utilizados para conhecer e auxiliar o orientando quanto ao esclarecimento de suas dúvidas. Para além das informações padronizadas que estes instrumentos podem fornecer, eles também podem ser utilizados de forma criativa/alternativa para aprofundar outras questões com o adolescente. Assim, o presente estudo tem por objetivo o relato de dois casos em que uma escala de autoeficácia e de aconselhamento profissional foram utilizadas para além do formato tradicional, com as interpretações dos fatores, sendo discutidos também os itens mais pertinentes. Os participantes foram dois adolescentes, ambos com 17 anos e estudantes do terceiro ano do ensino médio de escolas particulares, que foram atendidos individualmente. A participação deles no processo de orientação profissional oferecido por uma universidade do interior de São Paulo se deu mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido pelo responsável. Eles participaram de oito encontros nos quais foram aplicados a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), a Escala de Aconselhamento Profissional (EAP) e o BBT-Br, além do desenvolvimento de atividades de exploração e autoconhecimento. Os participantes responderam em uma sessão a EAE-EP e a EAP, sendo que os resultados foram trabalhados no encontro seguinte. Além de apresentar o desempenho geral deles em relação aos fatores avaliados pelas escalas, os itens que tiveram as pontuações mais baixas foram novamente retomados, de forma que eles pudessem refletir a razão pela qual vieram responder de tal forma, além de aprofundar outras questões a partir da reflexão destes itens. A proposta de utilizar os itens de forma criativa tem principalmente o intuito de construir narrativas com o orientando a respeito da sua escolha por um curso ou profissão.

thacmoreira@gmail.com

AVALIAÇÃO EM PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: ARTICULAÇÃO DINÂMICA DAS INFORMAÇÕES

Lucy Leal Melo-Silva
USP - Universidade de São Paulo - Ribeirão Preto, SP

No contexto do aconselhamento de carreira a avaliação se dá em três circunstâncias: da pessoa, de sua problemática e dos processos e resultados da intervenção. A avaliação da pessoa, em seus atributos (interesses, maturidade, personalidade, autoeficácia, valores, entre outras) proporciona informações relevantes para o psicólogo para o delineamento do processo de intervenção. E, para o cliente se ele atribui sentidos aos resultados e eles se articulam com as demais informações. As interpretações individuais tratadas no diálogo entre o psicólogo e o cliente a respeito dos resultados de diversas e complementares técnicas constitui um dos ingredientes críticos da intervenção de carreira. Esta apresentação objetiva descrever quando e como a avaliação da pessoa é realizada no Serviço de Orientação Profissional da USP de Ribeirão Preto. As dimensões psicológicas foco desta apresentação são: (a) maturidade, avaliada por meio da Escala de Maturidade para a escolha profissional (EMEP), de Kathia Neiva, e (b) interesses, avaliados por meio do Teste de Fotos de Profissões (BBT-Br): método projetivo para a clarificação da inclinação profissional, de Martin Achtnich. As questões de carreira são explicitadas por meio de questões-guia da “Minha História de Carreira”, de Savickas e Hartung. Os dados foram obtidos no processo de intervenção realizado em 12 sessões, nas quais foram desenvolvidas temáticas como autoconhecimento, escolha, influência familiar, informações sobre as profissões, e mundo do trabalho. Um estudo de caso de uma jovem de 17 anos, do sexo feminino, proveniente de uma escola particular é apresentado articulando as informações obtidas por diferentes técnicas que possibilitaram a explicação das escolhas delineadas a partir da infância, fazendo sentido na atualidade com sinalização de um projeto de futuro.

lucileal@ffclrp.usp.br

A EMEP E A AIP COMO INSTRUMENTOS FACILITADORES DO PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Mariana Araújo Noce

UNAERP - Universidade de Ribeirão Preto, SP

Na Orientação Profissional e de Carreira, diversas técnicas e instrumentos de avaliação psicológica podem ser utilizados para o orientador conhecer diferentes aspectos da pessoa em processo de decisão de carreira e para favorecer que o orientando tenha acesso e reflita sobre suas características, considerando tais informações em seus projetos profissionais e de vida. O presente trabalho tem o objetivo de apresentar e discutir o uso da Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP) e do teste Avaliação dos Interesses Profissionais (AIP) em intervenções individuais realizadas por estagiários na clínica-escola da Universidade de Ribeirão Preto, durante estágio curricular obrigatório. Após aplicação e avaliação dos instrumentos conforme instruções e padronização constantes em seus respectivos manuais técnicos, os resultados são analisados e utilizados para embasar devolutivas e discussões, ao longo do processo, de forma a estimular reflexões dos orientandos, promovendo o autoconhecimento e a busca de informações. No caso da EMEP, são destacadas frases que, tanto do ponto de vista dos orientandos quanto dos orientadores, geram reflexão e conscientização a respeito de atitudes e conhecimentos referentes à exploração de si e das ocupações. A avaliação por meio da AIP é utilizada para, além de identificar campos de menor e de maior interesse, favorecer a exploração de ações profissionais e a associação de tais atividades com diferentes áreas e carreiras. A aplicação da EMEP ao final dos atendimentos também tem sido instrumento útil a clientes e estagiários para avaliação e significação de todo o processo de orientação, bem como para reconhecer atitudes e conhecimentos ainda a desenvolver. São apresentadas situações de casos atendidos para ilustrar o trabalho que vem sendo realizado e a articulação entre informações quantitativas e qualitativas dos referidos instrumentos com os processos de construção de carreira dos usuários do serviço.

mnoce@unaerp.br

MR9: FRONTEIRAS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA ESTRATÉGIA CLÍNICA.

Coordenadora: *Maria Emilia Bonora Lima*

A proposta dessa mesa é discutir a clínica dentro da orientação profissional, desde três pontos de vista: o contexto social hipermoderno, as fronteiras entre a Psicoterapia Breve e a Orientação Profissional e os impactos dos fatores emocionais propiciando ou dificultando o sucesso das orientações. Tenciona-se assim ilustrar aspectos importantes do trabalho clínico na atualidade, ampliando o olhar para esta modalidade de intervenção em Orientação.

A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA UNIVERSITÁRIOS NO CENÁRIO HIPERMODERNO

Yara Malki

Marcos Lanner de Moura

Maria Celeste Almeida

USP – Universidade de São Paulo – São Paulo, SP

Essa apresentação visa discutir a Orientação Profissional sob o vértice da dialética indivíduo-sociedade no momento histórico hipermoderno. A hipermodernidade ou modernidade tardia é compreendida não como ruptura, mas antes, como exacerbação das características da modernidade. Alguns elementos que definem a vivência do indivíduo hipermoderno e são sensíveis às questões de escolha profissional serão destacadas: a dúvida radical, o eu como projeto auto reflexivo, o tempo como velocidade, o paradigma da descartabilidade, a sociedade do espetáculo, a busca pelo sentido, o imperativo da felicidade e da diversão. Será discutida também a centralidade do Trabalho para as gerações mais jovens e o papel da tecnologia, induzindo estratégias de lida com a realidade do tipo tentativa-e-erro. Percebe-se a autoconstrução identitária como uma tarefa contraditória devido a determinantes sociais que reforçam a impulsividade e a baixa reflexão. Conclui-se com apontamentos sobre o papel do orientador clínico na atualidade: oferecer continência e rêverie, ter atenção ao falso self profissional e à demanda pela “busca de sentido” no trabalho, ser ponto de referência, auxiliar o sujeito a integrar sua narrativa autobiográfica, mostrar-se como presença viva. A OP mostra sua potência como locus de resistência ao paradigma da descartabilidade e ao tempo vivido como velocidade.

yara.malki.psi@gmail.com

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA ESTRATÉGIA CLÍNICA: FOCO, ENQUADRE E MANEJO CLÍNICO À LUZ DA PSICOTERAPIA BREVE

Marcos Lanner de Moura

Yara Malki

Maria Celeste Almeida

USP – Universidade de São Paulo – São Paulo, SP

É comum entre autores da Orientação Profissional (OP) clínica a afirmação de que o processo de OP assemelha-se a uma psicoterapia breve (PB) com foco na escolha. Contudo, não há consenso sobre qual modelo/estratégia de psicoterapia breve seguir ou mesmo de como se dá essa semelhança. E. Gillièron (1986, 2004), ao comparar diferentes abordagens em PB psicanalítica, percebe que os modelos diferenciam-se em relação à condução do foco e na constituição do enquadre, levando a implicações para a dinâmica do campo terapêutico. Da mesma forma, autores e suas propostas em OP clínica apresentam diferenças quanto à condução do manejo clínico bem como em relação ao enquadre e foco. O presente ensaio visa explorar essas diferenças à luz de contribuições do campo

da PB psicanalítica. A problemática da escolha e a compreensão do tempo futuro, na OP, pode ser considerado como o foco do processo mas também como parte do enquadre, trazendo diferentes implicações para o processo. As formas como se estabelecem o enquadre (tempo pré-definido ou não, número de encontros, uso de testes e atividades) implicam em diferenças na postura do orientador (se mais ou menos ativa) e no manejo. Por fim, concebe-se que a interpretação carrega, como objetivo último, os aspectos referentes à projeção do futuro e apresenta-se uma representação gráfica de seu percurso.

marcos.lanner@gmail.com

ILUSTRAÇÃO DA DIALÉTICA E DO MANEJO CLÍNICO NA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: ALCANCES E LIMITES

Maria Celeste Almeida

Yara Malki

Marcos Lanner de Moura

USP – Universidade de São Paulo – São Paulo, SP

Como pesquisadora do NOP - Núcleo de Orientação Profissional, vinculado ao LABOR - Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, atendo universitários da USP que buscam o serviço com diversas queixas, desde dúvidas quanto à escolha do curso atual, até questões quanto ao medo do futuro profissional e estabelecimento de sua carreira. Os universitários apresentam desde um motivo principal a um ou vários motivos periféricos; de motivos conscientes a motivos inconscientes para o próprio jovem universitário (Malki, 2015). Ao fazer o esclarecimento entre o motivo principal e os periféricos, nos deparamos também com questões emocionais, que nem sempre são claras ao universitário, mas influenciam o motivo da queixa. O NOP recebeu em 2015 e 2016 um total de 83 universitários, em alguns, estavam presentes questões emocionais que influenciavam o motivo da queixa. O objetivo dessa apresentação é demonstrar através de dois casos clínicos de universitários atendidos pelo NOP, como as questões emocionais podem estar presentes juntamente com as queixas apresentadas, e até inviabilizar o processo de orientação profissional. Ambos os casos foram atendidos e serão apresentados dentro de todos os cuidados éticos exigidos em pesquisa, de forma a proteger o anonimato dos participantes. Os casos apresentados são de um modelo de atendimento com duração de duas a quatro entrevistas de 1h30 cada, passando por três momentos: 1) Acolhimento - holding; 2) Esclarecimento - identificação e apropriação dos motivos de queixa; 3) Elaboração do plano de ação. Como resultados, os dados mostram que as questões emocionais se fazem presentes nas queixas trazidas pelos universitários, e em alguns casos é possível realizar a orientação, mas em outros, a orientação fica extremamente prejudicada e até inviabilizada neste modelo de atendimento.

celeste@celestealmeida.com.br

MR10: “ESCOLHA DE CARREIRA”: INOVAÇÃO PARA ESCOLHA PROFISSIONAL DE ADOLESCENTES

Coordenador: *Ricardo Rüppell Paraná Júnior*

Bearings Vocacional - Curitiba, PR

O processo de tomada de decisão profissional permeia a carreira em diferentes momentos do desenvolvimento humano. A escolha da carreira impacta não somente no indivíduo que escolhe, mas também nos contextos que ele está inserido: familiar, escolar, social e outros. No Brasil, ao se pensar a primeira escolha profissional - para maior parte dos jovens – o fenômeno ocorre ao concluir (ou não) o ensino médio e é geralmente nessa etapa da vida – adolescência – que se iniciam as atividades de trabalho e/ou ingresso no ensino superior. Nesse sentido, questiona-se o papel da sociedade (escola, família e outros agentes) e das intervenções possíveis e (não) realizadas na formação dos indivíduos com foco em favorecer a escolha profissional com maturidade e segurança. Com o objetivo de facilitar a tomada de decisão profissional, a plataforma “Escolha de Carreira” foi pensada como uma intervenção que pode ser acessada pelo estudante nos diferentes contextos em que está inserido, usando apenas um computador, tablet ou celular. O sistema foi desenvolvido com uma linguagem personalizada para o público adolescente e visa estimular o autoconhecimento, reflexão sobre interesses profissionais e trazer informações sobre cursos e mercado de trabalho de diferentes áreas de atuação. Por meio de sua personalização, interatividade e automação, verificou-se o engajamento dos jovens com o recurso quando o mesmo foi divulgado em escolas, redes sociais e também usado para inovar e agregar durante o processo de orientação profissional tradicional.

STARTUPS E SUAS CONTRIBUIÇÕES NO PROCESSO DE ESCOLHA PROFISSIONAL

Ricardo Ruppell Paraná Júnior

Bearings Vocacional - Curitiba, PR

O processo de decisão que envolve a escolha profissional impacta não somente jovens adolescentes, mas pessoas de diferentes faixas etárias. Segundo um estudo da International Management Stress Association, 72% das pessoas não se consideram satisfeitas em suas ocupações laborais. Ademais, 52% dos profissionais não atuam em suas áreas de formação (IPEA). Nesse sentido, questiona-se o papel das instituições de ensino superior na formação de seus estudantes, contribuição e direcionamento ao mercado de trabalho. Este cenário intensifica-se com a chamada Geração Z (nascidos a partir da metade da década de 90 até 2010), trazendo consigo características como o imediatismo e exigência sobre a carreira profissional em níveis acentuados se comparados às demais gerações. Todos os anos, estudos evidenciam a constante adaptação do mercado de trabalho à novas tecnologias e extinção de profissões tradicionais e consagradas. Tais acontecimentos reforçam a importância de informações e profissionais atualizados para ofertar experiências de reflexão condizentes com a configuração do mercado de trabalho para os próximos anos. O surgimento de nanodegrees, cursos online e profissões que não exigem a formação em um curso superior impactam significativamente os processos seletivos de empresas e a inserção/recolocação de profissionais em novas oportunidades de trabalho. Ao considerar o cenário da escolha profissional e os avanços tecnológicos em diversas áreas do conhecimento, foi desenvolvido um projeto online que visa auxiliar profissionais da psicologia e orientação profissional de forma escalável, eficiente e conectada. Sabendo da importância do elemento humano no processo e prezando pela qualidade metodológica, o sistema traz questões que envolvem o autoconhecimento, informações sobre o mercado de trabalho, referência de testes psicológicos com validade científica e a combinação de diretrizes curriculares do Ministério da Educação aliada às rotinas exercidas por profissionais das mais diversas áreas de atuação.

ricardo.rpj@gmail.com

ESCALABILIDADE E AUTOMAÇÃO NO PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Rodrigo Wazlawig
Bearings Vocacional - Curitiba, PR

O processo de orientação profissional no Brasil data do início do século XX, quando os primeiros laboratórios de psicometria são instalados no LICEU de artes de SP. Tinham por objetivo mensurar o potencial intelectual do indivíduo para, a partir do conjunto de competências aferido, direcionar o estudante para uma área do conhecimento a qual sua força de trabalho agrega-se maior valor. Essa lógica econômica-industrial utilizava, em seu processo, inventários e questionários de papel que, posterior a sua aplicação, necessitavam de um tempo para correção e interpretação de dados pelo profissional. Contudo, principalmente com o advento da tecnologia, o mundo contemporâneo passou a permitir a automação de diversos processos que antigamente eram manuais. Gerando eficiência e economia ao processo de fabricação e manufatura de bens e serviços. É dentro deste contexto que se busca apresentar essa discussão. Não como uma fórmula rasa de soluções prontas, mas como um outro ponto de vista para a abertura das ciências humanas à evolução inevitável do ser humano tecnológico, social e conectado. Os estudos realizados para este trabalho têm como base a plataforma de orientação profissional “Escolha de Carreira” e foram aplicados em contextos escolares na cidade de Curitiba com jovens de 15 à 18 anos, todos em fase pré-vestibular. Identificou-se que o tempo de resposta para a devolutiva pós-aplicação era a principal fonte de ansiedade dos alunos. Não o bastante, o déficit de conteúdo atualizado e profissões sugeridas dificultam a criação de parâmetros para uma tomada de decisão realista. Com a automação do processo obteve-se o engajamento de todos os alunos, principalmente pelo conteúdo atual e interfaces de design que permitiram uma experiência única e interativa. Por fim, concluiu-se que o uso da “Escolha de Carreira” Como ferramenta de apoio ao processo de orientação profissional aumentou o conteúdo ofertado aos estudantes; reduziu o tempo de espera pelo resultado; agregou conhecimento sobre a pesquisa de Instituições de Ensino Superior e possibilitou ao gestor pedagógico uma inteligência de dados com o perfil das turmas e cursos favoritos.

rodrigo.wazla@gmail.com

“ESCOLHA DE CARREIRA”: RECURSO TECNOLÓGICO COMPLEMENTAR NA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Rafaela de Faria
Barbara Prado Zerbatto
ICOP - Instituto de Coaching e Orientação Profissional – Curitiba, PR

Ao longo das últimas décadas, a sociedade e o mundo do trabalho têm se transformado e exigido um posicionamento diferente dos indivíduos em relação à sua carreira. Essas mudanças fazem com que também a Psicologia enfrente novos desafios, teóricos e práticos, nessa área. Nos dias de hoje, os indivíduos precisam se adaptar às mudanças constantes, aproveitar as oportunidades presentes e estar atentos às oportunidades futuras. E, ainda, continuar tomando decisões, implementando as escolhas e construindo sentidos sobre si e sobre a carreira nas diferentes fases do desenvolvimento humano (Soares, 2014; Duarte, 2013; Savickas, 2009). É fato que “o futuro da Psicologia Vocacional/Profissional depende da sua capacidade para responder às mudanças na sociedade, ao

oferecer modelos, métodos e materiais que permitam uma intervenção adaptada às transformações no contexto atual” (Barros, 2010, p.17). Para atender às necessidades dos indivíduos do século XXI, os modelos e métodos de carreira do século XX devem ser refletidos, substituídos ou reformulados de forma a dar origem a enfoques dinâmicos que enfatizem a flexibilidade humana, a adaptabilidade e a aprendizagem ao longo da vida (Lima&Fraga, 2010). Frente essa realidade, esse trabalho visa apresentar os resultados da articulação entre o “tradicional” processo de Orientação Profissional e a “moderna” plataforma “Escolha de Carreira”. O recurso tecnológico foi utilizado - para complementar a intervenção e testar sua eficácia - em quinze processos de orientação profissional no primeiro semestre de 2017. Os resultados indicados pela plataforma (cursos recomendados) foram comparados com a escolha dos clientes no final do processo de OP. Destaca-se que em todos os casos avaliados os clientes manifestaram satisfação em interagir com a plataforma e os cursos indicados pelo sistema incluía a escolha final dos clientes. Novas comparações serão realizadas, mas até o momento recomenda-se o uso da “Escolha de Carreira” como um recurso tecnológico complementar na Orientação Profissional.

rafaelaicop@gmail.com

MR11: USO DE INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E DE TÉCNICAS EM INTERVENÇÕES DE CARREIRA

Coordenadora: *Maiana Farias Oliveira Nunes*

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina – Florianópolis, SC

Essa mesa se propõe a discutir o uso de instrumentos e técnicas no contexto das intervenções de carreira. O uso de testes (restritos e não restritos ao psicólogo) acompanha a história da área, assim como as técnicas de intervenção. Em ambos os casos, ao longo do tempo, tem-se refletido sobre a importância da existência de fundamentos teóricos que sustentem o uso de tais procedimentos, de modo a realizar um trabalho com a qualidade necessária. Serão discutidas questões históricas que influenciam o uso acrítico de ambas ferramentas profissionais e os problemas associados à formação do psicólogo (tanto na graduação como na pós-graduação). Os impasses da área, do ponto de vista prático e científico, serão abordados, assim como serão levantadas reflexões na direção da superação das dificuldades encontradas na área.

INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: A IMPORTÂNCIA DOS MODELOS TEÓRICOS DE INTERVENÇÃO

Marco Antônio Pereira Teixeira

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

O uso de instrumentos de avaliação psicológica, especialmente os popularmente conhecidos como “testes vocacionais”, tem uma longa tradição na história do aconselhamento de carreira ou orientação profissional. Embora eles não sejam imprescindíveis no processo de orientação, com certeza constituem-se em ferramentas valiosas que podem trazer informações úteis para a intervenção. No cenário brasileiro, isso traz uma questão importante que é a restrição ou não do uso de instrumentos de avaliação da área de carreira aos profissionais da psicologia, uma vez que instrumentos considerados testes psicológicos são de uso privativo de psicólogos. No entanto, o campo do aconselhamento ou orientação de carreira é multidisciplinar, e profissionais de outras

áreas também necessitam avaliar seus orientandos. Nesta apresentação, serão apresentados argumentos favoráveis e contrários à restrição, indicando os eventuais benefícios e prejuízos que tal restrição pode trazer à área. Argumenta-se que, mais do que restringir ou não o uso de instrumentos, faz-se necessário melhorar a formação dos orientadores profissionais, não apenas no que diz respeito ao uso de instrumentos ou técnicas, mas principalmente no que concerne aos fundamentos teóricos que sustentam a intervenção. É o modelo teórico de aconselhamento utilizado que vai indicar a necessidade ou não de uso de instrumentos de avaliação na orientação e, mais do que isso, garantir que o uso dos mesmos traga benefícios aos orientandos, independente da área de especialidade do orientador.

mapteixeira.psi@gmail.com

USO DE TESTES PSICOLÓGICOS EM PROCESSOS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

Ana Paula Porto Noronha

USF - Universidade São Francisco – Campinas, SP

A orientação profissional é um processo técnico-científico, que visa promover o conhecimento dos atributos psicológicos dos que dele participam; o conhecimento das possibilidades de ocupações e profissões, bem como das inúmeras variáveis que compõem o mundo do trabalho; com o intuito de facilitar a tomada de decisões dos avaliados em relação ao seu futuro a curto e médio prazo. Psicólogos realizam os processos de orientação profissional e desenvolvimento de carreira desde o início do desenvolvimento da psicologia no Brasil, por volta da década de 1960 do século passado e o fazem por meio de modelos teóricos e instrumentos de coleta de dados com enfoques distintos. Em que pese o fato da prática ser antiga, ainda há desafios a serem superados, dentre os quais, o escasso número de instrumentos e técnicas que auxiliem na coleta de informações dos avaliados com características científicas comprovadas e a formação competente do psicólogo. O presente trabalho pretende versar sobre tal problemática, mais especialmente, sobre os poucos recursos de avaliação com evidências e os saberes que deveriam ser de conhecimento do psicólogo. Serão trazidos elementos históricos e contemporâneos sobre os temas tratados. Objetiva-se situar o problema e apresentar reflexões sobre eventuais superação ou minimização dos prejuízos.

ana.noronha8@gmail.com

O USO DE TÉCNICAS EM PROCESSOS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL/VOCACIONAL E DE ACONSELHAMENTO DE CARREIRA

Manoela Ziebell de Oliveira

PUCRS -Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

Oficialmente a área de Orientação Profissional/Vocacional (OPV) surgiu entre 1907 e 1909, com a criação do primeiro Centro de Orientação Profissional nos EUA e a publicação do livro *Choosing a Vocation*, por Frank Parsons. Nele, Parsons defendia a necessidade de três pilares em processos de OPV: análise das características do indivíduo, análise das características das ocupações, e cruzamento destas informações. Décadas depois, a referência à OPV remete aos processos em que se auxilia os indivíduos indecisos a avaliarem o seu repertório comportamental e a traduzi-lo em escolhas vocacionais aplicando a tríade de Parsons. Esta atividade utiliza as teorias de traço e fator como suporte para a aplicação de inventários de interesse, administração de informação, incentivo à exploração e sugestão de escolhas ajustadas. Traduz, portanto, autoconceitos em títulos

profissionais. Diferentemente, indivíduos que ainda não tem essa clareza precisam que um psicólogo os auxilie no processo de cristalização de um autoconceito de carreira e a visualizarem uma carreira subjetiva. Esta atividade é o Aconselhamento de Carreira (AC), o qual necessita de processos de autorreflexão para promover a clarificação de valores e perspectivas pessoais, desenvolver autoconhecimento e construir a noção de carreira subjetiva. Para que isso ocorra, são utilizadas técnicas capazes de promover a formação de autoconceitos e narrativas sobre a carreira, de forma mais ampla. Embora teoricamente, as diferenças entre os processos de OPV e AC estejam claramente demarcadas, a tomada de decisão sobre o uso de testes e técnicas na condução de processos de OPV e AC depende da decisão do profissional que os conduz, e da avaliação que este faz sobre as necessidades e capacidades de seu cliente. No presente trabalho serão discutidos os benefícios e prejuízos do uso de técnicas em OPV e AC, bem como a possibilidade de que estas contemplem a tríade de Parsons nestes processos.

manoela.ziebell@gmail.com

MR12: DESAFIOS EM TRANSIÇÕES DE CARREIRA DE ADULTOS

Coordenador: *Alexsandro Luiz de Andrade*

UFES - Universidade Federal do Espírito Santo – Vitória, ES

A presente mesa introduz um conjunto de pesquisas atuais no campo de desenvolvimento de carreira. No conjunto dos esforços científicos dos pesquisadores são apresentados novos apontamentos teóricos no campo de transição universidade-trabalho, bem como se discute a inserção de mulheres em novos espaços do mercado de trabalho. Na orientação de desenvolvimento metodológico do campo, novas ferramentas são apresentadas para investigação de construtos tradicionais na psicologia (estilo apego), além da criação de uma tarefa computacional para avaliação de aspectos de interação família-trabalho.

DE ESTUDANTE A PROFISSIONAL: A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DURANTE A TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE-TRABALHO

Marina Cardoso de Oliveira

UFTM - Universidade Federal do Triângulo Mineiro – Uberaba, MG

A transição universidade-trabalho é um momento significativo e, geralmente, difícil de ser vivenciado já que envolve, entre tantos aspectos, a reestruturação da identidade pessoal e profissional. Adicionalmente, estudos apontam que a construção da identidade profissional é um dos indicadores de sucesso nesta transição. De modo geral, espera-se que, ao concluírem a graduação, os recém-formados sejam capazes de se identificarem como profissionais mais do que como estudantes. Contrariamente, muitos recém-graduados têm encontrado dificuldades para construir uma identidade profissional, o que influencia a experiência de transição para o trabalho. Reconhecendo a necessidade de investigações sobre este tema, realizou-se um estudo qualitativo que teve por objetivo descrever e analisar os fatores que influenciam a construção identidade profissional durante a transição universidade-trabalho. Foram realizados dois grupos focais com o total de oito recém-formados, de ambos os sexos, que concluíram cursos de Psicologia, Engenharia Química, Enfermagem e Geografia. As entrevistas grupais foram analisadas à luz da análise do discurso. Os

resultados indicaram que a construção da identidade profissional durante esta transição na carreira é um processo que se desenrola em vários momentos interdependentes que se inicia na graduação e estende-se durante o processo de busca pela inserção profissional, sendo consolidada com a adaptação ao trabalho e o reconhecimento social. Conclui-se que a transição universidade-trabalho é um período crítico de construção de sentidos sobre si mesmo, ficando a cargo do próprio indivíduo o processo de tornar-se um profissional. Essas conclusões evidenciam a importância dos programas de orientação de carreira no ensino superior como estratégia para diminuir as distâncias entre a formação e a realidade do mundo do trabalho. Além disso, recomenda-se que tais programas se dediquem em facilitar o desenvolvimento de habilidades que contribuam para a construção da identidade profissional.

mco.uftm@gmail.com

MULHERES EM PROFISSÕES PREDOMINANTEMENTE MASCULINAS: METAS DE CARREIRA E OBSTÁCULOS PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL

Ligia Carolina Oliveira-Silva

UFU -Universidade Federal de Uberlândia, MG

A igualdade de gênero em ambientes laborais representa uma demanda relativamente antiga dos movimentos sociais feministas. Embora atualmente seja possível constatar o crescimento da atuação feminina em áreas predominantemente masculinas, tais como Engenharias, Tecnologia, Ciências e Matemática, as mulheres ainda são minoria nestas carreiras. Constata-se a existência de uma disparidade do sucesso na carreira entre homens e mulheres nestas áreas, com eles avançando mais rápido, mais longe e com maiores compensações, o que aponta a importância de analisar os fatores que contribuem para tal quadro. Sendo assim, este trabalho visa apresentar uma revisão de literatura acerca das metas profissionais de mulheres inseridas neste âmbito, assim como dos obstáculos de carreira enfrentados pelas mesmas. No tocante às metas, a literatura indica que enquanto as metas mais frequentes dos homens se relacionam a ganhos monetários e status, mulheres demonstram preferir ajudar os outros e trabalhar em ambientes prazerosos. De forma geral, as aspirações de carreira femininas costumam ser inferiores às masculinas, o que pode ser compreendido pela necessidade das mulheres de evitar falhas, assim como pela percepção de que não tem competência suficiente para trabalhos predominantemente masculinos, culminando na desistência dos mesmos. Em relação aos obstáculos, estudos indicam que empregadores tendem a acreditar menos nas competências das mulheres, ao mesmo tempo em que lhes colocam patamares mais altos de desempenho, o que proporcionalmente torna mais difícil que seu desempenho seja bem avaliado. Adicionalmente, questões como o conflito trabalho-família, maternidade, discriminação e diferenças salariais representam obstáculos frequentes à ascensão na carreira de mulheres em profissões predominantemente masculinas. Diante disto, destaca-se a necessidade de estudos que gerem orientações e subsídios para o alcance de metas e ascensão na carreira de mulheres nestas profissões, assim como a disseminação de estratégias que contribuam para a diminuição da desigualdade e discriminação de gênero.

ligiacarol1987@gmail.com

MODELOS RELACIONAIS DE APEGO ADULTO E CORRELATOS DE CARREIRA

Alexsandro Luiz de Andrade

UFES - Universidade Federal do Espírito Santo – Vitória, ES

A teoria do apego prove uma compreensão de como os modelos individuais de relacionamento influenciam os comportamentos interpessoais. Segundo estudiosos do apego, desde a infância os indivíduos, a partir das interações estabelecidas com seus cuidadores (adultos), formam, modulam e reforçam esquemas cognitivos, bem como constroem modelos internos sobre si e sobre os relacionamentos com contexto externo (outras pessoas e situações). Aplicações da teoria no contexto laboral são recentes, porém os diferentes estudos demonstram que estilo de apego é uma variável importante no desenvolvimento dos indivíduos ao longo da sua trajetória profissional, nas expectativas de performance, decisão de carreira, burnout e engajamento no trabalho. Considerado a falta de instrumentos psicológicos para avaliação de apego a partir de interações em contextos profissionais, propomos nesta pesquisa o desenvolvimento de uma medida psicológica com esta finalidade e seu estudo com outras variáveis psicológica do campo de trabalho e desenvolvimento de carreira. Participaram da pesquisa 450 indivíduos adultos de diferentes regiões do território brasileiro. Dentre os participantes 280 (61,10%) eram do sexo feminino, a média de idade dos participantes foi de 23,79 anos (DP = 6,8 anos). Os resultados gerais do estudo apresentaram indicadores favoráveis de validade e precisão para versão em português brasileiro da medida de apego para relações de trabalho. A versão final da escala apresentou uma estrutura fatorial condizente com modelo bidimensional de apego, bem como relação convergente e divergente com construtos de apego romântico, adaptabilidade de carreira, autoeficácia e satisfação com a vida.

alexsandro.deandrade@yahoo.com

ARBITRIUM: DESENVOLVIMENTO DE UMA TAREFA COMPUTACIONAL PARA AVALIAR CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Manoela Ziebell de Oliveira

André Luiz Lenhonardt dos Santos

Gabriela Techio

Henrique Kalife

Paula Oviedo Ferreira

Rodrigo Soares de Assis

PUC-RS – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

O conflito família-trabalho é um conflito interpapeis que tende a surgir quando: 1) o tempo dedicado às responsabilidades de um dos papéis impede que as obrigações do outro sejam assumidas; 2) a tensão oriunda de um domínio gera estresse, ansiedade, depressão, etc., impedindo que as atividades no outro sejam desempenhadas; 3) os comportamentos esperados para um papel não correspondem à postura esperada no outro. O presente estudo apresenta o desenvolvimento de uma tarefa computacional para avaliação do processo de tomada de decisão de profissionais sobre a alocação do tempo em situações de conflito trabalho-família. A tarefa terá início com o preenchimento de uma agenda semanal a partir de atividades disponíveis em uma lista pré-determinada (ex. reunião, dormir, lazer com a família). Uma vez que o preenchimento esteja concluído a contento, será gerado um painel de registro de cinco recursos (saúde, energia, dinheiro, trabalho e família), e terá início a simulação de passagem do tempo (15 minutos reais simularão um mês na tarefa). Durante a passagem do tempo serão gerados eventos aleatórios que apresentam situações de conflito trabalho-família, como: “É sexta-feira a tarde, seu chefe o convida para um happy hour com diretores. Ao mesmo tempo, você recebe uma mensagem de seu cônjuge lembrando da apresentação no colégio do seu filho. O que você faz?”. O participante deverá então tomar uma decisão em relação a este evento, com as respostas se dividindo em duas, família ou trabalho representado. Ao cabo de cada semana simulada pelo programa, o participante será convidado a revisar a organização de sua agenda e alterá-la caso considere necessário. Por fim, depois de passado o mês simulado, será gerado um resultado a partir de quantos pontos foram

distribuídos entre os domínios de família e trabalho, explicando o que aconteceu com o participante em cada um dos cinco recursos.

manoela.ziebell@gmail.com

elza.staffconsultoria@gmail.com

MR13: AVALIAÇÃO DE INTERVENÇÕES COM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

Coordenadora: *Cláudia Sampaio Corrêa da Silva*

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

A construção do percurso universitário apresenta diversos desafios, que passam por questões de carreira, de aprendizagem, de adaptação ao novo contexto e de bem-estar. As práticas de apoio a esse público têm se tornado mais comuns nos últimos anos, embora muitas instituições de nível superior brasileiras ainda não contem com serviços de orientação de carreira e aprendizagem. Uma preocupação em comum perpassa os três trabalhos dessa mesa: colocar em análise práticas de intervenção com universitários como forma de melhor estruturar e fundamentar o trabalho, e como estratégia para desenvolver práticas afinadas com as necessidades dos estudantes. Os três trabalhos avaliam os impactos das intervenções, a partir de uma definição de seus principais objetivos. Nesse sentido, articulam os princípios teóricos que embasam as intervenções com os métodos selecionados para avaliá-las. O primeiro estudo investigou resultados e processos de mudança no aconselhamento de carreira individual, que teve como objetivo a promoção da adaptabilidade de carreira, sentido de vida e recursos narrativos. O segundo estudo avaliou uma intervenção em grupo focada na promoção da autorregulação da aprendizagem de forma integrada à reflexão sobre os objetivos de carreira. A terceira pesquisa investigou a efetividade de um grupo de planejamento de carreira que teve como propósito o estabelecimento de objetivos e metas profissionais, e se valeu de um modelo advindo da psicologia positiva, abordando também aspectos como a esperança. Os três estudos evidenciam a efetividade das práticas, podendo-se considerar como fio-condutor dentre as variáveis que apresentam melhoras com o atendimento os aspectos relativos à identidade profissional, à decisão de carreira e à autoeficácia. Além disso, demonstram que os benefícios das intervenções vão além das dimensões de carreira e aprendizagem, contemplando aspectos como a melhora em indicadores de ansiedade, depressão, otimismo, esperança e sentido de vida. Outros resultados são específicos de cada trabalho, e cabe discutir as peculiaridades das práticas conforme seu enquadre em termos de duração e de modalidade (grupal e individual). A mesa pretende contribuir com a apresentação de práticas que têm se mostrado efetivas pela experiência profissional e pelos achados de pesquisa, auxiliando a refletir sobre possibilidades de integrar teoria, pesquisa e intervenção.

AVALIAÇÃO DE UMA INTERVENÇÃO EM ACONSELHAMENTO DE CARREIRA FUNDAMENTADA NO PARADIGMA LIFE-DESIGN COM UNIVERSITÁRIOS

Cláudia Sampaio Corrêa da Silva

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

Este estudo teve como objetivo compreender impactos e processos de mudança no aconselhamento de carreira a estudantes universitários. Desenvolveu-se um modelo de atendimento construtivista narrativo, fundamentado no Paradigma Life-Design, com duração média de dez sessões individuais

semanais. Investigou-se, primeiramente, o impacto da intervenção em adaptabilidade de carreira, sentido de vida e nas narrativas autobiográficas dos clientes (em reflexão autobiográfica e em valência afetiva das narrativas), a partir de um delineamento quase-experimental. Buscou-se, também, através de dois estudos de caso, compreender a relação entre os resultados do atendimento com os processos de mudança narrativa, avaliados com o Modelo dos Momentos de Inovação. Os resultados do primeiro estudo evidenciaram a efetividade da intervenção na promoção de recursos de preocupação, controle, curiosidade e confiança, bem como em dimensões de desenvolvimento de carreira de identidade profissional, decisão de carreira, planejamento de carreira e autoeficácia profissional. Além disso, observou-se o aumento significativo na dimensão de presença de sentido de vida e na valência afetiva com que os participantes narravam as suas histórias de vida. O grupo de comparação, formado por estudantes que não participaram de intervenções, não apresentou mudanças nas variáveis investigadas. Os dois estudos de caso permitiram um aprofundamento na compreensão sobre os processos de mudança narrativa, e o estabelecimento de relações com os desfechos observados para cada participante. Constatou-se que desfechos positivos do aconselhamento de carreira estiveram associados ao aumento progressivo de complexidade na elaboração de momentos de inovação nas sessões, e à presença de momentos de inovação de reflexão sobre a mudança e de reconceitualização. Discutem-se as implicações para a pesquisa e a prática do aconselhamento de carreira.

claudia.sampaio@ufrgs.br

AVALIAÇÃO DE INTERVENÇÃO VOLTADA À AUTORREGULAÇÃO DA APRENDIZAGEM COM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS: INTEGRANDO APRENDIZAGEM E CARREIRA

Ana Paula Couto Zoltowski

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS
IBGEN - Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios

A universidade atribui ao estudante um papel central e ativo no seu processo de aprendizagem, ao contrário do que ocorre no ensino médio, cuja centralidade recai, em geral, no papel do professor. Para dar conta dessas expectativas, ao estudante é necessário desenvolver uma capacidade de se autorregular, apropriando-se da construção do seu processo de aprendizagem de modo autônomo, crítico e motivado. Sendo assim, o objetivo desse estudo foi avaliar o impacto de uma intervenção breve focada em aspectos autorregulatórios da aprendizagem com estudantes universitários. A intervenção seguiu o seguinte modelo teórico: 1) aspectos motivacionais, em especial o autoconceito vocacional, aliado à autoeficácia acadêmica e às metas de realização; 2) estratégias de aprendizagem e automonitoramento durante a fase de desempenho; e 3) aspectos metacognitivos através da autorreflexão. Participaram 81 estudantes de cursos da área de ciências exatas, com idades entre 18 e 41 anos, divididos em grupo experimental (GE; n=24) e controle (GC; n=57). Escalas foram aplicadas antes e após a intervenção, avaliando aspectos motivacionais (autoeficácia acadêmica, meta aprender, meta performance-aproximação, meta performance-evitação, identidade, decisão de carreira), estratégias de aprendizagem (planejamento, monitoramento, autorreflexão) e indicadores de saúde psicológica (ansiedade, depressão, estresse). Análises de variância revelaram que a intervenção impactou positivamente o GE quanto à autoeficácia acadêmica, identidade e decisão de carreira, monitoramento e autorreflexão. Além disso, o GE apresentou melhora nos níveis de ansiedade, estresse e depressão. Os resultados sugerem a eficácia da intervenção proposta, salientando-se o acréscimo de aspectos de desenvolvimento de carreira no modelo de

autorregulação da aprendizagem. Dessa forma, a promoção de intervenções mais integradoras colabora para o desenvolvimento do universitário como um todo, levando em conta não apenas questões de aprendizagem, mas também a forma como ele lida e constrói a sua carreira ao longo da trajetória universitária.

ana_zoltowski@yahoo.com.br

RESULTADOS PRELIMINARES DE UMA INTERVENÇÃO DE PLANEJAMENTO DE CARREIRA EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

Cássia Alves Ferrazza

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS
FSG - Centro Universitário da Serra Gaúcha – Caxias do Sul, RS

O estudante, durante sua formação universitária, depara-se com diversas oportunidades profissionais, que podem estar relacionadas a estágios, disciplina optativas, cursos e/ou congressos, além de bolsas de iniciação científica, extensão e monitoria. Além disso, a transição universidade-mercado de trabalho ainda é pouco explorada neste contexto. A fim de auxiliar a elaborar metas e planos de carreira, este estudo tem como objetivo avaliar uma intervenção voltada ao planejamento de carreira em universitários. A intervenção foi construída a partir do modelo teórico do Career flow: A hope-centered model of career development (HCMCD) com o objetivo de desenvolver o autoconhecimento além de auxiliar no estabelecimento de metas e planos de carreira, realizada em três encontros semanais com duas horas de duração. Participaram 22 estudantes (62,2% mulheres) de diferentes cursos de graduação e tecnológicos com idades entre 19 e 48 anos ($M = 23,86$; $DP = 6,06$), matriculados a partir do 3º semestre. Foram aplicados instrumentos relacionados a variáveis de carreira (adaptabilidade de carreira, decisão de carreira, autoeficácia profissional, exploração ampliada de carreira, identidade profissional e locus de controle profissional) e a variáveis relacionadas à Psicologia Positiva (otimismo e esperança), antes e após a intervenção. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas dimensões controle e curiosidade da escala de adaptabilidade de carreira, decisão de carreira, autoeficácia profissional, exploração ampliada de carreira, locus de controle profissional, otimismo e esperança, sendo os valores superiores após a intervenção. Os resultados demonstram para a importância de construir intervenções para o público universitário a fim de clarear os interesses e as metas profissionais além de auxiliar na construção de planos condizentes com as metas, contexto universitário e mercado de trabalho.

cassiaferrazza@gmail.com

MR14: DIÁLOGO ENTRE PESQUISADORES E PROFISSIONAIS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA: POR QUE POUCO ACONTECE?

Coordenador: *Marcelo Afonso Ribeiro*

USP – Universidade de São Paulo – São Paulo, SP

Esta mesa-redonda visa discutir questão central do campo da Orientação Profissional e de Carreira constituída pela grande dissociação entre pesquisa e prática profissional que tem trazido consequências significativas para a área, principalmente ao gerar resultados de pesquisa com pouco compromisso com a realidade profissional e produzir práticas profissionais com pouco embasamento nas pesquisas recentes da área. Para tal tarefa, a mesma temática será discutida através da visão de três lugares sociais distintos, a saber: profissional que somente atua, pesquisador, e profissional que atua e faz pesquisa. Assim, a primeira apresentação intitulada “Sobre a prática e as teorias de orientação profissional e de carreira” irá discutir a relação pesquisa-prática profissional pela ótica do profissional que somente atua, apresentando um paradoxo atual de uma área que tem visto demandas sociais aumentarem enormemente e que tem extinguido disciplinas de orientação profissional das grades curriculares, bem como tem pouca bibliografia especializada recente que auxilie em suas práticas. A segunda apresentação intitulada “Academia e profissão – Mundos à parte (quase) desconectados” irá discutir a relação pesquisa-prática profissional pela ótica do pesquisador levantando a hipótese de que a academia não vem produzindo conhecimento para a prática profissional em função de sua retroalimentação endógena e, neste sentido, deixa a prática profissional em orientação profissional e de carreira entregue à construção de conhecimentos pela experiência sem comprovação e validação científica. E a terceira apresentação intitulada “Intervenções e atendimentos podem se tornar pesquisas?” irá discutir a relação pesquisa-prática profissional pela ótica do profissional que atua e faz pesquisa e questiona o tipo de conhecimento passível de publicação que, em geral, desvalorizam “relatos de experiências” e, portanto, afastam profissionais da leitura dos avanços científicos da área. Em conclusão: Pode a área de Orientação Profissional e de Carreira continuar a existir marcada por uma grande dissociação entre pesquisa e prática profissional?

SOBRE A PRÁTICA E AS TEORIAS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA

Aparecida Martins

Sedes - Instituto Sedes Sapientiae - São Paulo, SP

A escassez de publicações na área de Orientação Profissional e de Carreira tem provocado grandes dificuldades tanto para professores da área quanto profissionais. A falta de acesso às pesquisas de modelos ou de relatos de experiências desenvolvidos dos poucos centros de pesquisa na área seja de experiências inovadoras ou mesmo simplesmente descritas, torna o trabalho do orientador difícil, árido e pouco animador aos que se encontram nas escolas, consultórios e instituições com a tarefa de orientar jovens e adultos no complexo contexto em que vivemos. Estas dificuldades resultam em dificuldades para formar e atualizar orientadores profissionais. Causa estranheza que uma área de tanta demanda e de necessidade sempre marcada apresente ainda como livros de referência obras publicadas há décadas e que vários artigos façam levantamentos sobre várias temáticas em Orientação Profissional e de Carreira e as conclusões apontem para uma escassez de pesquisas e a necessidade delas serem feitas. Se os professores têm dificuldade em preparar uma bibliografia que embase suas aulas e práticas supervisionadas, os orientadores ou pessoas que esporadicamente se lançam a atender alguém em orientação profissional se deparam com as dificuldades e não têm aonde buscar respostas ou novas possibilidades. A área está em crise no Brasil, vários cursos de Psicologia e Pedagogia já retiraram a disciplina de Orientação Profissional da grade curricular ou a transformaram em online, uma contradição difícil de explicar face ao aumento de pessoas que buscam esse tipo de auxílio, do destaque dado pela mídia à necessidade deste tipo de trabalho para

as diversas idades. Um melhor diagnóstico sobre os motivos deste paradoxo se faz necessário e com urgência.

contato@orprofissional.com.br

ACADEMIA E PROFISSÃO – MUNDOS À PARTE (QUASE) DESCONECTADOS

Marcelo Afonso Ribeiro

USP – Universidade de São Paulo – São Paulo, SP

Em tese, a academia prepara a prática profissional através dos cursos de formação e a prática profissional alimenta as pesquisas realizadas na academia, sendo, portanto, mundos diretamente inter-relacionados. Na prática, tanto a academia, quanto a prática profissional, parecerem produzir realidades à parte e, por conseguinte, desconectadas uma das outras, em função de demandas distintas dirigidas a cada uma. Enquanto a academia tem que atender demandas de produção de artigos científicos que obedecem a uma lógica muito particular de geração de dados científicos que, em geral, não fornece subsídios diretamente aplicáveis na prática profissional; a prática profissional tem que atender as demandas do mercado e da sociedade de maneira ágil e aplicada e quase sempre não oferece informação para as pesquisas realizadas na academia. Numa área eminentemente aplicada como a Orientação Profissional e de Carreira, se a academia não produz conhecimento para a prática profissional, qual seria, então, a função das pesquisas realizadas na academia? A hipótese é que a academia vive uma endogenia e parecer existir para se retroalimentar com pouco compromisso de produção de conhecimento diretamente aplicável para a prática profissional e, neste sentido, deixa a prática profissional em orientação profissional e de carreira entregue à construção de conhecimentos pela experiência, que carece de comprovação e validação científica – função, esta, que a academia deveria realizar e parece não estar fazendo. A solução proposta é o incentivo à produção de conhecimentos pela academia diretamente utilizáveis pela prática profissional e a proposta de formas alternativas de circulação e publicação não atreladas à lógica dos periódicos científicos que permitam a circulação de informação baseada, principalmente, em relatos de experiências sistematicamente desenvolvidas e avaliadas.

marcelopsi@usp.br

INTERVENÇÕES E ATENDIMENTOS PODEM SE TORNAR PESQUISAS?

Maria da Conceição Coropos Uvaldo

USP – Universidade de São Paulo – São Paulo, SP

Uma das dificuldades de orientadores–pesquisadores, ou seja, pesquisadores que se dedicam a desenvolver novas práticas e modelização de atendimentos e intervenções na área, reside em transformar seus trabalhos e suas pesquisas em artigos científicos aceitos pelas revistas científicas, restando ainda com dificuldades a publicação na forma de livros, muito menos valorizados pelos órgãos avaliadores e mais difíceis de serem organizados. Uma área como a da Orientação Profissional e de Carreira e seus correlatos Coaching e Educação para a Carreira, que se encontra na fronteira entre a Psicologia, Educação e Economia acaba por definição necessitando de uma atualização constante, pois mudanças ou avanços em cada uma dessas áreas acabam por impactar a prática do orientador e, dependendo da dimensão, a alteram significativamente. Contudo, apesar desta constatação, as pesquisas que apresentam modelos ou intervenções que, em geral, são embasadas ou resultado dessas mudanças ou mesmo de pesquisas de caráter mais teórico ou de caracterização de populações, são pouco valorizadas pelas revistas científicas, mesmo com procedimentos, número

significativo de participantes e resultados adequadamente descritos, acabam na vala comum do “relato de experiências” e, portanto, desvalorizados e, em grande número, rejeitadas. A grande questão é: Como uma área eminentemente prática, como a Orientação Profissional e de Carreira, pode avançar sem o desenvolvimento de práticas e de modelos? O resultado imediato é o afastamento da leitura desses periódicos pelos orientadores que atuam nas instituições e consultórios, que necessitam de atualização e respostas as suas questões advindas de suas práticas. Pode a área de Orientação Profissional continuar a existir desta forma?

mcuvaldo@usp.br

MR15: (RE) VISITANDO OS ESPAÇOS DE ATUAÇÃO DO ORIENTADOR PROFISSIONAL: EXPERIÊNCIAS DE INTERVENÇÕES COM ADOLESCENTES E JOVENS EM CONTEXTOS DIVERSIFICADOS

Coordenadora: *Camélia Santana Murgo*

UNOESTE - Universidade do Oeste Paulista -Presidente Prudente, SP

A proposta para essa mesa-redonda tem como intenção discutir as novas possibilidades de propostas interventivas de Orientação Profissional (OP) em contextos ainda não explorados. Dessa forma, quatro apresentações foram planejadas, sendo a primeira um relato de uma experiência com um grupo de adolescente em cumprimento de medidas socioeducativas em um Centro de Referência Especializada em Assistência Social. Ressalta-se que o modelo de intervenção foi alicerçado no referencial teórico da Psicologia Positiva, o que resultou na configuração de uma proposta direcionada para o desenvolvimento das potencialidades, bem-estar subjetivo e virtudes desses adolescentes. A segunda apresentação tratará da aplicabilidade de uma intervenção em OP para um grupo de adolescentes de um Centro de Referência em Assistência Social beneficiários do Programa Ação Jovem do Governo do Estado de São Paulo. Será problematizada a utilização de instrumentos e técnicas que visam a reflexão sobre autoconhecimento, reconhecimento de habilidades, informações sobre profissões, mercado de trabalho e bolsas estudantis. Igualmente, buscar-se-á discutir a inserção da OP em serviços especializados na intenção de favorecer o acesso dessa população a intervenções que possibilitem o planejamento e construção de suas carreiras. O terceiro trabalho versará sobre os resultados de uma intervenção com base teórica e metodológica na Psicologia Histórico-Cultural. Trata-se de um processo de OP realizado em uma instituição filantrópica que prepara jovens e adolescentes para o mercado de trabalho. Assim, os temas norteadores da intervenção foram: sentido do trabalho, projetos de vida e escolha profissional. Por fim, a quarta apresentação trará a descrição de uma proposta de OP com jovens estudantes de uma escola de Educação Especial na intenção de discutir a adequação de técnicas e instrumentos de avaliação a serem utilizados nas intervenções com pessoas com deficiência intelectual. Espera-se que as experiências relatadas ampliem os rumos da Orientação Profissional e contribuam para composição de propostas interventivas nos contextos das instituições de apoio a jovens e adolescentes e nas escolas de Educação Especial.

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL COM ADOLESCENTES EM CUMPRIMENTO DE MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS: CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA

Camélia Santana Murgo

Barbara Cristina Soares Sena

UNOESTE - Universidade do Oeste Paulista -Presidente Prudente, SP

Verifica-se que, em sua maioria, as intervenções com adolescentes em conflito com a lei têm como eixo central as vulnerabilidades humanas. Em direção contrária, a Psicologia Positiva propõe que sejam focalizados não somente os transtornos e aspectos negativos, mas também as potencialidades dos adolescentes. Considerando os pressupostos desta abordagem, será apresentada uma intervenção grupal realizada em um Centro de Referência Especializada em Assistência Social (CREAS), que atende adolescentes, com idade entre 12 a 18 anos, que estavam cumprindo medidas socioeducativas. A intervenção totalizou 35 encontros realizados semanalmente durante um ano, e contou com a participação de 15 adolescentes. As temáticas exploradas na intervenção foram organizadas em três eixos: Experiências Subjetivas no qual se discutiram questões referentes a felicidade, otimismo e afetos positivos, O eixo dois intitulou-se Virtudes e Forças de Caráter e foram explorados aspectos referentes a criatividade, justiça, bondade e gratidão. E o terceiro eixo denominado Instituições e Comunidade favoreceu o diálogo sobre escola, família e instituições formativas. Acredita-se que com esse fortalecimento dos recursos pessoais, os adolescentes consigam perceber novas possibilidades, como a reinserção na escola ou em instituições profissionais e culturais e assim, caminhem em direção contrária a realidade do contexto infracional.

camelia@unoeste.br

PROJETOS PROFISSIONAIS DE ADOLESCENTES: INTERVENÇÃO EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL EM UM CENTRO DE REFERÊNCIA EM ASSISTÊNCIA SOCIAL

Leonardo de Oliveira Barros

USF - Universidade São Francisco – Campinas, SP

Em processos de Orientação Profissional (OP) torna-se fundamental desenvolver estratégias adequadas que possibilitem aos jovens refletirem acerca de sua trajetória profissional. Este trabalho objetiva descrever uma intervenção em OP realizada com 30 adolescentes usuários de um Centro de Referência em Assistência Social. Os adolescentes eram beneficiários do Programa Ação Jovem do Governo do Estado de São Paulo. Foram realizados oito encontros grupais estruturados com técnicas de autoconhecimento, reconhecimento de habilidades, informações sobre profissões, mercado de trabalho e bolsas estudantis. A intervenção foi avaliada positivamente pelos adolescentes e possibilitou discutir temáticas específicas sobre o projeto de carreira em jovens em situação de vulnerabilidade social. Evidencia-se que a OP pode ser inserida em serviços especializados, possibilitando o acesso dessa população a programas que visem planejar a construção de carreira. Sugere-se a realização de novas intervenções nesse contexto a fim de serem verificados a eficácia e o aperfeiçoamento da intervenção. É preciso que os profissionais de OP possibilitem o acesso desse serviço a populações tais como a participante dessa intervenção e considerando todos os usuários dos CRAS e de outras políticas públicas e sociais.

leonardobarros_lob@hotmail.com

PROJETO DE VIDA E DE CARREIRA: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO PARA JOVENS COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL EM UMA ESCOLA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL

Rodrigo Engel

UNOESTE - Universidade do Oeste Paulista – Presidente Prudente, SP

Os estudos que se tem construído hoje sobre inclusão e trabalho, mostram ações que postulam o encaixe do indivíduo com deficiência intelectual em determinadas ocupações julgadas “adequadas” ao seu nível de desenvolvimento desconsiderando a subjetividade inerente ao processo de escolha de uma ocupação. A inserção no mercado de trabalho de maneira planejada e eficiente é de importância ímpar na reabilitação e na inclusão social do sujeito. Para tanto apresenta-se uma intervenção em Orientação Profissional realizada com 07 jovens de ambos os sexos matriculados em uma Escola de Educação Especial, na faixa etária de 15 a 30 anos, com diagnóstico de deficiência intelectual leve ou moderada. Foram utilizadas técnicas de Orientação Profissional adaptadas, entre as quais, Bola de cristal, Lista de Possibilidades Ocupacionais, Passeio Dirigido, Autoavaliação de Habilidades, Autorretrato e Arvore dos Desejos. Como resultados preliminares foi observado que propor reflexões acerca de si e de profissões configurou-se como tema inédito para todos os participantes e que reflexões mais complexas têm surgido a cada encontro, mostrando uma mobilização para a construção de projetos de vida alinhados a projetos de carreira. No entanto, há de se considerar algumas dificuldades apresentadas pelos participantes na compreensão dos instrumentos técnicos e na capacidade de abstração que algumas técnicas requerem. Nesse sentido abre-se o precedente para novas construções de propostas de Orientação Profissional para jovens e adolescentes com deficiência, tornando-os ativos no processo de escolha.

rodrigoengel@gmail.com

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL COM JOVENS E ADOLESCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE FORMAÇÃO DE APRENDIZES: CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA HISTÓRICO-CULTURAL

Vinicius dos Santos Oliveira

UNOESTE - Universidade do Oeste Paulista – Presidente Prudente, SP

São escassas as referências que tratam a Orientação Profissional com base nos pressupostos teóricos da Psicologia Histórico-Cultural, por isso o desafio deste trabalho é apresentar resultados de uma intervenção com base em tais pressupostos teóricos, realizada em uma instituição que prepara jovens e adolescentes para o mercado de trabalho por meio de programa para jovens aprendizes. Participaram da intervenção aproximadamente 25 adolescentes. Inicialmente foi feito um diagnóstico institucional e percebido que a necessidade da instituição era de tentar diminuir as demissões dos jovens já empregados. Após o diagnóstico foram realizadas doze intervenções com temas relacionados a empregabilidade profissão e carreira; marketing pessoal; postura e comportamentos no trabalho; entrevista de emprego e currículo; motivação para o trabalho; projeto de vida; e problematização da escolha profissional. Por fim foi realizada uma feira de profissões com palestras de profissionais das áreas de interesse dos participantes. A importância deste trabalho foi problematizar a escolha profissional na atualidade buscando preparar os jovens para atuarem no mundo do trabalho sem que houvesse uma simples adaptação destes às demandas do mercado e sem perder de vista as necessidades apresentadas pelos participantes.

violiveira@hotmail.com

MR16: A IMPORTÂNCIA DOS PAPÉIS E DA AUTORREFLEXÃO NAS CARREIRAS DE PROFISSIONAIS CONTEMPORÂNEOS

Coordenadora: Emilia dos Santos Magnam

PUC-RS - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

Abordaremos a temática das carreiras contemporâneas a partir da compreensão do trabalho em uma sociedade em constante transformação. Destaque será dado para a constituição das carreiras individuais a partir das modificações mais amplas no contexto de trabalho. Nesta perspectiva, carreiras têm implicações nos papéis que as pessoas assumem em seu emprego ou na vida de maneira mais ampla; na forma como avaliam o seu sucesso profissional; no desenho que suas trajetórias de trabalho assumem; e em aspectos subjetivos concernentes ao seu desenvolvimento ao longo do ciclo vital. Por isso, serão abordados nesta mesa-redonda: um dos modelos teóricos que busca explicar as carreiras contemporâneas, modelo da Carreira Caleidoscópica; o fenômeno que caracteriza as demandas concorrentes entre trabalho e família, o conflito trabalho-família; e o papel da reflexão sobre si na constituição da empregabilidade. Ao final, discutiremos como essas expressões e temáticas relacionadas às carreiras se interseccionam com o contexto de trabalho, ou seja, as implicações das carreiras contemporâneas na constituição de novos modelos organizacionais.

O MODELO DE CARREIRA CALEIDOSCÓPICA: ANALISANDO A INFLUÊNCIA DOS PAPEIS NA TOMADA DE DECISÕES PROFISSIONAIS

Patrícia Bock Bandeira

Marcelo Nora

Manoela Ziebell de Oliveira

PUC-RS - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

Diante de um cenário caracterizado pelo avanço tecnológico, aumento da competitividade e alteração das estruturas organizacionais, os modelos e contratos de trabalho sofreram profundas alterações que impactaram o modo como os indivíduos gerenciam suas carreiras. Neste panorama, emergiram novos modelos de carreira, centrados principalmente na responsabilidade dos indivíduos sobre sua trajetória profissional. Entre eles, distingue-se o Modelo de Carreira Caleidoscópica, por levar também em consideração o contexto e demais papéis do indivíduo na tomada de decisões profissionais. Assim como um caleidoscópico produz imagens diferentes quando seu tubo é rotacionado, indivíduos alteram o “mosaico” de suas vidas ao adequar fatores que lhes permitam uma melhor adaptação a seus papéis, necessidades e relacionamentos. Objetivo: Analisar os estudos e pesquisas existentes sobre este modelo. Método: Realizou-se um levantamento da literatura, utilizando os termos “carreira caleidoscópica” e também o termo em inglês, “kaleidoscope career”. O estudo abrangeu uma década de publicações, iniciando a partir dos anos 2005 (ano de publicação do artigo que apresentou o constructo) até 2015, dez anos após a primeira publicação. Resultados: Levantou-se 520 referências de artigos de bases nacionais e internacionais, dentre os quais apenas 14 (2,7%) possuíam os termos pesquisados no seu título ou resumo. Conclusões: Após a análise destas publicações, verificou-se que o Modelo de Carreira Caleidoscópica corresponde a uma nova forma de se pensar a carreira, pois evidencia os aspectos contextuais e a influência dos papéis de vida na tomada de decisões profissionais, em contraste a outros modelos de carreira contemporâneos. Evidenciou-se também a necessidade de estudos brasileiros acerca do modelo e possibilidades para ampliação das contribuições da teoria.

patibandeira@gmail.com

CONFLITO FAMÍLIA E TRABALHO EM EXECUTIVOS

Gabriela Techio

PUC-RS - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

Os indivíduos ocupam diferentes papéis ao longo do ciclo vital. Diante da pluralidade de funções e expectativas que se sobrepõem, presume-se que eles encontrarão dificuldades para equilibrar as demandas dos diferentes domínios em que circulam. Essa dificuldade seria ainda maior para as pessoas casadas, com filhos e que ocupam altos cargos nas organizações, pois há um aumento das responsabilidades tanto em casa, quanto no trabalho. Objetivo: Foi realizada uma pesquisa qualitativa que investigou como indivíduos em carreiras executivas percebem e lidam com o conflito entre trabalho e família. Método: A amostra foi composta por oito profissionais casados e com pelo menos um filho com idade até dez anos. Todos trabalhavam em empresas privadas. Foi aplicado um questionário sociodemográfico, um instrumento denominado “pizza da estrutura de vida” e, por fim, realizada uma entrevista semiestruturada. Os dados foram analisados segundo o método fenomenológico-semiótico. Resultados: Destacam a permanência dos estereótipos de gênero na experiência do conflito entre trabalho e família e a saliência atribuída ao papel parental e de trabalhador. O tempo foi descrito como a maior fonte de conflito entre as esferas familiar e profissional, principalmente pela alta carga horária e responsabilidades que caracterizam os cargos executivos. Entretanto, os entrevistados veem com naturalidade a conciliação entre os domínios, mesmo que existam prejuízos, principalmente no que diz respeito à relação conjugal. Para lidar com o conflito os indivíduos contam com o apoio da família de origem, da empresa e contratam serviços especializados. Percebeu-se um esforço dos entrevistados para separar no tempo e no espaço os domínios da família e do trabalho, porém na prática existia uma interferência entre as esferas. Conclusão: Apesar do resultado não poder ser generalizado, o estudo contribui para a compreensão do fenômeno do conflito trabalho e família no contexto brasileiro.

gabriela.techio@gmail.com

A REFLEXÃO SOBRE SI COMO PREDITOR DE EMPREGABILIDADE

Daniela Boucinha

PUC-RS - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, RS

Tendo em vista o cenário atual de instabilidades no mercado de trabalho, a empregabilidade é entendida como uma necessidade tanto para as organizações quanto para os trabalhadores. Os profissionais atuais necessitam se manter ativos e lidar com as constantes mudanças impostas pelo mundo do trabalho. A empregabilidade se refere à um conceito que capacita os indivíduos a identificarem e tornarem reais as oportunidades de carreira, facilitando às transições entre empregos, seja em uma mesma organização, ou mesmo entre organizações. Está relacionada ao protagonismo de gestão da carreira em cenários de constantes mudanças e às habilidades que os indivíduos utilizam a fim de aumentar a adaptação a empregos sustentáveis. Sendo assim, identificar os preditores da empregabilidade torna-se de suma importância para a compreensão dos comportamentos vocacionais, bem como das reações dos profissionais às mudanças no contexto do trabalho. Ainda, possibilita fornecer recursos práticos aos profissionais que atuam com desenvolvimento de carreira. Objetivo: O presente estudo buscou explorar o tema de empregabilidade e suas aplicações no mercado de trabalho. Para isso, foi desenvolvido um estudo de caráter empírico quantitativo, que objetivou identificar as variáveis relacionadas e preditoras da empregabilidade. Método: A pesquisa contou com uma amostra de conveniência de 181 participantes voluntários, que buscaram o serviço de consultoria de carreira em uma universidade particular do Rio Grande do Sul, e que responderam um questionário online de coleta de dados para a realização desta investigação. Foram realizadas análises de correlações, comparações entre grupos

e procedimentos de regressão hierárquica. Resultados: Os achados indicam que Insight, Controle, Confiança e Decisão de carreira se apresentaram como preditores significativos da empregabilidade geral, explicando 51% da variância do modelo final de regressão.

daniela.boucinha@carreiraspucrs.com.br