



PROJETO DE VIDA PROFISSIONAL EM CONTEXTO COLETIVO: UMA EXPERIÊNCIA COM ADULTOS PROFISSIONAIS

Wanderley Chieppe Felipe¹
Giulia Ugolini Ladeira²
Henrique Lanna Araújo Barbieri³
Josiane Mara Corrêa Rosa⁴
Luciana Eliza Vasconcelos Prata⁵

RESUMO: O presente artigo traz a experiência da construção de projetos de vida profissional em contexto coletivo, baseada em referenciais da Orientação Profissional e de carreira. Como objetivo principal, a realização deste trabalho propôs a sensibilização de um grupo de adultos profissionais para a importância de estruturar um projeto de vida profissional, a partir de oficinas, que foram realizadas na instituição Igreja do Evangelho Quadrangular, em Belo Horizonte, MG. Essa atividade foi proposta e realizada como parte das Práticas Curriculares de Extensão, implantadas em associação com a disciplina Orientação Profissional do Curso de Psicologia da PUC Minas. Através das técnicas utilizadas, foi possível aos integrantes do grupo a elucidação do conjunto de habilidades que possuem – que podem ser ou não compatíveis com as exigidas pela atual profissão, ou a que almejam –, bem como a identificação do seu perfil predominante de comportamento. Os resultados apontam para uma modificação da relação destes indivíduos com sua atual profissão, como também, oferecendo a eles novas perspectivas e possibilidades de ressignificações subjetivas sobre aquilo que produzem.

PALAVRAS-CHAVE: Orientação Profissional e de Carreira; Autoconhecimento; Projeto de vida profissional.

ABSTRACT: The present article brings the experience of building of professional life's projects in a collective context, based on Professional and Career Orientation's references. As the main goal, the achievement of this work proposed the awareness of a group of professional adults to the importance of structuring a professional life's project, using workshops, which were performed at the Foursquare Church (Igreja do Evangelho Quadrangular), in Belo Horizonte, MG. This activity was proposed and carried out as part of the extension Curriculum Practices, implemented in association with the Professional Guidance of the discipline psychology course at PUC Minas. Through the techniques used, it was possible to the members of the group the elucidation of the set of skills they have – which can or can't be compatible with the required ones to their profession, or the profession they seek –, such as the identification to their prevalent behavior. The results point to a change in the relationship of these individuals with your current profession, as well, offering them new perspectives and subjective meanings about what they produce.

KEYWORDS: Professional and Career Guidance; Self-knowledge; Professional life's project.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade e os modos de trabalho vêm sofrendo constantes modificações, que trazem diversas implicações formas para o momento de se optar por uma profissão. E mais além, quando já se fez essa opção, surgem ainda as questões sobre como prosseguir na profissão escolhida, quais planos são possíveis de se traçar e como fazê-lo.

¹ Faculdade de Psicologia da PUC Minas, Departamento de Psicologia. Área de Orientação Profissional e de Carreira. wanderley.felippe@gmail.com

² Graduanda em Psicologia pela PUC Minas. giuliaugolini@hotmail.com

³ Graduanda em Psicologia pela PUC Minas. rickmorphys@hotmail.com

⁴ Graduanda em Psicologia pela PUC Minas. psicojosilvestre10@gmail.com

⁵ Graduanda em Psicologia pela PUC Minas. luciana.eliza@hotmail.com

Nesse contexto destaca-se a importância do orientador profissional, cuja função de orientar e informar (SOARES, 2002) vai além do panorama de escolha da profissão, prestando serviços também àqueles que já estão inseridos no mercado de trabalho, bem como aos que já se aposentaram, através da construção de projetos de vida profissional ou de aposentadoria, por exemplo.

O presente trabalho foi desenvolvido no âmbito das Práticas Curriculares de Extensão, associadas à disciplina Orientação Profissional do Curso de Psicologia da PUC Minas. Tais práticas, que foram introduzidas pela Pró-reitoria de Extensão em todos os cursos de graduação da Universidade, buscando a um só tempo uma maior aproximação da vida acadêmica com a realidade e ainda uma formação profissional mais contextualizada e comprometida com a transformação social.

Uma pesquisa realizada por um grupo de Universidades Comunitárias brasileiras (SÍVERES, 2013) constatou que o aluno que passa pela experiência da extensão na universidade torna-se capaz de exercer um papel de cidadão na sociedade; exercer um papel de liderança nos grupos de que participa; realizar uma análise crítica da realidade que o cerca; propor iniciativas e soluções para os problemas que se apresentam; coordenar grupos em direção à conquista de autonomia nas suas ações; estabelecer relações, comparações e contrastes em diferentes situações; propor planos de ação para grupos, comunidades ou instituições; buscar promover o avanço nas práticas econômicas, sociais, políticas e culturais.

O objetivo geral que norteou a presente intervenção foi o de sensibilizar um grupo de adultos profissionais para a importância de se estruturar θ um projeto de vida profissional, a partir de técnicas que proporcionam reflexões a respeito da proposta, bem como a produção do projeto em si. Esse objetivo geral foi desdobrado em três objetivos específicos: 1) perceber e listar o conjunto de habilidades que possuem, que podem ser ou não compatíveis com as exigidas pela atual profissão, ou a que almejam; 2) identificar qual é o perfil predominante que influencia seu comportamento; 3) formular um projeto que contemple suas perspectivas profissionais, considerando o conhecimento pessoal adquirido anteriormente. Ao final dessa prática, esperava-se que os integrantes do grupo deveriam ser capazes de conhecer suas capacidades, habilidades e perspectivas, sendo possível colocar em prática as tarefas necessárias para alcançarem o projeto de vida profissional construído.

A perspectiva adotada na intervenção aqui relatada foi a afirmada por Soares (2002, p. 99): “o trabalho é parte integrante da vida de qualquer pessoa”. Dessa forma, todo e qualquer estudo relacionado ao trabalho e às relações do homem com o mesmo pode ser considerado relevante no âmbito acadêmico e social.

Visto o trabalho como parte integrante da vida humana, é necessário que a realização do mesmo traga benefícios nos aspectos pessoais e sociais. Porém, o que se tem observado atualmente é “que o trabalho tem representado somente a possibilidade de sobrevivência para a maioria do povo brasileiro, e não uma possibilidade de realização e crescimento pessoal” (SOARES, 2002, p. 99).

Mesmo para aqueles que buscam realização e crescimento pessoal, Soares (2002) faz a seguinte constatação:

[...] no momento atual de crise pela qual passa a sociedade brasileira e o mundo em geral, que mesmo as pessoas certas de suas escolhas sentem muitas dificuldades quanto a se realizar profissionalmente, por causa das inúmeras barreiras sociais, desde a falta de recursos financeiros, materiais e humanos, até o desinteresse dos órgãos competentes na contratação dos diversos serviços profissionais. (SOARES, 2002, p.104).

O campo da Orientação Profissional pode modificar essa falta de perspectiva a respeito do trabalho de diversas formas; uma delas é através do auxílio àqueles que já estão inseridos em uma vida profissional, porém encontram-se estagnados, possibilitando maior conhecimento de sua realidade, bem como, dos obstáculos que deverão enfrentar, considerando ainda as influências sociais e culturais sobre o seu futuro profissional (SOARES, 2002).

Como cita Soares (2002, p.98), “o trabalho existe em razão do homem e para o homem”, e por isso é preciso que os olhares se voltem para esse contexto, realizando estudos e intervenções que possibilitem uma mudança de perspectiva das relações do homem e sua profissão, uma vez que a partir do trabalho o homem tem a possibilidade de melhorar suas formas de ser e estar no mundo.

A Prática Curricular de Extensão proposta para um grupo de adultos profissionais, realizada através de oficinas, visando à sensibilização para a importância da construção de um Projeto de Vida Profissional e de Carreira, teve o propósito de provocar reflexões, busca de autoconhecimento e disposição para que cada participante consiga utilizar melhor suas potencialidades, no sentido de ser bem sucedido em sua carreira, e encontre maior nível de satisfação no trabalho e na sua vida, de modo geral. Estes os resultados esperados.

2 O CAMPO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

A Orientação Profissional sofreu modificações de seus métodos e objetivos em concomitância com as mudanças do cenário do trabalho. Segundo Lassance e Sparta (2003), “a Orientação Profissional nasceu para resolver problemas práticos da próspera sociedade indus-

trial da época e a sua história está intimamente ligada à história das relações de trabalho do mundo ocidental” (LASSANCE; SPARTA, 2003, p. 14).

Anteriormente, o trabalho era visto com o objetivo estritamente de sustento das pessoas, considerado uma atividade exclusivamente física. O conceito de vocação, até a Idade Média, era de caráter religioso: “... a ordem social é determinada pela ‘vontade de Deus’ e por isso não deve ser questionada. O trabalho ainda é concebido como atividade para manutenção e reprodução da espécie [...]” (BOCK, 2002 p. 22). Neste período, o modo de trabalho ainda era artesanal e os meios de produção eram de propriedade individual de cada um.

A chegada da Revolução Industrial, promovendo uma mudança radical na concepção e nos métodos de trabalho, “marca mudanças importantes e profundas no modo de produzir e reproduzir a existência humana” (BOCK, 2002, p. 23). Neste momento, o mercado passa a produzir para além das necessidades fundamentais, como também para o lucro dos empresários. Diante disso, a escolha profissional passa a ter maior visibilidade, devido à ruptura da tradição dos ofícios familiares e ao surgimento de novas formas de trabalho, de modo especial através da instalação do comércio em lugar fixo. O sistema de produção capitalista, que sucedeu ao modelo do feudalismo, ao avançar para a instalação de fábricas mecanizadas e, em seguida, incorporando o uso da eletricidade, abriu espaço para a criação de novos postos de trabalho, na era moderna. Embora com um grau de liberdade bastante reduzido, o trabalhador passou a escolher para quem trabalhar, em que função e com qual remuneração. Foi este o cenário que proporcionou a configuração do campo da assim chamada Orientação Vocacional, que tinha como proposta descobrir, através da utilização de testes psicológicos e coleta de outros dados, qual era a vocação de cada jovem. Posteriormente, este trabalho passou a ter a característica de possibilitar ao jovem/adulto a oportunidade de refletir sobre as possibilidades reais de sua opção profissional. Neste novo modelo, a Orientação Profissional, segundo Melo-Silva (2003) “é chamada a intervir e propor soluções para os conflitos que afligem estudantes e trabalhadores empregados ou desempregados” (MELO-SILVA, 2003, p. 43).

Nos consultórios e clínicas escolas, os psicólogos e estudantes de psicologia encontram como maior público na busca deste trabalho, estudantes que estão para concluir o ensino médio. Além desses, estudantes universitários e adultos profissionais, que não estão totalmente satisfeitos com as escolhas que fizeram, passaram a recorrer à Orientação Profissional. Também os idosos que procuram auxílio no momento de sua aposentadoria passaram a se beneficiar do trabalho tanto de preparação para essa nova fase da fase, quanto de mudança de atividade de trabalho para uma parcela significativa.

O psicólogo tem exercido um importante papel em auxiliar esse cliente para que ele faça uma escolha autônoma e responsável, através da conscientização dos fatores internos e externos, que influenciam no processo da tomada de decisão.

No Brasil, a Orientação Profissional continua se modificando e evoluindo, ampliando seu campo de atuação, desde a preparação de crianças e adolescentes para as escolhas profissionais futuras, até a intervenção no processo de escolha de jovens, adultos jovens, pessoas com deficiência, pré-aposentados, e ainda junto a profissionais que estão no mercado de trabalho, seja em organizações ou trabalhando como autônomos, com o objetivo de construir um plano de carreira.

2.1 O Projeto de Vida Profissional

O projeto de vida profissional torna-se cada vez mais essencial diante da diversificação dos campos de trabalho, que teve a sua ampliação a partir das sucessivas Revoluções Industriais (LISBOA, 2002). O capitalismo modificou o sentido e o método de trabalho, apresentando exigências cada vez mais complexas aos profissionais.

Com essas constantes modificações no contexto do trabalho e o avanço da tecnologia, há sempre a possibilidade do surgimento de novas profissões, e ao mesmo tempo, a extinção de outras. Essa variedade é um dos fatores que contribuem para o aumento da angústia no momento da escolha profissional de jovens e adultos.

Para a constituição do projeto de vida profissional diversos fatores entram em cena, funcionando como determinantes das escolhas que serão feitas. Desde a adolescência, o momento em que o sujeito irá à busca do seu primeiro emprego ou fará a escolha de continuar estudando em curso técnico ou superior, já se torna um fator de grande ansiedade para muitos.

Segundo Santos (2005, p. 58), são muitos fatores que influenciam nesta escolha como, “[...] características individuais a convicções políticas e religiosas, valores e crenças, situação político-econômica do país, a família e os pares” e completa ainda como estes aspectos podem facilitar ou dificultar neste momento, diante do conhecimento e da elaboração que o jovem tem sobre estes determinantes. Estas condições impactam não somente o adolescente, mas muitas vezes o adulto que por motivos diversos fez uma escolha, podendo ser esta assertiva ou não.

Para que o adolescente ou o adulto faça uma boa escolha, é fundamental que o mesmo se conheça bem, perceba em quais assuntos ou matérias tem mais afinidade, quais conteúdos têm mais facilidade em aprender, o que gosta ou não de fazer, seus objetivos futuros, dentre

outros. “A história familiar é o ponto de partida para a constituição dos conceitos que os jovens têm de si mesmos, assim como para a compreensão das suas aptidões” (SANTOS, 2005 p. 59). É importante que o sujeito reflita até que ponto a escolha da profissão partiu dele e como os demais podem ter influenciado na sua tomada de decisão.

2.2 Plano de Carreira

Como podemos perceber nas modificações do mundo do trabalho, principalmente relacionadas a cargos mais estratégicos, atualmente não basta somente o conhecimento que foi adquirido através dos cursos técnico ou superior, para que o sujeito consiga uma colocação profissional e garanta a sua permanência em uma organização. Faz-se necessário um planejamento desta carreira. Portanto, segundo Malschitzky (2012):

[...] o planejamento e a gestão de carreira torna-se um fator preponderante na condução da trajetória profissional e estimula o indivíduo a fazer uma análise de suas competências e, principalmente, a entender a si próprio, tornando mais fácil a condução de seus ideais, facilitando o encontro do trabalho certo, e, conseqüentemente, aumentando seu nível de satisfação. (MALSCHITZKY, 2012 p. 152).

A educação e adaptabilidade profissional é um aspecto importante para muitas funções, pois se alteram de acordo com os modos de produção, alterando, conseqüentemente, a relação do trabalhador com a sua profissão. Assim, “[...] o desempenho de papéis profissionais exige, neste contexto, uma grande disponibilidade para lidar com tarefas evolutivas muitas vezes imprevisíveis que são desencadeadas pelas mudanças nas condições e na estrutura do trabalho” (LASSANCE, 2005, p. 42).

Com o planejamento de carreira, o profissional poderá ampliar o autoconhecimento e explorar as possibilidades que tem em sua profissão, podendo, assim, tomar decisões assertivas. Este trabalho permite que o sujeito reflita de forma estruturada e contextualizada sobre a sua própria carreira, elaborando um desenho acerca do seu futuro profissional; facilitando a delineação dos objetivos, do planejamento e das estratégias de como atingi-los. Segundo Ourique (2010):

[...] a expressão planejamento de carreira indica também o esforço que um indivíduo faz na tentativa de estabelecer metas e planos profissionais, esforço este realizado muitas vezes com o auxílio de orientadores de carreira, durante um período de tempo determinado. (OURIQUE, 2010 p. 11).

A mesma autora ressalta ainda que há profissionais que executam este processo ao longo de toda carreira, com maior ou menor intensidade, de acordo com a necessidade.

Portanto, o primeiro ponto a ser seguido para o planejamento de carreira é o estabelecimento de metas, que “consiste em ter objetivos claros do que se pretende alcançar ou realizar no futuro” (OURIQUE, 2010, p. 11). O segundo ponto é o comportamento de exploração vocacional, referente à autorreflexão acerca de suas habilidades e potencialidades, sendo este realizado simultaneamente com o primeiro ponto. Outros autores também trazem como aspecto importante para o planejamento de carreira, o Plano de Ação.

De acordo com Malschitzky (2012):

[...] para efetivar um plano de carreira é preciso tomar como ponto de partida a auto-avaliação e o autoconhecimento, para, a partir daí, desenvolver os objetivos de carreira e efetuar o plano de ação para a consecução desses objetivos. (MALSCHITZKY, 2012, p. 155).

O Plano de Ação, então, se constitui de um planejamento sobre como se alcançará os objetivos almejados, a identificação das oportunidades de carreira e dos fatores estratégicos, que poderão contribuir ou dificultar a viabilização de cada projeto (MALSCHITZKY, 2012).

Este plano pode e deve ser revisto e modificado de acordo com as novas contingências encontradas ao decorrer de sua realização. O processo exige do profissional constante pesquisa de validação, atualização de conhecimentos (sejam eles técnicos ou comportamentais) e verificação minuciosa de estratégias, para que não se corra o risco de aplicações que já não respondem às atuais necessidades para o desenvolvimento do projeto de carreira. Malschitzky (2012, p. 158) ressalta que “todas as ações a serem trabalhadas precisam de embasamento teórico e prático para que a chance de sucesso na realização de cada plano seja ainda maior”.

Vê-se que o planejamento de carreira é um projeto que traz consigo grandes desafios, uma vez que sua realização requer análises pessoais e profissionais em vários níveis, pesquisas minuciosas, aprimoramento e atualização de conhecimentos constantes, bem como, atenção constante às mudanças que poderão ocasionar modificações de plano.

Sua realização exige do profissional muita dedicação e humildade diante de suas possibilidades. O orientador profissional auxilia e oferece condições para que esse planejamento seja realizado, porém, somente o indivíduo que o almeja pode torná-lo possível e eficaz.

3 METODOLOGIA

Para a produção deste trabalho foram realizadas pesquisas bibliográficas e intervenções extensionistas, no formato de oficinas com aplicações de técnicas diversas. Optou-se por uma metodologia qualitativa e participativa, utilizando-se, posteriormente, a análise do conteúdo explorado nas oficinas (GIL, 2008 p. 58).

De acordo com Godoy (1995, p. 63) “os pesquisadores qualitativos tentam compreender os fenômenos que estão sendo estudados a partir da perspectiva dos participantes”. Dessa forma, a observação é elemento essencial para a realização da análise posterior, uma vez que, segundo Rodrigues (2007, p. 7) “a observação no campo é muito importante, pois não permite isolar e controlar as variáveis, mas perceber e estudar as relações estabelecidas e relatar os fatos tal como ocorrem”.

As oficinas foram realizadas na instituição Igreja do Evangelho Quadrangular Catedral de Moriá, localizada na região do Barreiro de Cima em Belo Horizonte, MG, fundada pelo Pastor Henrique Braga, em junho de 1980. O departamento escolhido para aplicação das técnicas e oficinas foi a Escola Bíblica, cujo objetivo é o aprendizado e estudo da bíblia. A escola possui seis classes, e dentre elas trabalhamos com a classe de jovens adultos. O grupo foi composto por dez adultos, de ambos os sexos e faixa etária de 20 a 40 anos. Foram realizados quatro encontros, com duração de 2 horas cada, tendo sido utilizadas técnicas auxiliares de Orientação Profissional e de Carreira.

O primeiro encontro teve como objetivos a criação de um bom vínculo e o despertar do interesse dos participantes para a participação na proposta de trabalho. Foram utilizadas as técnicas “História do Nome” (LISBOA; SOARES, 2000) e “Círculo da Vida” (LIMA, 2007), que proporcionaram aos participantes uma imersão na sua própria história e o despertar do interesse em se descobrirem.

O segundo encontro teve como objetivo possibilitar a cada participante a identificação das características relacionadas com suas capacidades e competências, mais especificamente no âmbito profissional, bem como das motivações, princípios e valores que estabelecem um perfil pessoal e um estilo de vida, que irão direcionar o indivíduo, ainda que inconscientemente, para um determinado campo profissional. Nessa oficina foram utilizadas as técnicas de “Avaliação de Perfil Comportamental” (LIMA, 2017) e “Âncoras de Carreira” (DUTRA; ALBUQUERQUE, 2002).

O terceiro encontro teve como objetivo avançar na construção do Perfil Pessoal, confrontando-o com o Perfil Profissional necessário para se alcançar um desempenho bem-

sucedido em um determinado campo de trabalho. Foram utilizadas as técnicas “O Perfil” (CALHEIROS; LIMA; NASCIMENTO, 2008) e “Planejamento do Futuro” (FELIPPE, 1996). Nessa última, o participante coloca no papel o que almeja alcançar, reconhece as barreiras e elabora soluções para superá-las. Nesta altura do trabalho, já esperamos que a reflexão sobre as competências tenha causado impacto nos participantes no sentido de colocá-los a pensar sobre o que podem fazer com as capacidades que portam, causando assim algum ímpeto de mudança na vida profissional.

O quarto e último encontro teve como objetivo consolidar as reflexões e descobertas realizadas nos encontros anteriores, avaliando, juntamente com os participantes, o impacto desse processo metodológico em cada um. Além disso, voltou-se o foco para a questão da autoestima, a percepção das potencialidades individuais, as projeções no futuro já esboçadas e o próprio trabalho em grupo. Foi utilizada a técnica das “Fitas Coloridas” (autor desconhecido).

A expectativa do grupo de extensionistas era de que o fechamento do trabalho evidenciasse nos participantes a percepção de seus limites e possibilidades, de modo especial de suas competências e potencialidades, bem como de sua capacidade de construir Planos de Carreira produtivos e satisfatórios, com perspectivas de crescimento profissional e realização pessoal.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Procederemos com a descrição e análise dos principais dados recolhidos através da prática em campo. As oficinas foram realizadas sempre em grupo. Um grupo pode ser definido como “[...] uma unidade que se manifesta como uma totalidade, de modo que, tão importante como o fato de se organizar a serviço de seus membros, é também a recíproca disso” (ZIMERMAN, 2000, p. 84).

As atividades em grupo são muito comuns, pois facilitam a reflexão, trocas de experiências e “todos os integrantes de um grupo estão reunidos em torno de uma tarefa e de um objetivo comum” (ZIMERMAN, 2000, p.83). Portanto, os grupos geralmente são formados para uma finalidade. O grupo em questão já tinha relações voltadas à igreja na qual realizamos a prática, o que facilitou a própria integração grupal, a convivência e a realização de técnicas aplicadas coletivamente.

Em relação à construção de Plano de Carreira, é interessante levar em conta o que diz Soares (2002), ao observar que o aprofundamento de questões pessoais se apresenta como fundamental para aqueles que buscam a reorientação ou planejamento de suas carreiras.

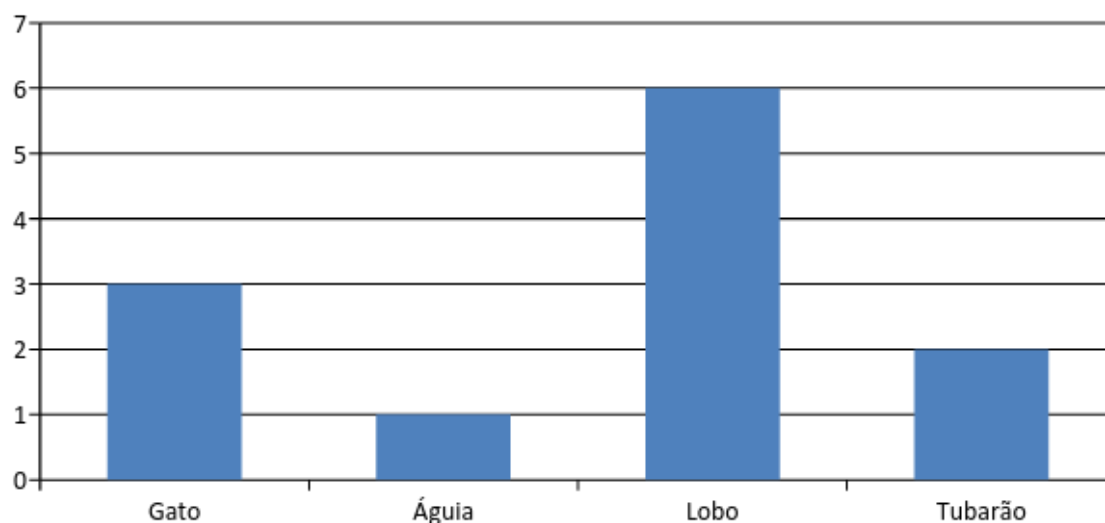
Abaixo, categorizaremos os resultados a partir de duas técnicas, Avaliação de Perfil Comportamental e Âncoras de Carreira demonstrando de forma qualitativa e quantitativa os resultados, além de percepções e hipóteses feitas pelo grupo.

A técnica *Avaliação de Perfil Comportamental* foi utilizada com o objetivo de introduzir a temática do projeto proposto, uma vez que permite ao sujeito pensar sobre suas capacidades e competências no âmbito comportamental. Trata-se de uma técnica introdutória para que o indivíduo consiga perceber suas características e como utilizá-las no campo profissional.

Conhecer a si mesmo é um dos fatores cruciais no processo de tomada de decisão [...], bem como conhecer os valores, os interesses pessoais, as habilidades, as expectativas, as influências familiares e sociais, dentre outras características, faz parte do processo de autoconhecimento voltado para a escolha profissional. (ANDRADE; CONSERVA JUNIOR 2013 p. 2).

Esta avaliação de perfil comportamental indica as características centrais de cada um, como: Idealização (Águia), Comunicação (Gato), Organização (Lobo) e Ação (Tubarão). Na aplicação da técnica em nossa amostra, foram encontrados os seguintes resultados:

Gráfico 1 – Amostra dos resultados da técnica “Avaliação de Perfil Comportamental”

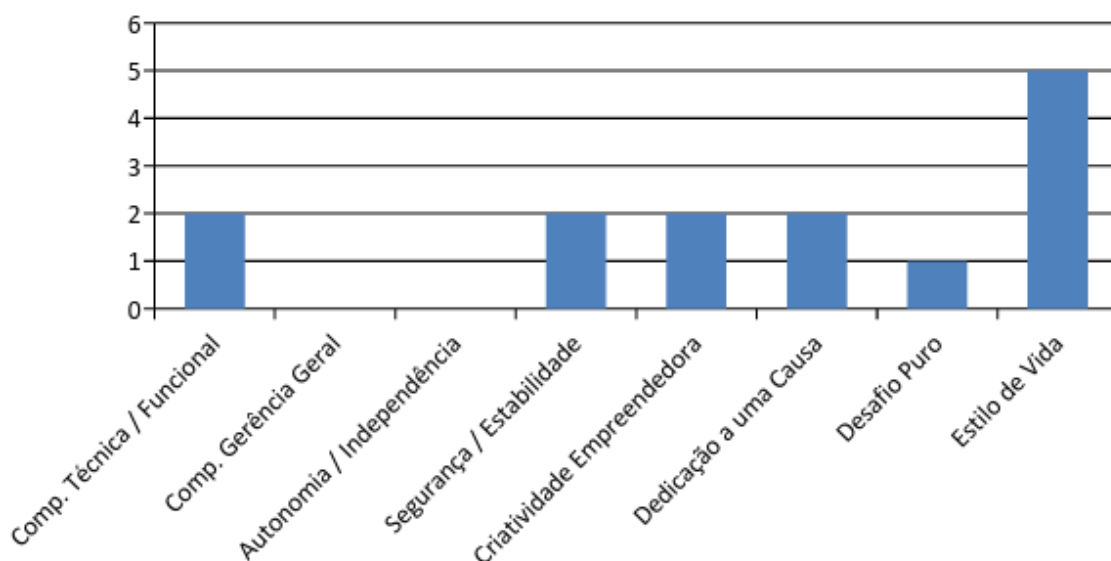


A técnica *Âncoras de Carreira* é um inventário das orientações de carreira, e traz uma combinação das áreas percebidas de competência, motivos e valores que influenciam na traje-

tória profissional. “O conceito de âncora de carreira é o conjunto de necessidades, valores e talentos mais constantes ao longo da vida da pessoa” (SOARES; DIAS, 2009 p. 214).

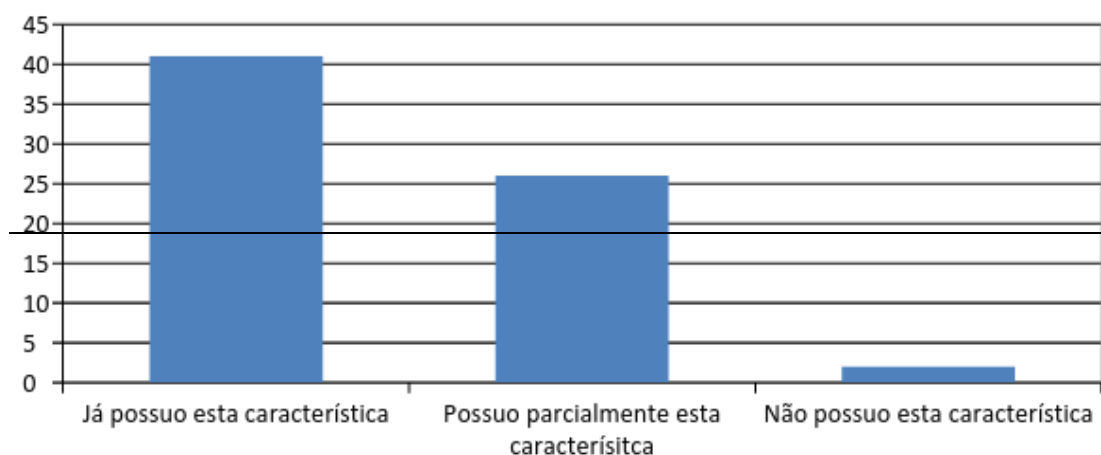
Através de resultados quantitativos é indicada a maior tendência de comportamento profissional do indivíduo, entre elas estão: Competência técnica/funcional, Competência para gerência geral, Autonomia/independência, Segurança/estabilidade, Criatividade empreendedora, Serviço/dedicação a uma causa, Desafio puro ou Estilo de vida (DUTRA; ALBUQUERQUE, 2002). Na aplicação da técnica em nossa amostra, foram encontrados os seguintes resultados:

Gráfico 2 – Resultados da Âncora de Carreira



A identificação de competências é considerada necessária uma vez que, atualmente, o mercado tem exigido o desenvolvimento de competências pessoais e comportamentais, para além do conhecimento técnico. Questão que pode constituir, em conjunto, uma carga emocional de alto potencial de desgaste no profissional. (OLIVEIRA, *et. al.*, 2006).

Dessa forma, quanto mais conhecer suas competências, mais se pode aprimorá-las, atendendo a uma demanda mercadológica importante e evitando problemas posteriores relacionados à falta de autoconhecimento e desenvolvimento.

Gráfico 3 – Análise das características pessoais

Nesta altura do trabalho, esperava-se que os participantes já tivessem refletido sobre as competências necessárias para suas escolhas. A técnica *Planejamento do Futuro* viria a ser um organizador para que os mesmos pudessem definir um percurso a ser traçado para alcançar seu objetivo profissional.

O projeto é, ao mesmo tempo, o momento que integra em seu interior a subjetividade e a objetividade, é também o momento que funde, no mesmo todo, o futuro previsto e o passado recordado. [...]. Na sua perspectiva prática, o projeto não pode ser para um futuro longínquo tampouco se limitar a ser muito imediato. Seu caráter parcialmente determinado faz com que ele não seja jamais realizado por completo, sempre passível de modificações, mais do que o plano ou o objetivo, o projeto com sua conotação de globalidade é destinado a ser integrado numa história, contribuindo para modelar o passado que é presente nele e prevê o futuro (SOARES, 2002, p. 76).

Esta técnica foi de grande importância para que os participantes verificassem o que é viável, o que deve ser pensado no presente para ser alcançado no futuro, e quais obstáculos e contingências enfrentariam para alcançar seu objetivo.

Os conteúdos predominantes da primeira parte da atividade - "O que pretende alcançar profissionalmente dentro de 10 anos?" - foram: Independência financeira; Gestão dos recursos financeiros; Conclusão de cursos superiores e Especializações.

Na segunda parte - "Quais obstáculos serão necessário superar?" -, novamente foram predominantes questões relacionadas a recursos financeiros, porém, também foram observadas questões relacionadas a individualidade, como superação de comodismo e medo.

Em relação à última parte da atividade, iniciada com a questão "Que iniciativas preciso tomar desde agora para atingir minhas metas?", o conteúdo predominante foi a consideração de necessidades de aprimoramentos pessoais relacionados a estudo e dedicação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com Lima (2003), atualmente a Orientação Profissional e de Carreira vem ganhando novos "adeptos", em um número crescente, em decorrência da necessidade de mudança na trajetória profissional. Se no passado a mudança poderia sinalizar instabilidade, nas duas últimas décadas indica flexibilidade e capacidade para ampliação de experiências, podendo ser considerada como um aspecto positivo no currículo pessoal. (LIMA, 2003)

Nesse sentido, é possível que a carreira seja um objeto de reflexão em qualquer momento do curso ou da trajetória de vida de um indivíduo (SANTOS; MELO-SILVA, 2011). Essa foi uma consideração preponderante durante a realização das oficinas, uma vez que lidamos com jovens e adultos já inseridos no mercado de trabalho.

Pudemos notar que a maioria dos participantes, apesar de terem empregos estabelecidos, buscavam avanços e mudanças nesse âmbito de suas vidas. Alguns estão em processo de formação profissional, outros desejam iniciar-se na formação acadêmica.

A partir do levantamento de suas demandas e necessidades, possibilitado pelo processo de conhecimento de suas características e habilidades, foi possível o início do desenvolvimento de estruturação do projeto pessoal da carreira dos participantes.

É importante ressaltar que o planejamento de carreira é algo que necessita de constantes investimentos e reajustes, e devido a isso, requer um tempo considerável para sua produção. Dito isso, consideramos que as oficinas realizadas possibilitaram o início deste processo, mas não seu fechamento. Torna-se, assim, necessário que os participantes, com as experiências e conhecimentos já adquiridos deem continuidade ao projeto, aprofundando-o.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Josemberg Moura de; CONSERVA JUNIOR, Misael de Sousa. **O autoconhecimento e a escolha profissional**. Pró-reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários – PRAC. Paraíba, [2013-] P. 1-4. Disponível em <[http://www.prac.ufpb.br/enex/trabalhos/4CCHLADPPROBEX 2013567.pdf](http://www.prac.ufpb.br/enex/trabalhos/4CCHLADPPROBEX%2013567.pdf)>. Acesso em 04 de jun. de 2017.

BOCK, Silvio Duarte. **Orientação Profissional: a abordagem sócio-histórica**. São Paulo: Cortez, 2002, p. 19-25.

DUTRA, Joel S.; ALBUQUERQUE, Lindolfo G. **Âncoras de Carreira**. [Texto adaptado do livro de Edgar H. Schein, Career Anchor, para uso em sala de aula na USP]. 2002.

FELIPPE, Wanderley Chieppe. **Técnica Planejamento de Futuro**. Belo Horizonte, PUC Minas, 1996.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

LASSANCE, Maria Célia. Adultos com dificuldades de Ajustamento ao Trabalho: Ampliando o Enquadre da Orientação Vocacional de Abordagem Evolutiva. **Rev. Br. De Orientação Profissional**. 2005, v. 6, n. 1, p. 41-51. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100005>. Acesso em: 05 mar. 2017.

LASSANCE, Maria Célia; SPARTA, Mônica. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. **Rev. bras. orientac. prof.**, São Paulo, v. 4, n. 1-2, p. 13-19, dez. 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 mar. 2017.

LIMA, Francisco Cristiano Ferreira. **Avaliação de Perfil Comportamental**. 2017. Disponível em: <<http://www.psicorh.com.br/2014/08/avaliacao-de-perfil-comportamental.html>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

LIMA, M. T. **Diferentes olhares sobre a reopção profissional**. In: MELO-SILVA, L. L. et al (Orgs.). **Arquitetura de uma ocupação**. São Paulo: Vetor, 2003, p. 61-68.

LIMA, Mariza Tavares. **Orientação profissional – princípios teóricos, práticas e textos para psicólogos e educadores**. São Paulo: Vetor, 2007. 191p.

LISBOA, Marilu. D. Orientação profissional e mundo do trabalho: Reflexões sobre uma nova proposta frente a um novo cenário. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P. (Orgs.), **Orientação vocacional ocupacional: Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa**. Porto Alegre: Ed. Artes Médicas, 2002, p. 33-49

LISBOA, Marilu Diez; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação profissional em ação: formação e prática de orientadores**. São Paulo: Summus, 2000.

MALSCHITZKY, Nancy. A importância da Orientação de Carreira na Empregabilidade. **Rev. Fae**. Curitiba, v. 15, n. 1, p. 150-165, jan./jun. 2012. Disponível em: <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/159>>. Acesso em: 05 mar. 2017.

MELO-SILVA, Lucy Leal. Formação do psicólogo: a contribuição da orientação profissional. **Psic**, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 42-53, jun. 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142003000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 05 mar. 2017.

OLIVEIRA, M. C. et al. Modelo desenvolvimentista de avaliação e orientação de carreira proposta por Donald Super. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 2006, v. 7, n. 2, p. 11-18. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000200003>. Acesso em 11 de jun. de 2017.

OURIQUE, Luciana Rubensan. **Auto-Eficácia e Personalidade no Planejamento de Carreira de Universitários**. 2010, 85 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, set. 2010. Portal da igreja do evangelho quadrangular. Disponível em <<http://www.portalbr4.com.br/materias/5>> . Acesso em 05 mar. 2017.

PORTAL QUADRANGULAR CATEDRAL DE MORIÁ. Disponível em: <<http://otisdesigner.wixsite.com/catedraldemoria>>. Acesso em 05 mar. 2017.

SANTOS, Larissa Medeiros M. dos. O papel da família e dos pares na escolha profissional. **Psicologia em estudo**. Maringá, v. 10, n.1 p. 57-66, jan./abr. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/pe/v10n1/v10n1a07.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2017. SOARES, Dulce Helena Penna. **A escolha profissional: do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002. 196p.

SOARES, Dulce Helena Penna; DIAS, M. Sara de Lima. **Planejamento de carreira: uma orientação para estudantes universitários**. São Paulo: Vetor Editora, 2009. 296 p.

SÍVERES, Luiz. **A extensão universitária como princípio de aprendizagem**. Brasília, DF: Liber Livro, 2013.

ZIMERMAN, David E. **Fundamentos Básicos das Grupoterapias**. Porto Alegre: Artmed, 2000. 248p.