

4

A PROPOSTA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA ABORDAGEM SÓCIO-HISTÓRICA

A aproximação do indivíduo com as profissões

Como já foi abordado, não se pode aceitar o modelo de perfis para entender a relação do indivíduo com as profissões, ou ocupações. Por isso, é necessário desenvolver outro modelo de aproximação do indivíduo com as ocupações ou profissões, de forma que propicie a superação da visão estreita e mecanicista tradicionalmente utilizada.

A pista para a superação desta visão mecanicista e estática pode ser encontrada nas contribuições de Bohoslavsky (1977) que, na década de 1970, produziu uma abordagem denominada "estratégia clínica". Sob a luz da psicanálise, buscava uma interpretação de como os indivíduos escolhiam suas profissões. Embora não possa ser identificado com a abordagem sócio-histórica, considera-se que a grande contribuição do psicólogo argentino foi ter apontado que as profissões e ocupações não são pensadas ou operadas de forma abstrata pelo indivíduo.

" [...] a escolha sempre se relaciona com os outros (reais e imaginados). O futuro nunca é pensado abstratamente. Nunca se pensa numa

carreira ou numa faculdade despersonalizadas. Será sempre *essa* carreira ou *essa* faculdade ou *esse* trabalho, que cristaliza relações interpessoais passadas, presentes ou futuras. Deve-se examinar as relações com os outros com os quais se estabelecem *relações primárias* (membros da família, do mesmo ou do outro sexo como, por exemplo, o casal) e aqueles outros com os quais se mantém uma relação de natureza *secundária* (fundamentalmente professores, psicólogos ou técnicos [...], que pode determinar ou influir diretamente sobre o futuro de quem escolhe) [...] O futuro implica *desempenhos adultos* e se trata, novamente, de um futuro personificado. Não há nenhum adolescente que queira ser engenheiro 'em geral' ou lanterninha de cinema 'em geral' ou psicólogo 'em geral'. [...] Isto quer dizer que o 'queria ser engenheiro' nunca é somente 'queria ser engenheiro', mas 'quero ser como suponho que seja fulano de tal, que é engenheiro e tem tais 'poderes', que quisera fossem meus'." (Bohoslavsky, 1977: 53)

Acredita-se que tal formulação de Bohoslavsky¹⁴ mantém proximidade, neste particular, com a visão sócio-histórica de indivíduo defendida nesta abordagem, embora o referido autor não seja seu representante. Nela, nega-se a visão liberal e naturalizante do sujeito. Ao contrário, busca-se o entendimento de que ele se constrói a partir do que vive, isto é, da internalização do vivido, resultando daí a dimensão histórica da construção de sua identidade.

Quando uma pessoa pensa em seu futuro, ela nunca o faz de forma despersonalizada. Ao escolher uma forma de se envolver no mundo do trabalho bem como a atividade que vai desenvolver, a pessoa mobiliza imagens que adquiriu durante sua vida. Assim, ao pensar em profissões específicas, o indivíduo está expressando que "Quer ser como tal pessoa, real ou imaginada, que tem tais e quais possibilidades ou atributos e que supostamente, os possui em virtude da posição ocupacional que exerce" (idem: 53).

Ao pensar numa profissão, a pessoa mobiliza uma imagem que foi construída a partir de sua vivência por meio de contatos

14. Logicamente o autor sabe que está pinçando do texto de Bohoslavsky o que considera importante para sua intervenção, tendo consciência de que o psicólogo argentino não se restringe a este conceito.

pessoais, de exposição à mídia, de leituras (biografias, romances, revistas etc.), de ouvir dizer (transposição de experiências de outros), portanto não só por intermédio de contatos pessoais, como Bohoslavsky aponta. Assim, quando uma pessoa diz que pretende ser tal ou qual profissional, não está pensando em algo genérico e abstrato; existe um modelo que dá forma a esta pretensão. Esta imagem gera uma identificação ou um afastamento da profissão.

Nos modelos tradicionais de orientação profissional, esta imagem construída pela pessoa é desconsiderada. Afirma-se que a imagem formada é distante da realidade, ilusória e não pode ser levada em conta para a escolha de uma profissão. Tal modelo pretende agir de forma neutra, sem ideologia, considerando que sua ação permite ao indivíduo fazer uma escolha adequada, aparentemente "científica", calcada unicamente em pretensos dados objetivos e "testados" a respeito das profissões, do trabalho e de si próprio.

No presente trabalho, assume-se que esta imagem construída é exatamente o ponto de partida da opção profissional. Mas antes de desenvolver esta idéia é preciso pensar como a imagem de uma profissão é construída e como a pessoa identifica-se com ela.

Recorre-se a alguns exemplos para compreender esta questão.

Apresenta-se, primeiramente, o caso de uma orientanda (de dezesseis anos), estudante da oitava série de uma escola municipal, residente num bairro de periferia da Zona Sul de São Paulo, que tinha com principal responsabilidade cuidar da casa e de seus irmãos menores enquanto seus pais trabalhavam fora de casa — seu pai era cobrador de ônibus e sua mãe empregada doméstica. No grupo de orientação profissional de que participava, esta menina dizia, sempre com muita convicção, que queria ser jornalista. Quando questionada, não conseguia explicar os motivos desse interesse e nem conseguia explicitar quais seriam as atividades deste profissional, além de dizer que ele fazia entrevistas.

Numa atividade em que os participantes deveriam colocar-se no papel do profissional de seu interesse, o motivo apareceu. A aluna declarou-se fã apaixonadíssima de um cantor popular e vis-

lumbrava um contato pessoal, ou uma aproximação, por meio de uma entrevista que poderia realizar com ele.

A orientanda, a partir de sua inserção no mundo, de sua história e vivências, construiu uma imagem do que é ser um jornalista e sentia-se decidida e convencida do acerto de sua escolha. A imagem formada a respeito daquele profissional respondia às suas necessidades, anseios, valores e desejos e, por isso, identificava-se com aquela imagem. Valores sociais também estão presentes nesta imagem — o sucesso, o *glamour* captado, via exposição aos meios de comunicação, mantém a estrutura social intacta, nada é questionado.

Não se pretende discutir neste momento como se lida com a situação, mas pretende-se pontuar que não se despreza o que foi trazido pela aluna, considerando a imagem como algo ilusório, fantasioso ou simplesmente distorcido. Como já colocado, a imagem que a pessoa traz (e a maioria traz imagens de quase todas as profissões) é o ponto de partida da escolha profissional.

Outro caso que chama a atenção é o que ocorre com o profissional da área de ciências atuariais. O atuário é um profissional desconhecido; quase ninguém ouviu falar algo a respeito dele. No entanto, as pessoas formam uma imagem, provavelmente a partir da sonoridade do nome, que as afasta dela. Como ponto de partida, a imagem formada leva a um desinteresse. De fato, na experiência do autor, poucas pessoas se dão ao trabalho de buscar maiores informações, descartando, logo de saída, qualquer possibilidade de se aproximar da profissão.

Ocorre o inverso com o profissional da área de Relações Internacionais. Apesar do grande desconhecimento a respeito das atividades, áreas de atuação e do mercado, essa profissão chama muita atenção. A imagem formada faz com que várias pessoas sintam-se, hoje, interessadas pela profissão.

As pessoas, ao pensar nas profissões, mobilizam imagens que foram construídas durante toda a sua vida. Para esta construção, contribui todo o seu processo de socialização, e não apenas um

momento, um contato, uma história. O jovem constrói uma *cara* de um profissional da informática, por exemplo, a partir de desenhos animados a que assistiu na infância, de filmes e livros de ficção científica, por meio da relação de seus pais e amigos com o computador, de aulas na escola sobre a matéria ou mesmo de comentários de professores sobre o assunto, de jogos de videogame, de contato direto com a máquina, por meio de manuais e guias de profissões etc.

Enfim, as pessoas constroem e lidam com a *cara* da profissão (termo que se refere à imagem que a pessoa tem de cada profissão). A *cara* é resultado do contato direto ou não, como já afirmado, que ela teve com a área do profissional. Esta *cara* não é verdadeira nem falsa, não é nem mais próxima nem mais distante da realidade, não é correta ou incorreta, é simplesmente uma *cara* que deve ser trabalhada. As pessoas se identificam ou não com essas *caras*. É interessante perceber que estas *caras* são constituídas na interiorização e singularização do vivido, por isto são diferentes para cada pessoa.

O processo de identificação valoriza estas *caras*. Logicamente não são processos separados e ocorrem muitas vezes de forma simultânea. Localizar quais *caras* agradam e quais não agradam é o que aqui se chama de processo de identificação. Ela não ocorre necessariamente pelo aspecto objetivo ou racional dessa *cara*, mas responde a necessidades subjetivas que também foram construídas na relação com a história e o ambiente social.

Voltando ao caso da menina que queria ser jornalista, a *cara* montada da profissão tem a ver com a possibilidade de entrevistar o cantor de quem é fã. A visão de que jornalistas convivem com pessoas famosas ou glamourosas levou-a a aproximar-se da profissão. Isso, ao que parece, pesou muito mais na construção da *cara* e de sua identificação com a profissão, do que qualquer outro aspecto. Certamente, a imagem construída decorre de alguma relação estabelecida com a ocupação. Afinal, ela sabe que um jornalista entrevista pessoas, conhecimento adquirido muito provavelmente pela sua exposição aos meios de comunicação. Vendo e ouvindo jornalistas nos noticiosos, ou mesmo observando-os numa novela ou filme, a imagem pôde ser construída.

O programa de orientação profissional, elaborado pelo autor e colaboradores, apresenta algumas características que permitem acreditar que se constitua uma alternativa inovadora e progressista na área da orientação profissional.

Uma das características fundamentais é entender que a orientação profissional não é de competência exclusiva de uma única área. Ao contrário, o fenômeno da escolha profissional do indivíduo será mais bem compreendido com o aporte das mais variadas ciências. É bem verdade que, no Brasil, psicólogos e pedagogos mantinham um acordo tácito, enquanto divisão do mercado de trabalho: os primeiros exerceriam suas atividades nas clínicas e os segundos nas escolas. Mas o programa que será descrito prevê que pelo menos a sociologia, a pedagogia e a psicologia estejam presentes no desenvolvimento do processo. Pela vontade do autor, seriam incluídos outros profissionais e/ou áreas de conhecimento, tais como filósofos, economistas, lingüistas, especialistas em comunicação, alguém da área de exatas e tecnológica para compreender o fenômeno de forma mais ampla e integrada. A originalidade do programa revela-se na constituição de uma equipe interdisciplinar, que se propõe a superar o discurso hermético de cada área, sem perder sua especificidade, possibilitando a atuação dos profissionais numa intervenção em grupos sem diferenciar as funções. O que deve dar unidade de ação aos profissionais é a perspectiva educativa do processo proposto.

Quando o programa foi iniciado em 1981,¹⁵ o profissional da sociologia responsabilizava-se mais pela discussão do tema trabalho, enquanto o psicólogo atinha-se às questões pessoais de autoconhecimento e o pedagogo responsabilizava-se pelas atividades de informação profissional. Entretanto, no decorrer da experiência, os profissionais decidiram alternar-se na condução dos diversos temas, não se restringindo aos específicos de sua formação.

O autor acredita que o fundamental nesta experiência interdisciplinar foi ter aprendido que, tanto teórica quanto pratica-

15. O programa foi desenvolvido a partir de 1981, na Fundação Carlos Chagas.

mente, o fenômeno da escolha profissional é tema de várias ciências e que, para uma boa intervenção na área, é necessário contar com o aporte de todas elas.

Outro princípio estruturante é desmistificar a idéia de que o orientador fará um diagnóstico e um prognóstico como fórmula de decisão. A estratégia é dar condições para que a própria pessoa faça sua reflexão e possa decidir, entendendo de forma mais ampla possível as determinações de sua escolha.

O trabalho em grupo é privilegiado em relação ao atendimento individual, por se entender que a dinâmica estabelecida enriquece o processo, permitindo a observação das dificuldades, opiniões, valores, interesses e projetos de vida do outro. A diversidade e a heterogeneidade são valorizadas. Cada um enxerga de forma diferente a vida e, num ambiente e sociedade democráticos, todos podem aprender com todos; pode-se perceber que não existe uma única verdade e um único caminho a seguir, apesar de todos terem em comum a exposição constante à ideologia da classe dominante.

Descrição do programa

O programa é desenvolvido em três unidades assim denominadas: módulo I — significado da escolha profissional; módulo II — o trabalho; módulo III — autoconhecimento e informação profissional¹⁶.

Módulo I — O significado da escolha profissional

O objetivo deste primeiro módulo é introduzir a questão da escolha profissional, discutindo os valores, a importância, a necessidade ou não desta opção para o sujeito, bem como a reflexão so-

16. Optou-se, em função das constantes modificações realizadas, por apresentar o programa que foi desenvolvido com os orientandos cujo grupo foi objeto de análise na presente investigação.

bre os modelos de escolha que existem na sociedade. Este módulo é desenvolvido em quatro sessões.

A *primeira sessão* está dedicada totalmente à apresentação de como o programa é desenvolvido e ao mútuo conhecimento dos membros do grupo. Tem o objetivo de situar todos na proposta e de constituir-se como uma sessão facilitadora, que possibilite a “quebra de gelo” entre os seus membros.

A *segunda sessão* coloca três temas em pauta: o mercado de trabalho, os meios de comunicação e o vestibular. O procedimento da sessão é o seguinte: primeiramente o participante responde, por escrito e individualmente, três questões que se constituem como afirmativas com as quais ele deve concordar ou não, explicando seu posicionamento. Posteriormente, no grupo, o orientador solicita que verbalizem suas respostas a cada questão, propondo um debate em que os que estão de um lado devem tentar convencer, com argumentos, os do outro, sobre o acerto de sua posição, e vice-versa. Independentemente da resposta, aqui o objetivo é a explicitação de todos os argumentos e valores envolvidos no assunto. A perspectiva é que cada pessoa ouça argumentos a favor e contrários aos seus, para que possa ampliar, criticar ou até mesmo modificar seu ponto de vista. A intervenção do coordenador do grupo ocorre no sentido de ampliar a discussão, trazendo os conceitos envolvidos na questão.

Quanto ao tema mercado de trabalho, esclarece-se o conceito — relação entre a oferta de empregos (hoje de trabalhos) e a procura por parte de trabalhadores qualificados para tal, apontando a historicidade desse mercado, isto é, evidenciando que se modifica em virtude de um grande número de variáveis de ordem econômica/financeira, social, cultural e política contingenciados pelo contexto regional, nacional e internacional.

Introduz-se o conceito de “campo de trabalho”, que significa o potencial de trabalho ainda não necessariamente convertido em mercado, de forma que uma profissão ou ocupação pode se apresentar em um mercado de trabalho saturado, mas com um campo

de trabalho aberto. Com isto, mostra-se que o mercado modifica-se no tempo, ocorrendo alterações tanto no lado da demanda como no da oferta.

Neste ponto, discute-se ainda a questão da realização pessoal e/ou profissional, apresentada geralmente como argumento dos que discordam da afirmação de que o mercado é o elemento fundamental de uma escolha profissional. Estes participantes apontam que a realização pessoal, isto é, o gosto pela atividade, leva a um maior empenho, que gera maior competência, tendo como consequência a superação das dificuldades apresentadas pela realidade. No grupo, procura-se analisar o significado do termo “realização profissional”, apontando que a competência nem sempre é saída para todos os obstáculos, isto é, há profissionais competentes que estão desempregados.

A questão que versa sobre os meios de comunicação tem por objetivo evidenciar os valores sociais dominantes em nossa sociedade, estabelecendo uma relação com a escolha profissional, bem como com a confiabilidade das informações apresentadas. Analisam-se algumas peças publicitárias, novelas, filmes e procura-se extrair deles as mensagens implícitas. De forma geral, aponta-se que são valorizados o poder, o prestígio, o dinheiro e o individualismo por meio do poder de consumo. Estes valores delineiam a escolha profissional, mas destaca-se que podem existir outros valores que demarcam outras possibilidades. Aqui se propõe que o orientando pense em seus valores, isto é, relacione-os, analise-os e critique-os, estabelecendo sua própria hierarquia (que pode ou não estar de acordo com os dominantes).

A respeito do vestibular, discute-se o seu significado. Desmistifica-se a idéia de que é o esforço individual que diferencia os candidatos, em primeira instância, quanto à aprovação. Para isso, utilizam-se dados do vestibular da USP apresentados numa tabela que contém dados de número de inscritos por carreira, número de vagas, relação candidatos por vaga, notas de corte, entregue para cada participante. Discute-se a importância desta prova em função da realidade da população, introduzindo a questão da

política educacional brasileira. Por fim, discutem-se os sentimentos envolvidos na temática, observando histórias em quadrinhos referentes à questão.

A *terceira sessão* aborda mais dois assuntos: 1) a relação gênero e escolha; 2) a relação do desempenho escolar com a escolha. Projetam-se, por meio de transparências, dados que mostram que homens escolhem mais a área de exatas e mulheres escolhem mais as áreas de biológicas e humanas, e propõe-se a seguinte questão: como se pode entender que homens e mulheres escolham de forma diferente? Esta questão tem como objetivo discutir de que forma os interesses e a personalidade como um todo são construídos, por meio da socialização na cultura e não de uma suposta matriz inata. Neste tópico, discute-se ainda a questão de como a elaboração cultural das questões de gênero afetam os salários pagos para homens e mulheres, por meio da discussão de dados do PNAD (IBGE).

O gosto pelas disciplinas escolares é utilizado como mote para a discussão mais geral a respeito do significado, importância e forma da efetivação de escolhas. Desenvolve-se o “procedimento do sorvete”, que se constitui numa metáfora, para demonstrar a elaboração e desenvolvimento de processos de escolha. Apresenta-se a seguir o procedimento, uma vez que se considera de fundamental importância para a compreensão adequada do programa e por demonstrar com clareza a concepção de escolha que o fundamenta.

O “procedimento do sorvete”:

Apresentação do problema: Você vai ter que tomar uma decisão muito importante: vai escolher um sorvete. Para facilitar a tarefa, utilizará apenas um tipo de sorvete: o picolé e apenas dois sabores: o sabor X e o sabor Y. Mas existem algumas regras preestabelecidas.

1) Você não pode dar uma lambidinha antes para depois escolher (você não pode experimentar 100 profissões para depois escolher).

2) Você só pode escolher um sorvete, isto é, não pode escolher os dois (não pode escolher ao mesmo tempo 100 profissões).

3) Você quer fazer a melhor escolha, com menor risco possível e com a maior chance de “sucesso”.

4) Esta escolha é importante; não é para o resto da vida (como profissão também não é), mas deve permanecer determinado tempo com você.

Em seguida, solicita-se aos participantes do grupo que elaborem hipóteses para resolver o problema da escolha de um sabor do sorvete. Abaixo, apresentam-se hipóteses levantadas e a discussão que se pode fazer a respeito de cada uma.

1ª hipótese para a solução: Tirar a sorte no par ou ímpar.

Análise: Esta hipótese, é lógico, está descartada, porque não garante absolutamente nada. Entretanto, deve-se apontar que, algumas vezes, se usa este tipo de solução para resolver determinados problemas. Seria uma loteria em que se corre todos os riscos possíveis com uma chance mínima de “sucesso”. Existem pessoas que adoram jogar, isto é, gostam deste tipo de solução, mas aqui é necessário uma escolha consciente e responsável.

2ª hipótese: Olhar a embalagem, observar a cor dos sorvetes.

O sorvete Y tem como cor predominante na embalagem a branca, já o X tem a cor marrom.

O que a cor branca lembra? Paz, limpeza, assepsia e os sabores de coco, creme, nata, chocolate branco, limão. O marrom, ao contrário, lembra sujeira, terra e os sabores de chocolate, amendoim, café, coco queimado etc. Alguém conseguiria decidir com estes dados? Logicamente que não. O problema seria se autoconvencer, por exemplo, de que o sorvete Y, por causa da cor branca, é de creme. Seria uma mera fantasia e, possivelmente, quando confrontado com a realidade, surpresas poderiam aparecer.

O mesmo pode ocorrer com profissões: a partir dos dados que se adquirem no transcorrer da vida, forma-se uma imagem, e se o orientando tomar a decisão apenas sobre este dado, poder-se-ia dizer que seria realizada sobre fundamentos muito frágeis. Pode-se dar como exemplo concreto o caso real de um orientando que se autoconvenceu que o curso de engenharia florestal formaria profis-

sionais que trabalham com a preservação do meio ambiente. Não que seja uma informação de todo incorreta, mas esse próprio orientando, em conversa individual, admitiu, depois de dois anos de curso, que o profissional está mais voltado para a tecnologia da madeira do que para a ecologia propriamente dita, como pensava.

3ª hipótese: Conhecer os ingredientes dos sorvetes

O conhecimento dos ingredientes tem como objetivo tentar descobrir o sabor das opções.

Análise: Os ingredientes podem ser conhecidos por meio de pesquisas: num “guia do sorvete”, conversando com pessoas, indo a fábricas (faculdades), visitando locais de trabalho. Em pesquisa realizada,¹⁷ encontrou-se a seguinte composição:

X	Y
Conservante tipo I	Conservante tipo II
Açúcar	Açúcar
Chocolate	Água
Leite	Abacaxi

E agora, dá para resolver o problema? A maioria dirá que sim. A experiência também diz que a maioria escolherá X.

Por quê? Porque quase todos preferem chocolate em vez de abacaxi. A questão, então, que deve ser feita é a seguinte: o fato de conhecer e saber qual é a sua preferência entre chocolate e leite ou água e abacaxi são elementos suficientes para indicar a melhor escolha? Isto é, dá para afirmar com segurança que o fato de gostar mais de chocolate implica necessariamente gostar mais de sor-

17. Logicamente a expressão *pesquisa realizada* é utilizada como forma de comunicação. Os dados apresentados são meros artifícios utilizados para alcançar os objetivos a que a técnica se propõe.

vete de chocolate? Pode-se dar como um exemplo relativamente comum o fato de que muitas pessoas gostam de café, o que poderia indicar que possivelmente gostem também de bolo de café, o que na maioria das vezes não corresponde à realidade. Este passo serve para refletir sobre a relação entre o desempenho escolar (gosto mais rendimento) e a escolha. Gostar de matemática, química e física indica que necessariamente a pessoa deve escolher uma profissão na área de exatas (tal como engenharia)? Na visão do autor, não — assim como chocolate é diferente de sorvete de chocolate, a profissão de engenheiro é diferente da somatória da matemática, da física e da química.

Por outro lado, também se deve pensar como os interesses instalam-se ou aparecem, isto é, por que a maioria prefere chocolate em vez de abacaxi? Aqui se localiza o aspecto afetivo (identificação) da escolha: no caso do chocolate, pode-se dizer que o tablete carrega consigo um significado que ultrapassa o aspecto físico: o *afeto*. As pessoas só ganham chocolate quando alguém quer dizer “gosto de você” ou em situações de festa e alegria (infância, avós, páscoa etc.). O conteúdo afetivo do chocolate é positivo, ao contrário do abacaxi, que tem um conteúdo afetivo negativo (descascar um abacaxi, enfrentar um abacaxi). Seguramente, as pessoas que preferem abacaxi alocam outro significado simbólico para a fruta, provavelmente valorizando seu aspecto saudável por ser algo natural. Da mesma forma, passar a gostar de uma ou mais disciplinas na escola tem a ver com seu conteúdo afetivo, isto é, o professor, que de certa forma representa aquela disciplina, ou o pai ou qualquer outra identificação. Neste ponto, pode-se iniciar a discussão sobre a questão do conceito de vocação. Ninguém nasce gostando mais de chocolate do que de abacaxi. O fundamental é apontar que o gosto pode mudar, já que é cultural, e a relação com as disciplinas escolares também. Assim, esta variável não é tão segura como se imagina para a tomada de decisão.

Desta forma, podemos dizer que conhecer os “ingredientes” não resolve o problema proposto, isto é, não aponta para a escolha certa. É simplesmente um indicador e mais nada.

4ª hipótese: Perguntar para outras pessoas o que elas acham.

Perguntar para alguém que come sorvete de chocolate o que ela acha pode resultar em duas respostas: ela gosta ou não. A questão que se coloca é: o fato de alguém preferir um caminho indica que o optante deva seguir o mesmo? A resposta lógica indica que não, entretanto algumas decisões tomadas seguem esta fórmula. É uma decisão que se toma a partir da autoridade, "respeitabilidade" ou confiabilidade da fonte. As crianças aceitam as decisões dos pais; por causa disso, respeitam e confiam neles. Às vezes, num restaurante, segue-se o conselho de alguém (amigos, garçom) que diz que tal prato é o melhor. Entretanto, quando se trata de profissão, tomar decisão só pelo crédito da fonte é algo perigoso. Como foi apontada na hipótese 2, é simplesmente mais um indicador.

Por outro lado, não adianta perguntar para quem chupa sorvete de abacaxi o que acha do sorvete de chocolate, pois será apenas uma opinião pessoal, uma vez que o sujeito desconhece a outra possibilidade, já que apenas vive um lado. De pouco adianta perguntar para um engenheiro o que ele acha da profissão do direito; ele apenas dará sua opinião pessoal.

5ª hipótese: Identificar "quais as conseqüências para a vida" de cada opção. Isto é, no caso, identificar vantagens e desvantagens.

X	Y
VANTAGENS é mais nutritivo	VANTAGENS é mais refrescante
DESvantagens engorda; por ser gorduroso, pode dar espinhas	DESvantagens é ácido, pode dar afta

É importante conhecer as vantagens e desvantagens de cada alternativa; porém elas não definem nada. Mas há um perigo: neste

momento a pessoa pode estar sofrendo um problema, por exemplo de espinhas, o que a empurraria para a alternativa Y. Porém este problema deixa de existir daqui a algum tempo. O que questiona a idéia de que era um motivo razoável de escolha.

6ª hipótese: Pesquisar o mercado e observar se há diferença de consumo entre homens e mulheres.

A pesquisa de mercado de consumo indica que se vende muito mais sorvetes de X do que de Y. Entretanto, dentre as pessoas que compram Y, a maioria é de mulheres. No caso de X, a procura é equilibrada entre homens e mulheres.

O que estes dados revelam? O interessado deve escolher X só porque a maioria compra esta alternativa? Por outro lado, seria melhor comprar Y, por ser menos consumido, e por isso ser mais fácil de achá-lo ou de adquiri-lo sem filas?

Observem-se dados do vestibular da USP abaixo:

Tabela 1
Cursos mais procurados Fuvest — 1982/1990/2000 — em %

	1982	1990	2000
Engenharia	14,0	12,8	8,2
Medicina	8,6	10,2	11,0
Direito	7,7	9,7	10,4
Total	30,3	32,7	29,6

Fonte: relatórios da Fuvest 1982/1990/2000: informação retirada do site da Fuvest na Internet.

Nesta tabela, pode-se verificar que há muito tempo os cursos de engenharia, medicina e direito são os mais procurados, alcançando a preferência de aproximadamente 30% do total de candidatos nos três anos do corte, ocorrendo apenas a troca na ordem. No ano 2000, refletindo provavelmente tendências de mercado de trabalho, a procura por engenharia caiu para o terceiro lugar. Medici-

na e direito assumiram respectivamente o primeiro e segundo lugares. O fato de que a maioria escolhe estas profissões indica que elas, de fato, são as melhores opções?

Pode-se dizer que a maioria das pessoas escolhe sorvete X porque assim reza a tradição, e os meios de comunicação reforçam constantemente esta tendência ao veicular comerciais de chocolate e derivados. Pode-se falar o mesmo a respeito das profissões. A maioria escolhe engenharia, medicina ou direito por serem as mais tradicionais. Afinal, são estas profissões que formam o doutor que não fez doutorado. São as que mais aparecem em novelas, filmes e livros.

Por outro lado, dentre os consumidores do picolé Y, as mulheres são maioria. Será que por causa de uma adequação biológica? Pode-se afirmar que não. As mulheres, mais vaidosas, procurariam mais o Y para manter a silhueta com algo menos calórico.

7ª hipótese: *Analisar o preço.*

X é mais caro do que Y.

Isto quer dizer que se deve escolher o Y por ser mais barato? Decidir por este critério seria acertado? Ou, ao contrário, a melhor escolha seria o X, justamente por ser o mais caro, o que poderia denotar mais qualidade?

E se a pessoa não tiver dinheiro para escolher X? Neste caso, ela não teria escolha, estaria determinada a Y. A maioria da população brasileira não adquiriu ainda o direito de escolher profissão. Estão predestinados a fazer aquilo que aparece na sua frente para sobreviver.

Mas, no caso, todos têm dinheiro suficiente para adquirir tanto um como o outro.

Este problema (sorvete) tem solução? — Ao que parece nada garante a melhor escolha. Mas existe, sim, uma forma de resolvê-lo. A solução é:



Ato de coragem

Qualquer escolha, em última instância, resulta de um ato de coragem. Um ato de coragem leva em conta todos os indicadores possíveis. Pode acontecer o caso em que os indicadores apontam para determinado caminho e a pessoa escolhe o outro (seria uma escolha por desafio que também leva em conta os mesmos indicadores).

A idéia de colocar todas as variáveis na balança para ver qual lado pesa mais não funciona (em nenhum caso de escolha), porque as variáveis tendem para o equilíbrio, isto é, se existe alguma desvantagem numa opção, a outra também apresentará desvantagens, e assim por diante.

Não existe indicador capaz de apontar de antemão qual a melhor escolha, porque, se existisse, não ocorreria escolha. Uma escolha, na qual uma possibilidade é ótima e outra é péssima, não é uma escolha. O autor costuma brincar que não existe escolha quando se compara uma Ferrari com um fusquinha.

Escolher significa exatamente ter que se posicionar (tomar partido) entre as possibilidades colocadas que são igualmente atrativas e contêm também desvantagens. São possibilidades que brigam entre si. Por isso se diz que qualquer escolha implica *conflito*, ou melhor, *escolher significa resolver conflito*.

Qualquer escolha implica *risco*. Não existe escolha sem risco. O autor chega a afirmar que escolha sem risco não é escolha. A insegurança faz parte de qualquer decisão.

Qualquer escolha implica *perda*. É um mito dizer que só existe um caminho para cada pessoa. Ao contrário, existem vários, e por isso a perda faz parte da escolha. Escolher uma profissão implica a perda das outras, pelo menos nesse momento.

Agora, pode-se ter um ato de coragem para escolher um sorvete. A pessoa se toma de coragem e, por exemplo, escolhe o X. Agora ela pode abrir a embalagem e verificar se a escolha foi "legal". Duas ou três conclusões são possíveis. Gostou, não gostou ou mais ou menos. Se a pessoa gostou, mas foi muito "encucada", pode passar o resto da vida perguntando-se como seria se tivesse escolhido Y (jamais conseguirá esta resposta, mesmo que mais tarde

decida fazer uma experiência com Y). Se não gostou, isso não quer dizer que teria necessariamente gostado mais de Y. E deve novamente realizar outra opção: muda ou permanece? Muitas pessoas acabam permanecendo para não ter que passar por outra experiência de escolha.

Enfim, escolher algo, como uma profissão, pressupõe que a pessoa conheça a realidade que contextualiza a decisão, que se autoconheça e esteja informada a respeito das possibilidades. Sobre tudo isto terá o "ato de coragem", que é uma intervenção de ordem emocional, que envolve o bom-senso, a intuição e a vontade.

A *quarta sessão* é apresentada como síntese do primeiro módulo. Inicialmente desenvolve-se um "aquecimento", que consiste na localização de um ponto agradável da sala para que os orientandos possam se acomodar de forma tranqüila. Faz-se um pequeno trabalho de relaxamento e pede-se para que as pessoas pensem e digam algo para o seu grupo de orientação. Esse aquecimento tem o objetivo de fortalecer os laços de relacionamento entre os membros do grupo, aumentando a sensação de acolhimento, respeito e liberdade.

Em seguida, discute-se o que chamou a atenção da leitura do conto "A Profissão", de Isaac Asimov (1977), uma ficção científica cuja história se passa por volta dos anos 6000, descrevendo a situação de dois jovens que vivem uma situação de "escolha" de profissão/trabalho. Por meio do conto, abordam-se os seguintes assuntos: aquisição de conhecimentos; escola/educação; teste vocacional; família e escolha profissional; pressão familiar/social; ensino profissionalizante; vocação, dons; mercado de trabalho; competição; ascensão social; condição da mulher no mercado de trabalho e na sociedade; trabalho manual e intelectual; poder; realização pessoal; vestibular; construção de identidade; liberdade de escolha.

Módulo II — O trabalho

Este módulo tem como objetivo a discussão a respeito do tema trabalho, abordando desde o conceito até o modo como ocorre na sociedade atual. Este módulo é desenvolvido em duas sessões.

A *quinta sessão* propõe que os participantes "construam" duas empresas. Um grupo será responsável pela empresa do setor primário e outro por uma do setor secundário da economia. Cada subgrupo deve montar sua empresa de acordo com um roteiro previamente discutido.

Terminada a tarefa da montagem, o grupo apresenta sua empresa e cada participante conta a história de sua personagem, enfatizando a forma como "obteve" as habilidades e conhecimentos necessários para o desempenho de suas atividades de trabalho. Também verifica-se o que é necessário para a produção de qualquer objeto. Observam-se as matérias-primas, instrumentos de trabalho, capital necessário para a instalação e de giro, hierarquia e organização, mão-de-obra (trabalhadores). Depois, compara-se esta lista com aquilo que outros tipos de organização social necessitam para executar trabalho (por exemplo, comunidades indígenas). Na comparação das listas, chega-se ao conceito de trabalho genérico: ação humana sobre a natureza, por meio de instrumentos de trabalho, para a obtenção de coisas necessárias à vida. Por fim, aplica-se o conceito em exemplos atuais, diferenciando e entendendo o trabalho manual e intelectual.

Tendo claro o conceito genérico de trabalho, pode-se então discutir a questão para o setor terciário da economia.

A *sexta sessão* continua a discutir a temática iniciada na sessão anterior e visa atualizar os assuntos para o tempo presente. Discute-se as formas de divisão de trabalho, o conceito de mercadoria; o de força de trabalho e o estabelecimento dos salários. Ainda neste encontro, a partir do debate do tema trabalho, aborda-se o aspecto da vocação, da mesma forma como já apresentado no Capítulo 3, no item que introduz a abordagem sócio-histórica.

Atualmente, nesta sessão, projeta-se um vídeo que trata do trabalho e desemprego (*Globo Repórter* de 1996), discute-se o conceito de vocação e abordam-se as soluções apontadas pela classe dirigente quanto ao desemprego que grassa no país, que sempre apontam para saídas individualizadas. Como contraponto, são apresen-

tadas outras propostas de combate ao desemprego que não passam unicamente por alternativas meramente individuais.

Módulo III — Autoconhecimento e informação profissional

O terceiro e último módulo do programa é desenvolvido em nove sessões, sendo as duas últimas dedicadas a sínteses.

Por autoconhecimento entende-se a análise da trajetória de vida do próprio sujeito, quanto às formas de escolha e à compreensão de como construiu sua individualidade. Perceber o que já se desenvolveu em termos de interesses, habilidades e características pessoais para projetar o que pretende desenvolver mais, mudar ou mesmo construir de forma diferente é o que se visa no programa. Não se pretende buscar alguma relação entre as características pessoais e as profissões: trata-se de propiciar ao orientando que compreenda sua forma pessoal de tomada de decisão e dar condições para que possa elaborar projetos, inclusive de mudanças, em suas características pessoais.

Nas atividades de informação profissional objetiva-se que o orientando amplie o conhecimento que tem das profissões, partindo de informações genéricas e superficiais de todas as profissões que se constituem como opções para seu estágio educacional e caminhando paulatinamente para as mais específicas e aprofundadas, de acordo com o afunilamento das opções.

Na sétima sessão, inicia-se o processo de informação profissional. Apresenta-se o jogo de fichas das profissões, que se constitui de mais de cem fichas com o nome das profissões.¹⁸ Proceda-se a uma crítica à classificação das profissões tradicionalmente utilizadas que as ordena pelo critério da área de conhecimento (humanas, exatas e biológicas). Apresenta-se outra forma de classificar as pro-

18. Em 1999, acrescentou-se no verso de cada ficha um parágrafo que apresenta de forma sucinta a profissão, para estimular mais ainda os orientandos a ampliar seus horizontes.

fissões, que as ordena em oito grupos, segundo o critério de atividades básicas.¹⁹

Organizados em trios, cada subgrupo recebe materiais genéricos de informação profissional, como o *Guia do Estudante* da Editora Abril, e tem como tarefa alocar todas as fichas nos oito grupos de profissões. O trabalho envolve certo conhecimento da profissão, o que se consegue por meio de leitura e discussão pelos membros do subgrupo. Avisa-se que uma profissão pode entrar em mais de um grupo, pois desenvolvem diferentes tipos de atividades.

Este formato de intervenção derivado da formulação da técnica R. O.²⁰ (realidade ocupacional) citado por Bohoslavsky (1977: 167-72), tem como objetivo propiciar ao orientando um breve contato com todas as alternativas profissionais possíveis. Não se pretende que ele descubra uma nova profissão, mas que confronte as *caras* ou imagens que tem das profissões, construídas ao longo de sua vida, com uma definição mais formal. Também não se pretende modificar as identificações que possivelmente o orientando já tenha, mas possibilitar “transferências” dessas identificações para outras profissões menos conhecidas ou mesmo desconhecidas pelo sujeito.

Os orientadores ficam percorrendo os grupos, estimulando, esclarecendo dúvidas e apontando as omissões ou erros nas alocações.

A oitava sessão é reservada para que os trios terminem a tarefa iniciada na sessão anterior. Distribui-se um gabarito elaborado pela equipe de orientadores e solicita-se aos participantes que o confrontem com seu trabalho e apresentem dúvidas. Elas são esclarecidas em grupão. Em seguida, cada orientando é instado a

19. Formulada por Goldberg (1971: 11-4) e apresentada com ligeiras adaptações realizadas pelo autor e sua equipe de trabalho.

20. Bohoslavsky apresenta a técnica R. O., mas não explica o significado da expressão. Marina Muller (1988) bem como Silvia Veinstein (1994) nomeiam a técnica dessa forma: realidade ocupacional. Estes autores citam Nora Sturn como autora da técnica que foi apresentada nas jornadas Argentinas em Orientação Vocacional em 1965.

selecionar, dentre os oito grupos, aqueles que mais o atraem. Explicita-se que o termo atrair deve ser compreendido como algo que a pessoa poderia ou gostaria de exercer como profissional. Numa ficha, o sujeito aponta os grupos que mais o atraem e explica o motivo disso e, por fim, destaca, dentro do(s) grupo(s), as profissões que mais lhe interessam. Ao final, cada orientando conta, para os outros participantes, os grupos e as profissões selecionadas, apontando suas “descobertas”, realizando comentários a respeito da atividade.

A *nona sessão* é dedicada totalmente a atividade de autoconhecimento por meio de estratégia grupal. O procedimento utilizado tem o nome de “atividade da lã”. Os orientandos são divididos em dois grupos, sendo que um orientador é destacado para coordenar a atividade. Em círculo e sentados no chão, apresenta-se aos orientandos o material que será utilizado: linhas de lã com aproximadamente um metro de comprimento, de várias cores. Pede-se que explorem, como aquecimento, o material, e questiona-se o que se poderia ser construído com ele. A lã é novamente amontoada no centro do grupo e a instrução do trabalho é transmitida: o grupo deverá fazer algo com este material (pode ser qualquer coisa). As regras da atividade são: o trabalho deve ser coletivo e não se pode usar a fala ou a mímica para estabelecer contato.

O grupo desenvolve a atividade, e o fundamental é a análise do processo de trabalho realizado pelos seus membros junto com o coordenador. Pouco importa o produto. Primeiro discute-se se o trabalho foi realmente desenvolvido em grupo e se as pessoas conseguiram se entender, mesmo sem utilizar a fala ou a mímica. Em seguida, analisa-se a participação de cada membro. O interessante na atividade é estimular a participação geral, isto é, todos os membros do grupo devem dizer algo sobre a participação de cada um e sobre a sua própria.

Por meio deste procedimento busca-se estimular a reflexão de cada um a respeito de sua participação no trabalho. Não existe modelo predefinido de análise, e o próprio grupo elabora suas categorias. Um teve iniciativa, outro foi colaborador, outro foi indivi-

dualista, outro foi passivo, outro animado, outro criativo, outro foi ansioso, outro “emburrou” por ter sua participação prejudicada pela ação de outrem, e assim por diante. Cada participante faz, logo a seguir, uma avaliação de sua própria participação a partir do que os outros falaram dele. As pessoas já trazem valores sobre o que significa um boa participação — muitas vezes elas são estereotipadas e preconceituosas, valorando apenas aqueles que são criativos e que tomam a iniciativa. Fica claro, na maioria dos casos, que todos podem assumir múltiplas formas de participação num mesmo trabalho, nos diversos estágios de sua construção.

Como já os abordado, não há preocupação de correlacionar as características elencadas de cada indivíduo com profissões.

Em seguida, cada aluno responde individualmente a duas questões de ordem pessoal. Uma delas solicita que o aluno explicita as expectativas de sua família sobre si e sua escolha profissional. A outra, pede que ele próprio esclareça o que espera de si mesmo. No grupão, cada um relata as expectativas. O objetivo é evidenciar que existem expectativas sobre eles que fazem parte da construção da individualidade de cada um.

A *décima sessão* volta a tratar de informação profissional. Inicia-se a sessão com um trabalho de aquecimento que versa sobre a análise do cotidiano de cada um. Em duplas, os participantes trocam entre si respostas às seguintes questões: faça uma lista a respeito de “*tudo o que você quer*”; passado algum tempo, solicita-se que respondam a questão “*tudo o que você tem que*”; a última questão refere-se às coisas que “*você tem medo de*”. Em seguida, discute-se o significado de cada questão para cada um: o “eu quero” em geral assume significado de desejos e sonhos. O “eu tenho que” significa, para a maioria, obrigações que a sociedade impõe, mas às vezes pode significar obrigações que a pessoa se impõe por desejar muito alguma coisa. O “eu tenho medo” serve para colocar em discussão os receios de cada um. Em seguida, faz-se uma rodada para verificar onde cada participante alocou as palavras *vestibular* e *escolha profissional*. Isto permite a percepção do grau de ansiedade e preocupação vividos pelos orientandos naquele momento a respei-

to da situações que viveria ou vivenciará proximamente. Nesse momento ainda se discute como os desejos e vontades se constituem, não como volitividade autônoma, mas construção social internalizada.

A atividade seguinte consiste na pesquisa e leitura de forma aprofundada de materiais de informação profissional a respeito das profissões e cursos de formação de maior interesse do participante. Sugerem-se, como roteiro inicial, as conclusões da oitava sessão, na qual foram indicados os grupos e as profissões de maior interesse. Um grande número de materiais é disponibilizado: guias de informação profissional de todos os tipos, manuais de inscrição para os vestibulares de diversas universidades e faculdades que muitas vezes trazem informações valiosas sobre os cursos e profissões etc. Também são disponibilizados materiais da hemeroteca, especializada em artigos de jornais, revistas e de outros meios de comunicação, coletados desde 1980. A partir dessa sessão, os orientandos são estimulados a emprestar materiais para aprofundar conhecimentos em casa. Atualmente, sugere-se que os participantes pesquisem sobre as profissões na internet, oferecendo-se o endereço de alguns sites interessantes.

Os coordenadores do grupo ficam à disposição dos participantes, esclarecendo dúvidas, indicando materiais para aprofundamento e conversando sobre a situação de cada orientando.

Na *décima primeira sessão* volta-se a trabalhar com a temática do autoconhecimento, agora por meio do que é denominado no programa "jogos de imagem".

A primeira atividade desta sessão consiste numa troca de presentes, isto é, cada participante escreve em pequenas folhas de papel, com o nome de cada participante, um presente que daria para aquela pessoa. Instrui-se que pode ser qualquer tipo de presente, material ou não, grande ou pequeno, caro ou barato, concreto ou abstrato; o importante é que tenha alguma relação com pessoa que o receberá. Quando o papel passa pelo seu dono, ele também pode se dar um presente, mas, nesse momento, não deve tomar conhecimento dos presentes que os outros deram para ele.

Terminada a rodada, sorteia-se outra pequena folha com o nome de cada participante entre os membros do grupo. Agora, cada um deve escrever uma carta explicitando a imagem que a pessoa tem do dono do papel. Alerta-se que não se trata de um julgamento e que a pessoa não precisa temer "errar", porque se discutirá a imagem descrita no grupo. Em seguida, cada orientando recebe seus presentes e a carta, comentando por escrito o que achou deles.

Cada membro lê para o grupo, mostrando os presentes e a carta que recebeu, para que todos possam interferir na imagem criada, confirmando, enfatizando ou negando a imagem montada. Ao final, a própria pessoa tece comentários a respeito da imagem contida nos presentes, na carta e nas opiniões surgidas no grupo.

Esta sessão coloca em pauta a imagem de cada um. Leva ao autoconhecimento, porque explicita imagens quase nunca verbalizadas. A intenção é que cada participante reflita sobre as imagens que o grupo formou a respeito dele, verificando se é apenas uma imagem surgida neste grupo ou pode ser generalizada para os vários grupos dos quais participa.

O orientador participa dessa atividade explicitando a imagem que pôde formar a respeito de cada um no transcorrer do trabalho. Logicamente, esta imagem, fruto de observação e discussão sistemática, acaba tendo mais peso do que a opinião dos pares. Na maioria das vezes a participação do orientador reenfata algum aspecto já apresentado pelos parceiros do orientando.

Na *décima segunda sessão*, o tema principal retorna à informação profissional. Desenvolve-se o denominado "jogo do governo". Inicialmente, solicita-se aos participantes que escrevam sobre sua situação em termos de escolha de profissão, apontando claramente as alternativas, com breve justificativa.

Introduz-se o jogo: imagine que você vive numa sociedade em que o governo determina a ocupação das pessoas. Entretanto, há a possibilidade de solicitar mudança de profissão, coisa que ocorre num tribunal, uma vez por ano. Cada um deve escolher uma profissão das listadas anteriormente e se dirigir ao tribunal onde en-

contrará representantes do governo, para solicitar a mudança de profissão. A função dos juízes é “bombardear” os solicitantes de perguntas para que possam ter certeza de que a mudança de profissão ou ocupação merece ser autorizada. O coordenador assume a função de “moderador”, podendo realizar perguntas e/ou interferir em questões que possam prejudicar o solicitante por inadequações. O grupo de orientandos é dividido em dois; num primeiro momento metade comporá o grupo de solicitantes, e a outra, o corpo de juízes. Terminada essa rodada, há a troca de papéis: solicitantes viram juízes e vice-versa. Ao final, os dois grupos de juízes reúnem-se separadamente para deliberar sobre cada caso. Em seguida, realiza-se a comunicação da deliberação e suas justificativas.

Este trabalho possibilita ao participante colocar-se no papel do profissional e elaborar as informações que detém a respeito da profissão. No papel de juízes, há também a necessidade de elaborar algo a respeito de cada profissão. O exercício obriga o participante a sistematizar suas informações e ao mesmo tempo lidar com as solicitações do grupo de juízes e moderador.

A *décima terceira sessão* busca desenvolver o autoconhecimento. Inicia com um relaxamento físico — deitado no chão o aluno é orientado a contrair e relaxar seus músculos. Propõe-se, em seguida, que o orientando “sonhe acordado”, deixando sua imaginação fluir, mas seguindo as orientações do coordenador.

O sonho começa num lugar muito escuro, onde uma luz vagarosamente vai iluminando o ambiente. Quando já está claro, o orientando se dá conta de que está “no seu espaço ideal”. Propõe-se que ande pelo local e reconheça tudo o que há nele (cores, sons, objetos, outras pessoas etc.). Pede-se que arranje um espelho, que veja sua imagem refletida e que converse com ela.

O orientando descreve, por escrito, seu sonho e, em seguida, o verbaliza. A tarefa dos participantes de seu grupo é apontar as características individuais que podem ser identificadas a partir do relato. Logicamente, o conhecimento anterior a respeito de cada um acaba sendo levado em conta nesta atividade. Por meio de um material mais simbólico propõe-se que o orientando reflita sobre si

próprio, isto é, sobre quem tem sido, para projetar quem pretende ser, com a colaboração das contribuições do grupo.

A *décima quarta sessão* é dedicada à realização de uma primeira síntese, denominada “síntese afetiva”. Escurece-se a sala, utiliza-se uma vela acesa para gerar concentração, ouve-se uma música. Orienta-se a concentração dos participantes, no que se denomina “realização de um passeio”. A atenção do aluno é dirigida para uma praça onde encontrará crianças, jovens, adultos e velhos, estabelecendo relações com eles. Em seguida, é orientado a dirigir-se para a escola em que estuda ou estudou, para se despedir dela. Logo depois, sugere-se ao orientando que vá até seu “local de trabalho” e o “explore”, observando o ambiente, os objetos, as pessoas, seus instrumentos de trabalho e suas atividades. Pede-se que o aluno pense se foi ou não necessário uma formação sistemática para o desempenho de seu trabalho. Terminada esta primeira etapa, o orientando registra, por escrito, seu passeio.

Em seguida, com outras músicas, sugere-se que o orientando dê uma festa, que será realizada daqui a alguns anos, quando ele e seus amigos estiverem se formando. Indica-se que seus convidados serão “pessoas que têm profissão”, portanto, será uma festa de profissionais. Oferece-se um jogo de cartões de profissões para cada um e ele deve selecionar aqueles que com certeza quer que estejam na festa. Selecionados os convidados, avisa-se que um fotógrafo vai registrar tudo o que ocorre nela, mas que baterá uma foto especial. Nessa foto sairão apenas as pessoas chamadas pelo dono da festa e ele próprio. Indica-se que devem ser poucas pessoas para que a foto registre-as com nitidez e até “suas emoções”. O orientando registra seus convidados e a foto, explicando e justificando seus critérios e convidados.²¹

A *décima quinta sessão*, última do grupo, é voltada para a realização de sínteses e avaliação. O participante recebe orientações para

21. Esta atividade é descrita por Bohoslavsky (1977: 167-72) com parte da técnica R. O. (ver nota 20). Entretanto, utiliza-se, no programa em discussão, a técnica totalmente fora do contexto indicado pelo psicólogo.

realizar três sínteses parciais: a primeira versando sobre o que se chama de “caracterização do meio”, isto é, como o aluno percebe o entorno de sua escolha: a realidade social, política, econômica e cultural que determina sua decisão. A segunda, denominada “características pessoais”, deve registrar como a pessoa está se percebendo como sujeito. A terceira, denominada “interesses profissionais”, sintetiza sua trajetória de aproximação das profissões. O último registro desta etapa consiste na redação da conclusão, na qual se solicita que o orientando escreva, da forma mais clara possível, como se encontra frente à sua escolha profissional.

Numa rodada onde todos verbalizam, os orientandos relatam suas conclusões e avaliam o trabalho realizado, bem como o do grupo do qual participou.

O orientador tece pequena apreciação a respeito do grupo e observa a possibilidade, caso haja interesse, da realização de sessão individual para discutir o processo vivido pelo participante. Em alguns casos, sugere explicitamente a necessidade da realização desta entrevista individual.

5

MÉTODO

Os orientandos

Esta pesquisa investigou a trajetória da escolha profissional de jovens participantes de um grupo de orientação profissional desenvolvido no Nace. Constituído como grupo regular, estes jovens foram organizados em um grupo a partir de sua inscrição no trabalho.

Crêterios de escolha dos sujeitos orientandos

Selecionou-se um grupo cujos membros, hoje (ano 2000), já teriam condições de discorrer a respeito de sua trajetória de escolha, desde sua participação no programa, passando pela sua formação escolar e pelo seu engajamento no mercado de trabalho. Buscou-se também um grupo com o número completo de orientandos (os grupos aceitam no máximo dezesseis participantes), para que não se corresse o risco de não conseguir localizar pelo menos cinco sujeitos para a realização das entrevistas.

O grupo escolhido, cujo desenvolvimento ocorreu no segundo semestre de 1994, foi coordenado por um pedagogo (o próprio