

ANA LUCIA IVATIUK

**ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA
PROFISSÕES NÃO UNIVERSITÁRIAS:
PERSPECTIVA DA ANÁLISE DO COMPORTAMENTO**

PUC-CAMPINAS

2004

ANA LUCIA IVATIUK

**ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA
PROFISSÕES NÃO UNIVERSITÁRIAS:
PERSPECTIVA DA ANÁLISE DO COMPORTAMENTO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós Graduação em Psicologia Clínica do Centro de Ciências da Vida da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Mestre em Psicologia Clínica.

Orientadora: Profa. Dra. Vera Lúcia Adami Raposo do Amaral

PUC-CAMPINAS

2004

t371.42 Ivatiuk, Ana Lúcia
I93o Orientação profissional para profissões não universitárias : perspectiva da análise do comportamento / Ana Lúcia Ivatiuk. - Campinas: PUC-Campinas, 2004.
116p.

Orientadora: Vera Lúcia Adami Raposo do Amaral.

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida, Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui anexos e bibliografia.

1. Orientação profissional. 2. Comportamento – Avaliação. 3. Mercado de trabalho. 4. Processo decisório. 5. Profissões. I. Amaral, Vera Lúcia Adami Raposo do. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Ciências da Vida. Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

22.ed.CDD – t371.42

Ficha Catalográfica elaborada pela PUC-Campinas-SBI-Processos Técnicos.

ANA LUCIA IVATIUK

**ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL PARA
PROFISSÕES NÃO UNIVERSITÁRIAS:
PERSPECTIVA DA ANÁLISE DO COMPORTAMENTO**

Banca Examinadora

Vera Lucia A. Raposo do Amaral

Orientadora: Prof^ª. Dra. Vera Lúcia Adami Raposo do Amaral

Josiane M. de Freitas Tonelotto

Prof^ª. Dra. Josiane M. de Freitas Tonelotto

Kathia M. Costa Neiva

Prof^ª. Dra. Kathia M. Costa Neiva

PUC-CAMPINAS

2004

“A opção é clara: ou não fazemos nada e admitimos que um futuro miserável e provavelmente catastrófico nos surpreenda, ou empregamos nosso conhecimento sobre o comportamento humano para criar um ambiente social em que levaremos vidas produtivas e criativas, sem com isso comprometer as possibilidades daqueles que nos seguirem, para que possam fazer o mesmo”.

Skinner (1978, p.66)

DEDICATÓRIA

À Minha Família:

Todas as palavras do mundo não podem expressar o quanto eu me sinto feliz por fazer parte de uma família tão maravilhosa, que sempre procurou me expor às contingências adequadas, estimulando-me sempre, acreditando em mim e me amando incondicionalmente!!!

Pai e Mãe: esse momento é especialmente de vocês, pois se não fossem todas as renúncias e dedicação de vocês, talvez eu tivesse parado muito antes desta etapa. Obrigada pela vida, pelo amor e por sempre me incentivarem a voar mais alto.

Junior: mesmo com todas as nossas diferenças, eu só queria outro irmão se fosse igualzinho a você... Seu auxílio e presença sempre foram fundamentais em todos os momentos.

AGRADECIMENTO SUPER ESPECIAL

Vera: Se hoje posso dizer que estou aprendendo a ser uma pesquisadora, é porque Deus me deu um grande presente que foi poder ser sua aluna! Acolheu-me, tanto profissionalmente como afetivamente, e tornou toda essa fase do mestrado um contexto de muitos reforçadores, mesmo quando as contingências eram um tanto quanto aversivas. Tenho muito orgulho em poder ter você como a minha “mãe científica”!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pela maravilhosa vida, família, amigos, profissão e trabalhos que sempre me proporciona. Sem Você nada disso seria realidade. Você é a melhor companhia e incentivo que se pode ter!

À minha professora, parceira de profissão e amiga, Claudia L. Menegatti, além de sempre ser um estímulo para as minhas capacidades, esteve sempre presente com toda a sua amizade e carinho, sendo a grande “culpada” por aumentar o meu interesse e conhecimento pelo behaviorismo.

À minha professora e amiga Luciana Albanese Valore por ter sido a primeira, ainda nos tempos da graduação, a dar asas ao estudo da orientação profissional. Mesmo que depois da minha saída da faculdade não tenhamos mais atuado juntas, de alguma forma parte daquele projeto iniciado lá, estamos fazendo: crescendo!

Ao Professor Luiz Fernando Campos, que muito me incentivou a buscar o mestrado na época em que trabalhamos na mesma instituição e sempre me mostrou que é possível melhorar sempre.

Às parceiras Ana Paola Lubi e Mariana P. G. de Almeida, que entenderam e incentivaram minha escolha, no momento de optar por deixar a clínica e mudar de cidade para fazer o mestrado.

À minha “irmãzinha” Josy de Souza Moriyama, que além de ser o elo principal para o meu ingresso no mestrado, acolheu-me na sua casa e no seu coração, no momento em que tudo era novo e difícil. Juntas, rimos, choramos, estudamos e, sobretudo, aprendemos que o sentimento que nos une é muito maior que nossas diferenças e que não precisamos estar sempre juntas fisicamente para estarmos em sintonia. Deus me deu a irmã que sempre pedi na hora em que mais precisei! O meu amor e minha gratidão eterna!

À família Boiago, que se tornou a minha família campineira!! A presença e o auxílio de vocês sempre foi muito importante pra mim e tornou os meus momentos aqui mais especiais. Obrigada por cuidar de mim, da minha casa sempre com muita alegria.

Ao casal de amigos Alexander e Renata Beraldo, que além da amizade e carinho, sempre me auxiliaram na organização e localização da minha vida por aqui. O amor que os une é um grande exemplo para mim.

À amiga Eliany M. L. Neves, grande presente que o mestrado me deu! Sua experiência, carinho e maneira de encarar a vida sempre serão um modelo para mim. Obrigada por todos os auxílios nos mais diversos momentos e pela companhia sempre prazerosa. Ainda temos muito caminho juntas pela frente!

Às colegas de turma Cláudia M. Shiota e Kátia Perez Ramos, que além de partilhar conhecimento, orientação e sonhos, deixaram um pouquinho de si e levaram um pouquinho de mim para suas vidas.

À amiga Pollyanna Lima Neves, a quem tive a oportunidade de conhecer aqui e se tornou uma companhia muito agradável e especial nos mais diversos momentos. Nossos programas sempre me trouxeram muita alegria e paz! Estar ao seu lado é tudo de bom!

A toda equipe da SOBRAPAR, em especial ao Dr. Cássio Raposo do Amaral, que sempre me deram a oportunidade de ser uma cidadã comprometida com as pessoas que necessitam dos atendimentos dessa instituição. Antes dessa experiência, o meu pensamento sobre trabalho voluntário era muito diferente do que é hoje! Que Deus continue abençoando muito toda essa instituição e as pessoas que fazem parte dela.

Às amigas Suzana A. Gobetti e Elsa Santos Lima que mesmo de longe, sempre me auxiliaram com o lado “artístico” do trabalho. A ajuda na época da coleta de dados, também foi fundamental. Além disso, suas palavras sempre foram muito especiais nos mais diversos momentos.

À grande amiga Analisa Oliveira, a quem foi entrando na minha vida devagarzinho e de forma muito especial, ainda que com toda distância física existente entre nós. Você não se tornou apenas uma amiga, mas partilhou e me auxiliou em muitos momentos, lendo pacientemente meus escritos, ainda que não sendo da sua área de conhecimento. Você sempre será importante pra mim!

Ao amigo e irmão de caminhada, Mario H. Perin, que além das palavras sempre poéticas, foi fundamental no auxílio com o Abstract.

À irmã Lori e ao casal Valdenice e Silvio Duda, que me acolheram na comunidade e muito auxiliaram a compor a amostra da pesquisa. Obrigada pela confiança e por acreditar no meu trabalho. Se hoje ele está aqui, muito se deve a vocês.

Às psicólogas Carin A. Brito e Priscila Sermann pelo auxílio na sugestão e obtenção dos materiais informativos sobre as profissões. Vocês são grandes parceiras, o meu obrigado é pouco, mas é de coração. Continuem cuidando bem da HUMANIZA.

À Angélica Previdi (SENAC-PR) que em muito contribuiu com o material informativo sobre os cursos ofertados por esta instituição.

À Ligia A. N. Palhares da Silva e Wagner E. de Sousa, funcionários da Memória Institucional do SENAC/SP, que me receberam muito bem e em muito contribuíram com as referências sobre a história das profissões.

Ao Prof. Dr. Carlos Magna, do Departamento de Genética Médica da Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP, pelo auxílio e ensinamento sobre a análise estatística dos resultados.

Às Professoras Dra. Josiane M. F. Tonelotto e Dra. Marilda E. N. Lipp, pelas valiosas contribuições no Exame de Qualificação.

Ao CNPQ, pela concessão da bolsa, que tornou possível a realização de todo esse trabalho.

As funcionárias da PUC-Campinas, Eliane, Elaine, Maria Amélia e Dareide, que além de atenderem muito bem, sempre demonstraram muito carinho no que fazem e me auxiliaram da melhor forma possível em tudo que precisei.

A todos os participantes da pesquisa, que além de acreditar na proposta, se disponibilizaram as contingências necessárias para a realização do trabalho.

Às amigas Letícia M. Pellegrini, Miriam Grycajuk e Darlene de Souza, que sempre ajeitaram suas agendas para podermos estar juntas quando eu podia ir pra casa dos meus pais. Nossa amizade independem de coisas como o espaço e o tempo.

Especialmente, à amiga Giovana Dall’Stella. Somente uma grande amiga entende e compreende as ausências, principalmente dos seus momentos especiais de vida, onde não pude estar ao seu lado. Sempre sonhamos muitas coisas juntas, buscamos e estamos conseguindo! Com certeza, em muito breve, estaremos mais próximas, se não for fisicamente, pelo menos profissionalmente. Conte comigo sempre!

Ao Pe. Valmir Cassim da Silva, que além da amizade e dos ensinamentos, foi muito importante na fase inicial da minha mudança, mesmo com sua atribulada agenda, sempre esteve disposto a ajudar. Com toda a certeza, São Gaspar Bertoni deve estar muito feliz por este trabalho!

Enfim, a todos aqueles que, pelo meu momento de vida, entraram, passaram ou saíram da minha vida.... Àqueles que escolheram entrar nela e ser uma presença constante, tenham a certeza que foram todos muito importantes e reforçadores.... Àqueles que apenas passaram, a vida é assim, uma grande viagem onde entramos e saímos da vida de muita gente, mas sempre deixamos nossas marcas e levamos um pouco do outro, portanto, cuidem do que levaram de mim.... E aos que saíram, entendo que tenha sido pelos mais diversos motivos, principalmente por nossos objetivos de vida estarem desconstruídos... Ah! Um abraço especial a todos que me fizeram companhia on-line nos mais diversos momentos sempre com muito humor, amor, atenção e carinho!!

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS E FIGURAS.....	xiii
LISTA DE ANEXOS.....	xiv
RESUMO.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
APRESENTAÇÃO.....	xvii
INTRODUÇÃO.....	01
Pode haver uma atividade profissional mais importante?	05
As profissões básicas, as técnicas e as universitárias.....	09
O papel da Orientação Profissional na escolha das profissões.....	13
Escolha das profissões nas populações de baixa renda.....	20
A proposta da análise do comportamento para orientação profissional.....	24
OBJETIVO GERAL.....	33
OBETIVOS ESPECÍFICOS.....	33
MÉTODO.....	34
Participantes.....	34
Local.....	37
Material.....	37
Instrumentos.....	37
Procedimento.....	40
Descrição do programa.....	44
1º Encontro: Discriminando a si próprio e ao grupo.....	44
2º Encontro: Estabelecendo alguns critérios próprios para a escolha profissional....	46
3º Encontro: Discriminando melhor o mundo das profissões.....	48
4º Encontro: Aprendendo a planejar e a decidir.....	49
5º Encontro: O término do trabalho de OP – o momento de avaliar.....	51
RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	52
Episódios verbais que exemplificam objetivos propostos pra cada encontro: G1 e G2	52
Análise do questionário de entrada e saída: G1 e G2.....	73
Análise do inventário de satisfação do consumidor: G1 E G2.....	85

Análise do programa: G1 E G2.....	87
CONCLUSÕES.....	96
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	99
REFERÊNCIAS.....	101
ANEXOS.....	116

Ivatiuk, A. L. (2004) **Orientação Profissional para Profissões não universitárias: perspectiva da Análise do comportamento**. Dissertação de Mestrado – Programa de Pós-Graduação do Centro de Ciências da Vida da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, p.xix + 138.

RESUMO

A escolha profissional é uma decisão muito importante e normalmente está vinculada à questão da inserção no ensino superior. Porém a realidade atual seja em termos do acesso ao ensino, seja por escolha própria, demonstra que não apenas as profissões universitárias podem possibilitar estabilidade e realização profissional. O mercado de trabalho necessita de profissionais com outros tipos de qualificações. O objetivo da pesquisa foi avaliar um programa de orientação profissional sob a perspectiva da Análise do comportamento para profissões não universitárias. Tal programa foi composto por 5 encontros: o primeiro e uma parte do segundo destinados as atividades de promoção do autoconhecimento e conhecimento do outro; parte do segundo e o terceiro abordou a informação profissional e o mundo do trabalho. Por fim, o quarto e o último fizeram referência às contingências de tomada de decisão. A amostra foi composta independente do nível de escolaridade. Os participantes tinham no mínimo 14 anos ou, caso fossem menor do que essa faixa etária, deveriam ter concluído o Ensino Fundamental, estavam para ingressar no mercado de trabalho, não cursariam o ensino superior (por opção própria), pertenciam à camada sócio-econômica baixa e residiam em uma capital de estado do sul do país. Foram selecionados 17 participantes e 9 concluíram o programa. O estudo foi realizado com 2 grupos, separadamente, devido a grande desistência que ocorreu no primeiro grupo, logo após o primeiro encontro. Os resultados obtidos foram analisados separadamente para os dois grupos, pois embora todos fossem expostos à mesma metodologia, o número reduzido de participantes no primeiro grupo não permitiu uma análise estatística que pudesse demonstrar se as duas amostras eram provenientes da mesma população. Apenas para os resultados obtidos com o Grupo 2 (G2) foi realizada a análise estatística. Os resultados estatísticos mostraram que apenas no fator referente à discriminação dos sentimentos sobre a tomada de decisão, houve diferença significativa entre o teste pré e o pós-programa de Orientação Profissional. Em termos qualitativos, houve grande satisfação dos participantes em relação à metodologia e a estrutura do programa. Além disso, foram feitas análises funcionais de alguns episódios verbais, as quais puderam evidenciar que os objetivos para cada encontro foram atingidos. O programa se mostrou eficaz nos seus objetivos, aumentou a variabilidade dos participantes em relação à informação profissional e tornou-os mais discriminativos em relação ao processo de tomada de decisão e aumentou os seus repertórios verbais.

Palavras-chave: Orientação Profissional, Análise do Comportamento, Tomada de Decisão.

Ivatiuk, A.L. (2004) **Professional Guidance for Non Graduated Professions: Behavior Analysis perspective**. Masters Degree Essay – Postgraduate Program of the Nucleus of Life Sciences of the Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, p.xix +138.

ABSTRACT

The choice of a career is a very important decision and it's normally linked to the insertion in a college education. In the other hand, nowadays reality shows, not only in terms of access to education but also by one's free choice, that the graduated professions aren't the only way to achieve stability and professional satisfaction. Job market needs professional with other kinds of qualifications. The main goal of this research was to evaluate a professional guidance program under the perspective of the Behavior Analysis for non graduated professions. The program was composed by five meetings: the first and a part of the second were designated to the development of the contingencies concerning self knowledge and the knowledge of the other; the rest of the second and the third meetings boarded the contingencies referring the professional information and the professional world. Finally, the fourth and last meetings were about the contingencies of the decision taking. The specimen was composed careless of any education degree. The participants had, at minimum fourteen years old, and in the case of being under this age, they should at least have concluded junior high. The specimen were about to join the job market, they wouldn't go to a college (by their own choice); they belonged to the low socio-economic layer of the society and lived in a capital of one of the southern states of the country. Seventeen participants were selected and nine concluded the program. The study was done using two groups – in separated ways. This was necessary because of the big quitclaim that happened in the first group right after the first meeting. The results obtained were analyzed separately for the two groups, for although they were exposed to the same methodology, the reduced number of participants in the first group couldn't allowed an statistic analysis that showed that the two specimen were of the same population. The statistic analysis was only made to the results obtained with Group 2 (G2). The statistic results showed that only in the discrimination feeling about the decision taking factor a difference with statistic matter happened. In qualitative terms, there was practically total satisfaction among the participants about the program methodology and structure. Besides that, functional analysis were made of some verbal episodes, in which some of the participants' behavior trough the program and the reaching of the goals for each meeting could be evidenced. The program showed itself efficient in its goals, raised the participants' variability to the professional information and made them more discriminative towards the decision taking process, upgrading of the verbal repertory.

Keywords: Professional Guidance, Behavior Analysis, Decision Taking.

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 01: Caracterização dos participantes em relação ao sexo.....	35
Tabela 02: Caracterização dos participantes em relação à faixa etária.....	35
Tabela 03: Caracterização dos participantes em relação ao nível de escolaridade.....	36
Tabela 04: Caracterização dos participantes em relação à experiência prévia com OP.....	36
Tabela 05: Caracterização dos participantes em relação ao número de opções de escolha profissional.....	36
Tabela 06: Caracterização dos participantes sobre a pretensão no nível profissional.....	37
Tabela 07: Quantidade de opções dos participantes.....	74
Tabela 08: Discriminação do Nível de Informação Profissional na Entrada e na Saída do Programa	75
Tabela 09: Variáveis para considerar essas opções profissionais.....	78
Tabela 10: Variáveis que dificultam a escolha profissional.....	80
Tabela 11: Posição em relação à escolha profissional.....	83
Tabela 12: Discriminação dos sentimentos decorrentes do processo de tomada decisão..	84
Tabela 13: Inventário de Satisfação do Consumidor.....	86
Figura 1: Escores Individuais dos participantes no Inventário de Satisfação do Consumidor.....	86
Tabela 14: Avaliação de cada Atividade desenvolvida nos Encontros.....	88
Tabela 15: Atividades divididas conforme as Fases e os Encontros.....	89
Tabela 16: Importância das Fases da estrutura do Programa.....	91
Tabela 17: Duração do Grupo.....	91
Tabela 18: Dados referentes à Faltas, Motivos e importância da Participação no Grupo..	93
Tabela 19: Dados referentes aos Pontos positivos e Negativos, Sugestões de melhoria do Programa e desempenho da Pesquisadora.....	94

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: Cartaz informativo sobre o Grupo de Orientação Profissional.....	117
Anexo 2: Consentimento livre e esclarecido.....	118
Anexo 3: Consentimento livre e esclarecido da responsável pela comunidade.....	119
Anexo 4: Ficha de Identificação do Participante.....	120
Anexo 5: Questionário de Entrada e de Saída.....	121
Anexo 6: Inventário de Satisfação do Consumidor.....	123
Anexo 7: Questionário de avaliação do programa.....	124
Anexo 8: Minha Bandeira Pessoal.....	126
Anexo 9: Frases Incompletas.....	127
Anexo 10: Ficha do jogo.....	128
Anexo 11: Profissões descritas nos cartões da Gincana das Profissões.....	130
Anexo 12: Relação de Manuais para pesquisa de profissões.....	135
Anexo 13: Texto: Eu e o Coiote.....	136
Anexo 14: Termo de Aprovação do Comitê de Ética.....	138

APRESENTAÇÃO

A época atual mostra que as mudanças pelas quais a sociedade passa geram um reflexo direto e constante no mundo do trabalho. As necessidades de ajustamento, desenvolvimento e atualização das pessoas são fatos reais. E à medida que surgem as novas alternativas para a atuação profissional, criam-se mais e mais exigências para que as pessoas exerçam esta ou aquela atividade. Tudo isto, tem em muito contribuído para tornar a opção profissional uma tarefa cada vez mais difícil.

Um outro fator é o quanto isto tem sido exigido em períodos cada vez mais precoces. Neste contexto, os jovens vêem-se diante de uma possibilidade, ou ainda, uma necessidade de tomar decisões referentes ao seu futuro profissional. Bohoslavsky (1993) já dizia que a escolha profissional devia ser entendida como um momento crítico de mudança dos indivíduos, porque marca a passagem de um ciclo educativo a outro. Mas isto não pode ser aplicado apenas no contexto da educação formal e daqueles que se encontram prestes a enfrentar o vestibular e não sabem qual curso escolher.

Todos os indivíduos necessitam de uma profissão, para poder ter um trabalho e, assim, garantir a sua subsistência. Muitas vezes é por uma ocupação profissional que os indivíduos, principalmente os jovens, começam a se firmar socialmente, desenvolvendo ou não relacionamentos, atividades sociais e até mesmo seu próprio estilo de vida.

Na realidade do século XXI, não se deve pensar em um mundo do trabalho no qual as pessoas não tenham a oportunidade de pensar suas escolhas profissionais e, por isso, os programas de Orientação Profissional (OP) estão ganhando cada vez mais espaço e necessidade de serem organizados e estudados de forma científica. Auxiliar na escolha da profissão é algo muito sério e importante. Lisboa (2002) afirmou que um dos méritos dos trabalhos atuais de OP é justamente o de possibilitar uma reflexão mais aprofundada sobre o conjunto das variáveis que constituem o projeto profissional, considerando o contexto do trabalho como um dos mais importantes.

Entender, estudar e classificar as contingências que podem estar envolvidas no momento de escolha profissional, além de ser um instrumento de auxílio no processo pode ser também uma forma de atuação do psicólogo em termos preventivos. Neste caso a aprendizagem de uma escolha, pode fazer com que o indivíduo tenha uma possibilidade maior

de tomar decisão tendo conhecimento das contingências envolvidas no processo de escolha profissional.

Na literatura científica sobre OP, encontra-se uma diversidade muito grande entre autores e teorias, porém a maior parte deles, para não dizer quase que a sua totalidade são estudos que comprovam a eficácia dos programas de escolha profissional para aqueles que têm possibilidades e estão prestes a ingressar no ensino superior. Mas esta é uma minoria na realidade social brasileira atual. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mais de 60% dos indivíduos podem não ter a possibilidade de ingresso no ensino superior por causas diversas (Brasil, 2003a).

Historicamente, durante muito tempo se privilegiaram as profissões conhecidas como universitárias. Porém, sabe-se, hoje, que o maior índice de desemprego se encontra em profissões deste nível. A partir de outros dados do IBGE, há indicativos do aumento na oferta de trabalho para as profissões tidas como básicas ou nas técnicas (Brasil, 2003a). “A sociedade abre espaço para a participação de pessoas com baixo nível de qualificação” (Gonçalves, Botini e Pinheiro, 2001, p.12). Para tanto, se faz necessário que essas pessoas que têm acesso a essas atividades no mundo profissional também possam exercer o conhecimento das suas habilidades, competências, do mundo do trabalho e que possam, então, escolher a atividade profissional que irão desenvolver.

Pretendeu-se com este trabalho, desenvolver um programa de OP para as pessoas que não pretendem exercer uma profissão de nível universitário, mas sim, desenvolver atividades profissionais básicas ou técnicas. Foi proposto e testado um programa de orientação profissional que pudesse orientar para a escolha de uma profissão que não necessariamente estivesse relacionada com o ingresso em um curso superior, mas que gerasse no indivíduo condições de entender e vivenciar as contingências já citadas anteriormente, para ter também o direito à escolha da sua profissão fosse ela básica ou técnica, a qual poderá acompanhá-lo por boa parte, ou por toda, a sua vida.

Como linha teórica para embasar esta proposta utilizou-se os princípios da Análise do Comportamento. Esta proposta teve como referência o programa de Moura (2000, 2001), a qual comprovou a eficácia de um programa nos moldes comportamentais, sendo que nesta abordagem são trabalhadas as contingências envolvidas na situação de escolha profissional, agrupadas da seguinte forma: as pessoais, as profissionais e a de tomada de decisão.

A pesquisadora tem especial interesse e contato com a temática da OP desde a época da graduação. Mas o fato da maior parte dos trabalhos existentes se remeterem sempre ao ingresso no curso superior sempre foi uma questão que a deixou motivada a pesquisar como isso se processaria com outras populações, que não tivessem o interesse em tal tipo de profissão. Por outro lado, desde muito cedo a pesquisadora sempre esteve pessoalmente envolvida com trabalhos em Comunidades Eclesiais de Base e isso a despertava para as possibilidades de desenvolver um trabalho, dessa natureza, juntamente com os jovens provenientes desta população. Com o mestrado essa possibilidade tomou forma. Nas páginas seguintes encontra-se uma parte desse sonho de forma um pouco mais concretizada.

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da história da civilização humana ouve-se falar em termos como trabalho, profissão e/ou ocupação. Em cada momento eles têm um valor e um significado. Portanto, é importante que se defina a temática relacionada à questão da força de trabalho, principalmente para que se possa entendê-lo no contexto das organizações sociais modernas. As utilizações destes termos têm sido, de alguma forma, polêmicas e muitas vezes confusas: determinadas vezes são utilizados para definir a atividade a ser executada, outras vezes para definir uma formação ou níveis de formação ocupacional requeridos para o seu exercício. Contudo, faz-se necessário uma melhor compreensão sobre estes termos para fins de entendimento da sua utilização ao longo desta explanação, pois “o trabalho como a pedra angular para o desenvolvimento humano” (Barone, 1998, p.13) é a visão de diversos autores e teorias ao longo de toda a evolução da humanidade.

“No começo as pessoas trabalhavam sozinhas ou em grupos tão pequenos que suas relações de trabalho poderiam ser facilmente resolvidas” (Davis e Newstrom, 2002a, p.6). E com isso, também, o entendimento das atividades profissionais eram tão restrito que não causava tantas inquietações. O homem vivia do que produzia. Isto era seu trabalho e a sua profissão. “Seu trabalho organizava-se como atividade de coleta e mais tarde de caça, e não havia muita diferenciação de funções, a não ser aquelas determinadas pelo sexo e, conseqüentemente, causadas pela especificidade orgânica na reprodução da espécie” (S. Bock, 2002, p. 19).

A palavra trabalho vem do latim – *tripalium* – um instrumento que antigamente era utilizado para tortura. Durante muito tempo o ato de trabalhar esteve associado com tortura (Depresbiteris, 2000), porque apenas os escravos ou os menos favorecidos faziam os trabalhos mais pesados. Neste contexto, o trabalho intelectual era privilégio de poucos. Na Grécia antiga a atividade mais valorizada era o ócio e a contemplação, os quais só eram exercidos pelos indivíduos livres, sendo os demais responsáveis pela função de produzir o sustento. Mas não havia qualquer independência para escolher a classe da qual fariam parte, dependia, sim, da classe familiar a que estivessem inseridos e das vitórias ou derrotas em guerra. E isso era transmitido de pai para filho, como uma determinação divina (S. Bock, 2002).

A autonomia para a escolha de qual trabalho executar só adveio com o modo de

produção capitalista, a partir da mudança nos meios de produção, deixando-se de produzir apenas para a satisfação das necessidades humanas e passando-se a produzir para o mercado, visando lucro (S. Bock, 2002). E com isso, então, o termo mais utilizado passou a ser profissão.

Coelho (1999) explicou que uma das dificuldades para se entender o termo profissão esta relacionado com sua própria origem. O termo seria derivado de um vocábulo latino *professio*, que na sua origem tinha como significado “declaração pública” ou “confissão” e durante muito tempo, principalmente no período medieval a sua utilização estava muito relacionada com as atividades desenvolvidas pelos religiosos. Para o mesmo autor, foi apenas no século XIX que os dicionários passaram a dar o sentido de “ofício” à palavra profissão.

Os dicionários de língua portuguesa, como o Ferreira (1999) e o Michaelis (1998), mantém em suas definições essa relação com o sentido religioso. Porém, o primeiro também definiu o termo como uma atividade ou ocupação especializada, a qual necessitaria um determinado preparo; ou então, como uma determinação de uma carreira ou um meio de subsistência remunerado que fosse resultante do exercício de um trabalho, de um ofício. Para o segundo autor, não existe muita diferença com o anterior, apenas acrescentou-se o termo ocupação e emprego, os quais podem requerer certos conhecimentos especiais; e, também, a noção de ocupação especializada, ou seja, de um conjunto de indivíduos que possam exercer uma mesma atividade.

Além disso, o termo nem sempre é utilizado por diferentes povos ou nações da mesma forma e com o mesmo sentido. Coelho (1999), a partir de dados históricos coletados em estudos sociológicos, demonstrou que em diferentes sociedades há um significado diverso e existem outras que podem nem mesmo conhecer o termo profissão.

Bastos (1997) considerou o conceito de profissão como um conjunto de características que pode variar em termos de ocupações. Proa (1997) explicou o termo como uma constituição do cruzamento de diversas disciplinas e por superposição de distintos campos temáticos e de interesses que podem ou não ter concordância na prática de ocupações. Já Mello (2002) procurou significar profissão com as informações sobre características de diferentes ocupações, além do conhecimento das condições do mercado de trabalho e das tendências para o futuro.

E nesse sentido, vários autores e meios de comunicações se utilizam ora de um termo,

ora de outro. Por isso, alguns órgãos se propuseram a estudar e tentar nomear esses termos de forma mais uniforme, para que se consiga ter uma linguagem mais universal, tanto para fins de pesquisa como para fins de divulgações de informações. Uma dessas organizações é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual foi fundada com os objetivos propostos anteriormente e tem, já há algum tempo, proposto estudos a fim de organizar a nomenclatura que pode ser melhor utilizada nesse sentido. Alexim, Bellan e Dias (2002), em um desses estudos da OIT, procuraram esclarecer que a OIT, a partir de uma de suas convenções, passou a compreender profissão em “termos e condições de emprego” (p.15). Mas apenas isto não chega a esclarecer as dúvidas levantadas anteriormente. Alexim, Brígido e Freire (2002) organizaram um glossário de termos técnicos a fim de esclarecer essas nomenclaturas. A elaboração deste material seria uma tentativa de universalizar um pouco mais os termos utilizados e empregá-los de forma mais coerente.

Neste documento, encontraram-se termos como Certificação Ocupacional, Certificação Profissional, Ocupação e Posto de Trabalho. Por Certificação Ocupacional deve ser entendida a conformidade de um indivíduo às normas correspondentes a uma ocupação, que deve ser fornecido por um órgão reconhecido e credenciado, “da aptidão plena no exercício das tarefas e operações de uma ocupação para o trabalhador experiente, mesmo que não tenha cursado um sistema regular de formação” (Alexim, Brígido e col., 2002, p.20). Por Ocupação entende-se que seja uma “atividade diferenciada, condicionada ao tipo de estratificação social e ao grau de divisão do trabalho alcançado por uma determinada sociedade, caracterizada por um conjunto articulado de funções, tarefas e operações que constituem as obrigações atribuídas ao trabalhador, destinadas a obtenção de produtos ou prestação de serviços” (Alexim, Brígido e col., 2002, p.31).

Já a Certificação Profissional seria um “procedimento conduzido para o testemunho escrito da qualificação de uma pessoa para desempenhar determinada ocupação corresponder a uma posição regulamentada no mercado de trabalho, que corresponda a um título profissional” (Alexim, Brígido e col., 2002, p.21). A definição destes dois termos, sob a visão destes estudiosos, demonstra uma clara diferença entre ocupação e profissão. A primeira deve se referir a todas as atividades que podem ser desenvolvidas por um indivíduo, adquiridas a partir de formação, porém não necessariamente dentro do sistema educacional regular, ou seja, em termos de escola ou formação universitária. Já a profissão se refere a uma formação

regular, mais específica e aprofundada de uma determinada atividade.

Pode-se perceber, ainda no mesmo documento, que não há definição para o trabalho em si, mas sim para Posto de Trabalho, sendo compreendido como “cada unidade de trabalho disponível ou satisfeita em uma estrutura funcional ou ocupacional, constituindo-se de tarefas, obrigações e responsabilidade atribuídas a cada trabalhador” (Alexim, Brígido e col., 2002, p.32).

No Brasil, há um documento elaborado pelo Ministério do Trabalho conhecido como Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO), que foi criado em 1977 a partir de um convênio entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da OIT, fazendo parte do Projeto de Planejamento de Recursos Humanos (Projeto BRA 70/550) e tendo como base à classificação Internacional Uniforme de Ocupações (CIUO) o qual visou a regularização e organização das ocupações existentes e exercidas nas mais diversas partes desse país, podendo também ser expressa da mesma forma que no restante do mundo (Brasil, 2003b). Neste documento a maior referência não é para a palavra profissão, mas muito mais a palavra ocupação e seus derivados.

Para o CBO (Brasil, 2003b), a ocupação deveria ser entendida como um conceito sintético, elaborado por analistas ocupacionais, sendo que o que haveria de concreto seriam as atividades exercidas pelos indivíduos em um emprego ou outro tipo de relação de trabalho. A ocupação, então, seria a agregação dos empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas. Além disso, o CBO também se utiliza de outros dois termos com uma frequência bastante intensa, como emprego ou situação de trabalho, sendo este último entendido como um conjunto de atividades desempenhadas pelo indivíduo, com ou sem vínculo empregatício. O outro, porém não menos importante, seria a noção de competência, tendo este duas dimensões: o seu nível e o seu domínio. Por nível, seriam compreendidas a complexidade, amplitude e a responsabilidade de atividades. O domínio seria a característica do contexto do trabalho como área de conhecimento, função, atividade econômica, processo produtivo, bens produzidos que identificam o tipo de profissão ou ocupação. Este documento tem passado por atualizações constantes, sendo que sua última versão data de 2002 e procura abranger o maior número de atividades profissionais desenvolvidas, bem como atualizar e reorganizar aquelas que já vêm sendo desenvolvidas.

Portanto, profissão e ocupação não teriam diferenças, ou seja, tanto profissionais de

curso superior como aqueles que apenas obtiverem um outro tipo de qualificação seriam conhecidos como executores de uma ocupação. Então, para fins de nomeação, tanto um termo como outro poderá ser utilizado neste trabalho, porém para fins de uma maior clarificação, toda vez que houver uma referência a uma profissão ou ocupação, se utilizará o termo e o nível em que esta se encontrar. Na seqüência se entenderá um pouco mais sobre esta questão do nível de competência das profissões.

PODE HAVER UMA ATIVIDADE PROFISSIONAL MAIS IMPORTANTE?

A atividade profissional pode abranger diferentes áreas do conhecimento humano. As mais diversas áreas fazem reflexões nesse sentido cada qual baseada nos seus pressupostos teóricos e técnicos. Alguns mais preocupados com as questões referentes à qualificação ou educação profissional, como Proa (1997); Barone (1998); Frigotto (1999); Kuenzer (1999); Pronko (1999); Bielinski (2000); Depresbiteris (2000); Araújo (2002); Romão (2002); outros referentes à questão do mundo e forças de trabalho (Mendes, 1995; Brandão, 1999; Ivernizzi, 2002); outros com a orientação ou informação profissional como Muller (1988); Japur & Jacquemin (1992); Carvalho (1995); L. Martins (1995); Levenfus (1997); Soares (1999); Moura (2000); Soares (2002a); S. Bock (2002); Mello (2002); Gabaldi (2002), sendo que os trabalhos da maioria destes últimos referem-se normalmente as profissões conhecidas e nomeadas como universitárias. Porém, será que na prática, as profissões universitárias poderiam ter uma importância maior do que as outras?

Já se sabe que a palavra “profissão”, na sua essência, pressupõe um determinado preparo para o exercício de uma dada atividade, mas não apenas associada a uma formação advinda do ensino universitário. Coelho (1999, p.27) defendeu esta posição, propondo que: “profissão, como já se viu, inclui tanto as de nível superior quanto outras que requerem ‘determinado preparo’, mas não necessariamente adquirido nas universidades”.

Uma atividade profissional não pode ficar apenas restrita ao nível de educação formal, mas sim ao domínio de determinadas competências (Gonçalves e col., 2001). Dentro desta perspectiva, Sousa (2002) também defendeu a idéia de que toda atividade profissional tem níveis de competências, os quais podem identificar as variações no desempenho e complexidade de tais atividades, gerando uma autonomia no trabalho, mas que não significa que um determinado nível de competência pode demonstrar que a atividade profissional

desempenhada nesse nível tem uma importância maior do que outra desenvolvida por competências de outro nível.

Tais níveis podem ser identificados em cinco categorias: 1) primeiro nível ou elementar abrangendo as competências para o desempenho das atividades e tarefas rotineiras e previsíveis; 2) segundo nível ou intermediário, compreendendo competências exigidas em variadas situações de trabalho, podendo ser mais complexas e não rotineiras e envolvendo alguma autonomia e responsabilidade ou colaboração de terceiros, num trabalho em grupo ou equipe; 3) terceiro nível ou avançado necessitando de competências para atuação de trabalhos variados e complexos podendo ter um contexto imprevisível e requerendo mais autonomia e responsabilidade, pois pode haver a possibilidade de controle e orientações a terceiros; 4) quarto nível ou graduado exigindo competências com um alto grau de responsabilidade e autonomia pessoal, pois pode haver grande responsabilidade sobre o trabalho de terceiros e distribuição de recursos e 5) quinto nível ou pós-graduado envolvendo aplicação de técnicas complexas num contexto imprevisível, onde autonomia e responsabilidade pessoal podem estar agregadas a capacidade de análise, diagnóstico, planejamento e avaliação.

Nesta perspectiva, no universo profissional, há a necessidade de profissionais de cada um desses níveis de competências. Uma cidade necessita tanto de um médico que possa atender a população de forma qualificada e atenciosa, como também necessita do lixeiro para que a cidade tenha a limpeza e organização necessárias, o que trará mais saúde a população e uma melhor qualidade de vida. São necessários níveis de competências diferenciados, porém não se pode afirmar que um será menos ou mais importante que o outro. Esse exemplo pode ser aplicado comparando-se outras atividades profissionais e realidades.

Coelho (1999) comprovou um pouco desse fato quando relatou que as primeiras profissões a serem regulamentadas no Brasil Imperial, em 1823, foram os médicos, cirurgiões e os boticários. Sendo que os boticários não tinham uma formação acadêmica tradicional, ou seja, não tinham uma formação de nível superior, mas eram eles que desenvolviam “comércio de substâncias importadas e caras, fabricavam com elas ‘remédios secretos’, vendiam no mercado um produto essencial e de grande demanda” (Coelho, 1999, p.114). A sociedade da época dependia do boticário tanto para o preparo de tais produtos, assim como eram eles que movimentavam a maior parte economia, sendo, portanto, imprescindíveis.

Por outro lado, nesse momento “a economia do Império, predominantemente

agroexportadora e fundada no trabalho escravo, pouco necessitava do concurso das ocupações técnicas. As poucas escolas de ‘artes e ofícios’ que haviam sido criadas não prosperaram, pois se destinavam mais à instrução de órfãos, aos filhos de escravos e a outras espécies de desvalidos sociais, em mais uma manifestação do desprestígio das atividades ‘mecânicas’ ” (Coelho, 1999, p.194). Conclui-se, então, que nessa época, as profissões técnicas não tinham uma necessidade e prestígio para a sociedade.

Até a década de 30, do século XX, as profissões universitárias tinham uma regulamentação muito diferente das demais profissões. A diferença era muito grande entre os médicos, os engenheiros e os advogados das demais ocupações, mesmo que fossem as urbanas. Foi apenas após 1930 que as profissões passaram a ser regulamentadas, a partir de onde passou a haver uma relação entre os privilégios profissionais e as universidades. “Criava-se por esta forma uma inusitada hierarquia entre profissões: as regulamentadas, cujos diplomas geravam efeitos legais no mercado de trabalho, e as não regulamentadas, cujos diplomas nada garantiam aos seus portadores” (Coelho, 1999, p.29).

Segundo Maranhão (1989) a formação profissional no Brasil pode ser dividida em três fases: a primeira do início da colonização até 1930, chamada de modelo “agro-exportador”; a segunda iria de 1930 até mais ou menos 1960, conhecido como “substituição de importações” e a última iniciada em 1960, que foi chamada de “internacionalização”. Durante a primeira fase “o valor do diploma como atestado de competência profissional independia de quaisquer demonstrações práticas de perícia por parte do portador” (Coelho, 1999, p.30), ou seja, muitas vezes as pessoas tinham o diploma universitário, mas não tinham toda a qualificação e o interesse necessários para o exercício da profissão.

A OIT, através de um documento de Rehem & Brandão (2002) procurou definir um pouco mais o que deveria ser entendido como educação profissional. Propôs que o Brasil precisaria promover uma transição eficaz entre a escola e o mundo do trabalho, gerando capacitação tanto a jovens como a adultos de conhecimentos e habilidades gerais ou específicas, para eles terem condições de exercer atividades produtivas. Nesse sentido, explicaram a questão da educação profissional definida por três níveis: Básico, Técnico e o Superior.

Por básico, compreende-se a qualificação ou requalificação de trabalhadores independente da escolaridade prévia, sendo uma modalidade não formal, com cursos de

duração variável. O técnico, já requer uma educação formal prévia, pois deve destinar-se a alunos matriculados ou egressos do ensino médio. Por fim, o universitário, seria aquele que se refere a uma formação de nível superior, por isso, também necessita educação formal anterior, como o ensino médio regular ou o técnico. Dentro deste nível, ainda há a possibilidade de fazer apenas uma formação tecnológica em uma área específica e ter o título de ‘Tecnólogo’ em determinada área e não a formação plena como era proposto até algum tempo atrás (Frigotto, 1999; Rehem e Brandão, 2002). Isso se tornou possível a partir da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394/96 (Brígido, 1999).

Além disso, vinculam todos esses níveis a questão e noção de competências, conforme o que é proposto por Alexim, Brígido e col. (2002, p.22) “... capacidade produtiva de um indivíduo que se define e mede em termos de desempenho real e demonstrado em determinado contexto de trabalho e que resulta não apenas da instrução, mas em grande medida, da experiência em situações concretas de exercício ocupacional”. As competências auxiliariam, também, na questão da mudança do conceito da formação profissional, tornando o centro da formação profissional não apenas vinculado ao ‘saber fazer’, mas ao ‘saber pensar’ e ‘saber aprender’ (Pronko, 1999; Araújo 2002; Romão, 2002).

Proa (1997) sugeriu que o importante não seriam as competências das atividades profissionais em si, mas sim do profissional, que independente de ser homem ou mulher, imprimiria a questão do seu conhecimento na atividade que desenvolveria, ou seja, o interesse e a motivação de cada indivíduo faria com que a sua profissão se tornasse mais ou menos importante para o meio social ao qual se encontrasse inserido.

O importante para a compreensão das atividades profissionais, segundo Depresbiteris (2000), seria entender a atividade profissional em termos de uma base que realmente integrasse teoria e prática e não apenas como desenvolvimento de atividades que pudessem ser meramente tecnológicas. Além do que, para esta mesma autora, qualificação profissional e certificação por competências devem ser entendidas como pontos distintos. O primeiro seria algo adquirido de forma direcionada, para o desenvolvimento de uma determinada tarefa ou posto de trabalho, ao qual se confere um diploma. Já o segundo, desenvolveria conhecimento e saberes que podem ir além de um determinado posto de trabalho, ou seja, uma vez desenvolvida a competência, esta pode ser realizada em atividades diversas, até mesmo fazendo com que os indivíduos a possam utilizar em situações consideradas de lazer, tornando

essas atividades mais reforçadoras em suas vidas.

Portanto, todas as profissões têm sua importância e necessidade, independente do seu nível, porém estão estritamente relacionadas com o valor dado pelo indivíduo que a executar e do ambiente social ao qual estiver inserido.

AS PROFISSÕES BÁSICAS, AS TÉCNICAS E AS UNIVERSITÁRIAS

No Brasil Imperial, as profissões universitárias eram as de maior prestígio e passaram a ter mais importância com o passar dos anos. Perto de 1900, o desenvolvimento da medicina enquanto ciência fez com que os profissionais da área se tornassem mais especializados nas suas atividades. E o foco de atuação já não era apenas nas pequenas formações urbanas, mas também nos locais mais afastados. Fato igual aconteceu com os advogados. Durante toda a fase imperial, a experiência brasileira com as profissões foi muito peculiar. Em um momento crítico da história do país, os dirigentes muitas vezes adotaram integralmente as leis portuguesas para a regulação das atividades profissionais que aqui eram desenvolvidas, assim como do seu ensino (Coelho, 1999).

Um marco na questão da profissionalização por parte do governo no Brasil Imperial, segundo Depresbiteris (2000), foi em 1809, com a criação do Colégio das Fábricas que permitia a formação de artistas e aprendizes brasileiros, após a liberação por parte de Portugal para a instalação de algumas indústrias. Mas, como lembrou Coelho (1999), não foi nessa época que este tipo de profissionalização teve sua importância reconhecida.

Com o advento do mundo capitalista, houve uma mudança nas questões referentes à educação formal e algumas na educação e qualificação profissional. Para Maranhão (1989) o papel da escola capitalista seria apenas de qualificar o trabalho intelectual, deixando de lado aqueles que se referiam mais na esfera dos trabalhos manuais. Com isto passou-se a investir muito mais nas conhecidas profissões universitárias do que naquelas conhecidas como técnicas ou básicas. “A origem da educação profissional no Brasil trazia implícita a separação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual, entre os que pensam e os que executam” (Depresbiteris, 2000, p.29). Portanto, não foi ainda com a mudança para o capitalismo que as profissões básicas ou técnicas tiveram seu reconhecimento e sua importância social.

Já Brígido (1999, p.51) procurou defender a idéia que: “do lado das instituições educacionais e de formação profissional, sempre houve o esforço de se fazer reconhecida à

validade do diploma técnico ou do certificado profissional e fazê-los corresponder à realidade do mundo do trabalho, concedendo equivalência dos demais títulos acadêmicos. Em todos esses níveis se instalaram as questões da qualificação ocupacional e da certificação das competências”.

Essa diferenciação, segundo Maranhão (1989) e Bielinski (2000) foi o marco da diferenciação entre as classes econômicas, ou seja, daqueles que tinham mais posses, que podiam usufruir uma maior formação, tendo mais oportunidades de desenvolver trabalhos intelectuais enquanto o restante da população, o povo em geral, seria “profissionalizado” para trabalhos de origem manuais. Para Depresbiteris (2000) essa diferenciação sempre foi histórica, mas necessária, uma vez que não seria possível que todos os indivíduos recebessem o mesmo tipo de educação, principalmente em termos profissionais, pois o mercado de trabalho necessita de todos os níveis de ocupações que possam ser desempenhados.

Quando o Brasil passou a se tornar mais industrial, na década de 50, do século XX, passou a necessitar de uma mão-de-obra qualificada e não ficar apenas na dependência da mão-de-obra dos imigrantes que por aqui chegavam. E esta mão-de-obra qualificada não era produzida pelos egressos do curso superior.

Pronko (1999, p.33) defendeu a idéia de que “os trabalhadores desta primeira fase industrial não precisavam de uma preparação técnica específica para sua incorporação ao processo de trabalho”. Porém, esta não foi à posição da grande maioria e, então, passaram a ser criadas as primeiras escolas de aprendizes, ou melhor, tornaram-se mais estruturadas, em relação a outras tentativas em outros momentos históricos; sendo, num primeiro momento, destinado àqueles indivíduos que não tivessem condições de continuar o estudo regular e ter uma formação universitária.

Mais tarde, essas mesmas escolas deram origem ao que hoje se conhece por SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial). O primeiro formaria uma mão-de-obra qualificada para a Indústria, enquanto o segundo para o Comércio e Setor de Serviços. Este foi um grande passo para o Brasil, uma vez que com estes órgãos, o ensino dos ofícios passou a associar a teoria e a prática, e não apenas a prática como era feito até então (Maranhão, 1989; Brandão, 1999; Santos, 2002).

A criação do SENAC foi um marco porque oferecia uma qualificação estruturada

àqueles indivíduos que atuavam no comércio, o que ocorria de forma um tanto quanto precária até então. Bielinski (2000) defendeu a idéia de que todas as atividades profissionais, desde as mais simples, até as mais detalhadas, necessitavam passar por um processo de qualificação e por isso tais instituições tornaram-se primordiais. Mas, é importante ressaltar que, durante muito tempo, a linha de ação dos órgãos como o SENAC e o SENAI foram baseados na questão do treinamento das técnicas necessários para o preenchimento de postos de trabalho bem definidos e, apenas recentemente, eles passaram a formar o trabalhador de forma mais integral assumindo não apenas a preparação para o fazer, mas instrumentalizando os indivíduos para o questionar, o propor, o criar e o avaliar (Gonçalves e col., 2001)

A partir da década de 40, do século XX, com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, o ensino profissionalizante passou a ter uma importância e uma regulamentação maior no campo educacional. E de lá até aqui passou por muitas mudanças e regulamentações, porém nunca deixou de ser expressivo (Mota, 1997; Brígido, 1999; Kuenzer, 1999; Frigotto, 1999). Em alguns momentos tem-se uma maior abertura para ele ser associado ao ensino regular, em outros se propõe a sua separação. Atualmente, por exemplo, é proposto que o ensino regular forme a nível médio e que aqueles que desejarem tal formação, façam um “pós-médio”, para ter a formação técnica (Moraes & Ferreti, 1999). Esta formação pode ser oferecida pelas escolas regulares ou por instituições especializadas.

Sob outro aspecto, ainda se valoriza mais a questão dos cursos tidos como universitários. Percebe-se que muitas vezes a qualificação exigida para uma determinada ocupação era um pouco menor alguns anos atrás. Hoje se exige mais de todos os profissionais que estão ativos no mercado de trabalho. “Quando a tecnologia muda, os trabalhadores também mudam” (Davis & Newstrom, 2002b, p.103). Talvez isso realmente aconteça devido a toda a mudança porque passa a tecnologia, a economia e a sociedade estejam inseridas. Mendes (1995) defendeu esta idéia, complementando que tais mudanças exigem, também, mudanças concretas nas questões relacionadas à educação, pois apenas assim os profissionais poderão ter suas habilidades e competências realmente desenvolvidas, o que poderá vir a facilitar a tais trabalhadores a inserção real no mundo do trabalho.

Além do que, hoje com a diversificação do mercado de trabalho e das profissões fica mais difícil distinguir características específicas de profissões, uma vez que uma única característica pode se adequar a várias profissões (Lehman, 1988; Macedo, 1998; Hakin,

1999), mas em termos documentais, estando classificadas em três níveis: as básicas, as técnicas e as superiores.

Moraes e Ferreti (1999) procuraram mostrar que as principais mudanças que foram sendo introduzidas pela atual legislação devem ser entendidas como uma nova vinculação entre o nível tido como básico e a educação profissional, a desvinculação entre a educação geral e a profissional, ou seja, que um indivíduo pode ter uma formação profissional, como aquela que é nomeada como básica, e não necessariamente ter uma escolaridade regular correspondente ao que é conhecido como nível médio.

Dados recentes do IBGE (Brasil, 2003a), demonstraram que apesar de toda a importância dada às formações universitárias, tanto em nível de prestígio, como em nível de uma probabilidade maior de um espaço no mercado de trabalho, isso não tem se comprovado na prática. No mês de junho de 2003 o maior índice de desemprego foi para as profissões tidas como universitárias. Já a maior oferta de trabalho encontrou-se entre as de níveis básicos. Portanto, nem sempre a qualificação maior pode ser considerada como uma certeza de renda e vida mais estável, pelo contrário, a questão deve estar relacionada com o desenvolvimento do pensar, do raciocinar a respeito daquilo que se faz (Mota, 1997).

Ainda que a criação de órgãos como o SENAC e o SENAI fossem para toda a população, durante muito tempo apenas as camadas mais inferiores da população se ocupavam de tais formações (Bielinski, 2000; Depresbiteris, 2000). Hoje, sabe-se que a diversificação destes órgãos, também oferece formações de cursos superiores como e o caso do SENAC/SP ou cursos de empreendedorismo, desenvolvimento gerencial ou equipes, no caso do SENAI espalhado por todo o Brasil. E, mesmo assim, algumas áreas ou atividades profissionais, são tratadas de forma discriminada. Algumas dessas instituições de formação profissional procuram dar uma ênfase maior, tanto em nível de divulgação, como de recursos ou a necessidade de profissionais diretamente ligados a cada uma; às profissões mais técnicas do que as básicas.

Muitas vezes, ainda, as profissões básicas são vistas como aquelas destinadas a quem não têm uma oportunidade melhor e não como uma opção em si, por parte dos indivíduos que as executam. Por isso, os trabalhos formativos e esclarecedores sobre os níveis profissionais e sua relevância social, devem ser cada vez mais planejados e executados.

O PAPEL DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA ESCOLHA DAS PROFISSÕES

Ainda que todos os dias se tenham que fazer uma porção de escolhas, como o que vestir, o que comer, com o que se divertir, o que ler, enfim, a decisão por algo faz parte da rotina de todos os indivíduos. E escolher, em contrapartida, significa a renúncia de algo. Uma renúncia que não é fácil e nem simples. Com as atividades profissionais não é diferente (Soares, 2002a). Escolher seria fazer uma análise dos comportamentos envolvidos, utilizando-se do livre-arbítrio para tornar a escolha real e concreta (Mello, 2002).

“A escolha da profissão é, em geral, uma das primeiras escolhas existenciais críticas de nossas vidas, uma vez que influencia os espaços de formação e de trabalhos nos quais nos inserimos, os grupos sociais com os quais nos vinculamos, nossa visão de mundo, forma de pensar e de ser” (Tractenberg, 2002, p.57). Este mesmo autor afirmou que as escolhas possíveis dependem das contingências sociais e das individuais às quais cada indivíduo estiver inserido.

A possibilidade de escolha das profissões, como já foi dito anteriormente, surgiu em maior proporção com o advento do mundo capitalista. S. Bock (2002) deixou isso bem claro, reforçando que a escolha profissional só passou a ser um fenômeno possível a partir de um determinado momento da história da humanidade e que antes disso eram pouquíssimas as pessoas que podiam exercer tal tipo de escolha.

A OP surgiu, então, como uma necessidade de ter o indivíduo certo no lugar certo, tendo um maior significado a partir da Revolução Industrial, mas em tempos mais remotos da civilização já se podiam encontrar algumas de suas bases, ainda que fossem apenas discussões teóricas.

Naville (1975) relatou que Platão já dizia que a coisa mais importante para toda a vida de um indivíduo seria a escolha de uma profissão. Soares (1999) complementou a visão Platônica explicando que na sociedade grega ideal já se percebia que alguns indivíduos poderiam ser mais adequados para determinadas tarefas do que outros. Mais tarde, Cícero em Roma analisava as diferenças entre indivíduos quanto a talentos e aos diferentes trabalhos existentes, propondo uma necessidade de adequação dos indivíduos às ocupações. A autora, então, finalizou que se pode identificar essas raízes históricas e teóricas da OP, porém, a liberdade de escolha era quase inexistente nesse contexto.

O Renascimento, a Reforma e o Iluminismo também tiveram suas influências neste

sentido. A visão mais humanista dava condições para que os indivíduos levassem em consideração não apenas a produção, mas que considerassem algumas características pessoais (Soares, 1999; Ballarine, 2002).

Na Europa, os primeiros centros de OP surgiram na primeira década do século XX e estavam muito relacionados com o modo de produção industrial capitalista. Nesse momento a OP estava muito mais relacionada com a questão da seleção profissional, ou seja, da idéia de diagnosticar aptidões e competências desejáveis para o exercício de uma função ocupacional (Soares, 1999; Ballarine, 2002; Gabaldi, 2002) do que propiciar aos indivíduos uma escolha profissional real.

Dados históricos demonstraram que o Brasil e a Argentina foram os primeiros países na América Latina a desenvolver este tipo de trabalho (Melo-Silva e Jacquemin, 2001).

No Brasil, se tem conhecimento que o primeiro Trabalho de OP foi em São Paulo, no Liceu de Artes e Ofícios, em 1924, coordenado pelo engenheiro suíço Roberto Mange e auxiliado por Henri Pieron (Baptista, 1984; Soares, 1999; Bielinski, 2000; Melo-Silva e Jacquemin, 2001; Gabaldi 2002). O objetivo era auxiliar a seleção e a orientação dos alunos que ali freqüentassem.

Em 1947 foi inaugurado no Brasil o Instituto de Seleção e Orientação Profissional (ISOP) no Rio de Janeiro, um órgão da fundação Getúlio Vargas que foi coordenado por Emilio Mira Y Lopes (Soares, 1999).

Em termos de educação, a OP teve o apoio oficial de algumas legislações, que não apenas regulamentaram a necessidade da qualificação profissional, mas que propuseram um trabalho de orientação como um serviço a ser oferecido pelas escolas, através da Lei Orgânica do Ensino Secundário, Decreto nº 4.424/42 e a Lei nº 5.692/71, a qual propunha diretrizes e bases para o ensino de primeiro e segundo grau e instituía a obrigatoriedade da orientação educacional incluindo o aconselhamento profissional (Pimenta, 1981). Este aconselhamento se referia a questão de propiciar informações à cerca de profissões e possibilidades de mercado de trabalho.

Mais tarde, no Brasil, os trabalhos de orientação estiveram mais relacionados à questão da escolha profissional e, de certa forma, desvinculados da obrigatoriedade educacional; principalmente depois do trabalho de Bohoslavsky (1993), o qual procurou estudar e explicar os fundamentos de tal temática, sob a luz de uma teoria psicanalista e com

fundamentos na Psicologia Clínica. Melo-Silva e Jacquemin (2001) lembraram que isto ocorreu em paralelo à regulamentação dos cursos de psicologia no país e que esta atividade ficou bastante vinculada a este profissional, porém não de forma única, tendo profissionais de outras áreas, como o pedagogo, exercendo-a com muita propriedade. Outro ponto importante de ser lembrado é que antes dessa perspectiva de trabalho a maior parte dos trabalhos desenvolvidos eram baseados na estratégia psicometrista, ou seja, eram baseadas essencialmente na testagem psicológica (Bohoslavsky, 1993; Moura, 2001). Porém isso não quer dizer que após essa proposta de trabalho os testes deixaram de ser utilizados, apenas houve uma mudança na forma como eles eram usados: eles deixaram de ser o instrumento principal e se passaram a ser uma forma de obtenção de maiores dados para o processo de OP como um todo.

Tendo este trabalho como base, estudiosos brasileiros passaram a estruturar a sua forma de fazer OP. Müller (1988) fortemente influenciada pelos estudos do argentino adaptou a proposta para o contexto brasileiro, seguindo a sua proposta psicodinâmica. Na sequência, Carvalho (1995), Levenfus (1997), entre outros, deram continuidade a tais pressupostos.

Ferreti (1997) fez uma leitura crítica do trabalho de Bohoslavsky (1993), procurando demonstrar nas suas explicações sobre a proposta, que a escolha seria um produto do contexto social ao qual o sujeito que escolhe está inserido, lembrando que a escolha profissional e as dificuldades enfrentadas para fazê-la, são situações que foram criadas pela complexidade encontrada no processo de produção e técnica do trabalho, bem como a divisão social. Além disso, o objetivo desta proposta não seria apenas o da escolha profissional em si, mas também reflexões sobre o mundo do trabalho. Nesta mesma linha, a abordagem sócio-histórica, estão os trabalhos de A. Bock e Aguiar, (1995) e S. Bock (2002). Além disso, o próprio Bohoslavsky (1993) argumentou sobre a importância do trabalho de OP ter uma contextualização social para ser válido.

Pesquisas dentro da visão psicodramatista (Lucchiari 1993c, Soares 2002a), definiram como uma forma de facilitar o momento da escolha, auxiliando o indivíduo envolvido neste conflito, a compreender sua situação de vida, na qual estariam incluídos os aspectos pessoais, familiares e sociais, pois é “dessa compreensão que ele terá mais condições de definir qual a escolha, a escolha possível, no seu projeto de vida. Facilitar a escolha significa participar auxiliando a pensar, coordenando o processo para que as dificuldades de cada um possam ser

formuladas e trabalhadas. Coordenar o processo porque, como profissionais, estamos habilitados para isso” (Lucchiari, 1993a, p.12).

Tem-se, também, a abordagem desenvolvimental, a qual propõe que a OP deve ser considerada como um processo que se desenvolve ao longo de toda a vida, através de vários estágios, iniciando na infância e se encerrando apenas com a velhice. A cada estágio, a pessoa vai adquirindo repertórios que lhe permitem desenvolver-se e fazer escolhas, através de suas necessidades e das oportunidades oferecidas pelo meio ao qual estiver inserido. Segundo esta visão, o processo de desenvolvimento vocacional pode ser compreendido composto por cinco etapas (Super, 1962): 1) crescimento (infância); 2) exploração (adolescência); 3) estabelecimento (idade adulta); 4) permanência (maturidade) e 5) declínio (velhice). E isso só acontece quando são realizadas cinco tarefas que facilitam tal desenvolvimento: 1) cristalização, quando ocorrem formulações de idéias sobre preferências ocupacionais; 2) especificação, há a tomada de uma decisão específica; 3) implementação, marcada pelo início da vida profissional; 4) estabilização na área de trabalho que foi escolhida e 5) consolidação da experiência profissional.

Mais tarde Pelletier, Bujold e Noiseux (1979) implementaram essa proposta, alterando as cinco tarefas propostas por Super (1962) para quatro tarefas, as quais seriam: 1) exploração que deve levar o indivíduo a ampliar seus conhecimentos sobre si e o ambiente ao qual estiver inserido; 2) cristalização que permite ordenar e organizar a informação obtida sobre si e sobre o mundo do trabalho para se chegar a uma preferência profissional provisória; 3) especificação onde o indivíduo deve procurar converter sua preferência provisória em definitiva e 4) realização a qual permite o indivíduo materializar o seu projeto profissional, através dos estudos na área ou com um trabalho na área escolhida.

Os modelos teóricos e científicos podem auxiliar o Orientador Profissional a ter clareza do seu papel e do seu trabalho, que este pode estar definido e ser modificado de acordo com o momento histórico (Lehman, 1988).

Melo-Silva e Jacquemin (2001) relataram que em alguns países, seriam os Ministérios do Trabalho, da Indústria, da Agricultura, do Emprego e do Interior em conjunto com o Ministério da Educação, os responsáveis pela orientação ou aconselhamento profissional tanto de jovens como de adultos. Tais serviços seriam desenvolvidos através de diversos organismos e proporcionariam vários tipos de programas e sistemas de informação, podendo, até mesmo

incluir sistemas computadorizados.

No Brasil, a nova Lei de diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, nº 9.394, de 20/12/96, a partir do decreto nº 2.208, 17.04.97 regulamentou o parágrafo 2º do artigo 36 e os artigos 39 a 42 (Saviani, 1998), prevendo a necessidade e a possibilidade da qualificação profissional em diversos níveis (básico, técnico e superior), mas não assegurou que as escolas ou algum órgão governamental devessem oferecer ou se responsabilizar por este tipo de trabalho. “O momento configura-se como adequado para o surgimento de propostas a serem implementadas, desenvolvidas e avaliadas” (Melo-Silva e Jacquemin, 2001, p. 30). Então, os mais diversos profissionais podem ser habilitados e oferecer trabalhos de OP em diferentes contextos e sob diversas metodologias.

No mundo atual, frente a tantas mudanças sociais, políticas e no próprio mundo do trabalho a OP não pode mais estar exposta apenas às contingências da escolha das profissões universitárias, conforme já foi demonstrado pela maior parte dos trabalhos citados até aqui. Seu campo de atuação, bem como as teorias que a fundamentam, precisam se ampliar conforme as necessidades do mercado de trabalho, como propuseram Japur & Jacquemin (1992), L. Martins (1995), Soares (1999) e Gabaldi (2002).

Ballarine (2002, p. 1) fez referência a vários campos de atuação do Orientador Profissional, propondo que onde houver uma relação entre homem e trabalho, poderá haver um trabalho de OP: “a orientação profissional adquire hoje uma outra dimensão, ganhando não menos importância, pois podem ser entendidas como questões angustiantes, frente a novos impasses e desafios”.

Para Bellan (2002) a tomada de medidas eficazes no âmbito dos serviços de orientação e formação de profissionais deveria ter seu espaço e sua estrutura respeitada pela sociedade. Portanto, os trabalhos de OP não se restringem apenas aos baseados em uma teoria psicológica, mas também são encontrados alguns de divulgação de técnicas de intervenção para os orientadores, como os de Lucchiari (1993a); Lassance (1999); Lisboa e Soares (2000) e Pigatto, Klein e Wisnesky (2000).

Outros que justificam a divisão do processo do grupo de OP em três fases distintas, como autoconhecimento e conhecimento do outro, conhecimento do mundo do trabalho e informação profissional e tomada de decisão, sendo que para alguns esta última fase é nomeada como ‘escolha propriamente dita’ (Lucchiari, 1993a; Lent e Brown, 1996; Oliveira,

2000; Moura, 2001; Torres, 2002 e Hissa e Pinheiro, 2002).

Na perspectiva de divisão de fases, há trabalhos específicos sobre elas, como os de Carvalho (1995), Greca (2000), Groh (2002) e Uriartt, Paradiso, Lassance e Bardagi (2003) que tratam a questão da informação profissional de forma bastante específica.

Carvalho (1995), também, demonstrou a importância da informação profissional nos dados de 300 questionários de entrada e saída, referentes a vários grupos de OP desenvolvidos no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Deles, 47,56% aprenderam como buscar tais informações; 31,89% relataram ter obtido informações a respeito das opções profissionais que tinham; 12,97% alegaram que a informação terminou com suas dúvidas, 5,67% obtiveram informações que auxiliaram a conhecer a profissão; 1,08% opinou que não recebeu informações no grupo e apenas 0,81% alegou ter recebido informações que não ajudaram no processo de escolha profissional.

Já Greca (2000) fez uma reflexão e comparou a informação profissional como sendo à base do conhecimento e do compromisso, afirmando que a qualidade da decisão estaria condicionada a informação existente, ou seja, que aquele que tivesse menos acesso às informações, estaria menos preparado para tomar uma decisão e que aquele que tivesse mais, poderia tomar decisões de forma mais eficaz. Concluiu, então, que esta fase do processo conduziria de maneira concreta o jovem a aprender a realidade de forma ativa, que o assessoraria na construção de um projeto profissional com bases mais objetivas, desfazendo estereótipos e ajudando-o a discriminar e organizar melhor sua história pessoal.

Groh (2002) comprovou com uma pesquisa o grau de conhecimento dos jovens em cada série do ensino médio e semi-extensivo sobre as inúmeras profissões existentes e a identificação da intensidade com a qual os jovens buscavam essas informações. Com uma amostra de 40 alunos, 70% deles procuravam por informações profissionais, sendo dos mais diversos tipos, como informativos, entrevistas com profissionais, mídia, sendo os que procuravam com maior intensidade, eram aqueles que estavam na segunda série do ensino médio. Com isso, a pesquisadora concluiu que a fase da informação profissional se torna imprescindível para que o aluno do ensino médio vá ampliando seu conhecimento sobre o mundo profissional até o momento em que precise fazer a sua escolha de fato.

Uriartt, Paradiso, Lassance e Bardagi (2003) fizeram um relato sobre a importância do plantão da informação profissional, desenvolvido na UFRGS no mês que antecede a inscrição

para o vestibular nesta instituição. Na análise feita por estes pesquisadores, em 4 anos de trabalho foram atendidas mais de 7000 pessoas que procuraram o programa. Tal trabalho é feito pela equipe do Serviço de Orientação Profissional, composta por profissionais e estagiários, e procura discutir os seguintes temas: oportunidades do mercado de trabalho, remuneração, relação candidatos/vagas, hierarquia social das profissões, áreas de atuação, entre outros. Como resultados, procuram alertar sobre este tipo de trabalho, demonstrando que apesar da informação atingir um número maior de pessoas que não buscam um serviço de OP, ela não deve substituí-lo, mas sim servir como um estímulo para que essas pessoas procurem uma proposta completa de tal serviço.

Há, também, os pesquisadores que se preocupam com o estudo dos fatores que podem estar auxiliando ou dificultando a escolha profissional. Muitos podem ser os determinantes no momento da escolha e é fundamental uma maior clareza sobre eles. Por fatores entende-se como as mais diversas variáveis que são necessárias serem discriminadas por cada indivíduo e que podem ter algum tipo de reforçador diante de determinadas contingências, para cada pessoa, conforme o seu repertório comportamental. Soares (2002a) definiu tais variáveis como conjuntos de determinantes nas escolhas e, para fins didáticos, sugeriu algumas classes dessas variáveis, tais quais: políticas, econômicas, sociais, educacionais, familiares e psicológicas. Porém, ressaltou que isso na prática é muito difícil de ser discriminado dessa forma, pois algumas dessas variáveis atuam em conjunto sobre o comportamento do indivíduo.

Soares (1996) teve o interesse pela compreensão da importância das variáveis familiares, já tendo desenvolvido estudos sobre a relação existente entre o projeto que os filhos tem sobre o seu futuro profissional e a o projeto que os pais possuem para eles. Em sua pesquisa, através de entrevistas com adolescentes, encontrou dados que mostraram que expressões como "ser bem sucedido" e "batalhar" tinham significados bem particulares e importantes em cada família e com isso muitos jovens acabavam escolhendo suas profissões pelos significados que estas palavras tinham na sua família, com o intuito de maior sucesso em tal profissão e dos reforços sociais familiares que poderia ter com essa escolha. Mais tarde, Soares (2002a) complementou que a questão familiar é um dos grandes determinantes da escolha profissional, pois dependendo da representação que este jovem tenha das profissões exercidas pelos pais, seja ela positiva ou negativa, a possibilidade de sua escolha estar baseada no modelo familiar ao que vivencia é muito grande.

A preocupação com a discriminação destas variáveis também foi objeto de estudo de Primi, Munhoz, Bighetti, Di Nucci, Pellegrini e Moggi (2000) que estudaram as dificuldades da decisão profissional com o intuito de elaborar um inventário sobre tal assunto. Com a análise fatorial, identificaram 17 grupos de variáveis que puderam ser agrupadas, e que foram nomeadas por eles como: 1) falta de informação sobre o self, processo de escolha e profissões; 2) indecisão; 3) conflitos externos com a família ou pessoas significativas; 4) falta de apoio da família e colegas; 5) falta de estratégias para obtenção de informações; 6) preferências diversificadas; 7) ênfase na realização; 8) desmotivação e aversão; 9) conflito entre interesse e habilidade; 10) ênfase nos aspectos econômicos e de prestígio; 11) decisão passiva; 12) mitos disfuncionais I: escolha salvadora; 13) obstáculo financeiro; 14) insegurança quanto ao self; 15) imaturidade; 16) mitos disfuncionais II: escolha imutável e 17) auto admiração, narcisismo, ego inflado. O instrumento continua em estudo para que se aprimore a validade e precisão. O entendimento e a padronização deste instrumento auxiliaria um maior número de pesquisas padronizadas sobre variáveis que dificultem a escolha profissional.

Os trabalhos de OP podem tanto ser numa proposta individual, como grupal. Porém alguns estudos comprovam que o trabalho em grupo com adolescentes e jovens pode ter uma maior eficácia, pois possibilita aos indivíduos partilhar das mesmas dúvidas, desenvolverem autoconhecimento e conhecimento do outro, troca de experiências e relato de vivências (Bohoslavsky, 1993; Wainberg, 1997). Sem contar que, no caso do trabalho com esta população, existe uma tendência natural ao comportamento de vivência em grupo o que funciona como um agente facilitador para o desenvolvimento do trabalho (Lucchiari, 1993a; Wainberg, 1997; Crestani, 2000). Carvalho (1995), ainda, defendeu essa metodologia por acreditar que no trabalho sob estas contingências era possível aos participantes além da discussão de alguns fatores básicos próprios da situação de escolha, a desmistificação de falsas imagens e preconceitos a respeito do mundo das profissões, onde a conduta de cada um de seus membros pode ser influenciada ou não pela sua participação no grupo.

ESCOLHA DAS PROFISSÕES PELAS POPULAÇÕES DE BAIXA RENDA

Tem se falado em ampliação dos horizontes nos trabalhos de OP, mas como isso tem sido feito na prática? Moraes e Ferreti (1999) propuseram que a formação profissional deveria estar desvinculada a ter uma graduação, posterior ao ensino regular ou médio, para que os indivíduos pudessem fazer uma escolha profissional não apenas para um curso superior, pois,

às vezes, há uma falsa expectativa de que uma maior escolaridade gere uma maior capacitação profissional, podendo corresponder a maiores e melhores oportunidades no mercado de trabalho. Sobre isto Bellan (2002, p. 15) afirmou que “O mercado de trabalho é marcado pela presença de uma população ativa diversificada em termos de seus traços constitutivos: seus valores; seus modos de vida; suas aspirações e sua concepção de mundo”.

Ballarine (2002) sugeriu que o campo de atuação com populações de baixa renda seria uma das possibilidades dentro da OP, e que seria importante fazê-lo, porém não faz menção de trabalhos práticos neste sentido. Mello (2002) explicou que esse é um campo de atuação possível, porém pouco acessível para essas populações, pois considerou que o trabalho de OP seria para a escolha de uma profissão universitária e que, nesse aspecto, talvez a maior parte dos indivíduos que fazem parte da população de baixa renda não tenha possibilidades de finalizar este tipo de formação. Mas, afirmou que esse deveria ser o grande desafio dos pesquisadores para as próximas décadas: propor e encontrar a eficácia da OP para este tipo de população, principalmente para os mais jovens.

Lehman (1988) afirmou que a relação homem-trabalho tem sofrido um grande impacto com a questão da globalização, crises econômicas e as próprias mudanças na realidade do mercado trabalho. Ela ainda questionou se haveriam possibilidades de realmente os indivíduos terem direito a uma escolha em relação ao trabalho ou somente a seguir as regras do jogo, ou seja, a fazer aquilo que as contingências do mercado de trabalho oferecem.

“O mundo do trabalho reúne o conjunto de todas as atividades produtivas, geradoras de saberes, produtos materiais e benefícios voltados, pelo menos em seus propósitos, à melhoria da qualidade de vida humana” (Rehem e Brandão 2002, p.27) sendo um direito das camadas populacionais de baixa renda ter acesso à melhora da qualidade de vida com uma opção coerente de trabalho. Mas ainda se tem a idéia de que a melhora na qualidade de vida estaria relacionada com a melhora no nível profissional, o qual pode prover uma quantidade maior de reforçadores.

Mas, como bem disse Kuenzer (1999), não se deve oferecer uma única modalidade de opção, parecida com aquelas oferecidas às camadas superiores da população, pois isto seria condená-los a exclusão e a uma maior dificuldade de inserção no mundo do trabalho. Uma solução possível para o trabalho com estas populações seria um maior nível de informações profissionais e do mercado de trabalho.

Bellan (2002) sugeriu que a adoção de iniciativas, atividades e medidas que reconheçam e promovam a diferença entre pessoas e grupos, pode fazer com que haja uma maior integração a partir dessas diferenças, com fins de beneficiar a produtividade das empresas e gerar uma maior democratização de oportunidades de acesso e um maior estabelecimento das pessoas no mercado de trabalho, ou seja, as empresas produziriam melhor e teriam os profissionais melhores habilitados para cada atividade profissional e não apenas alguém que preencha uma vaga por um determinado momento, mas que o seu foco fosse outro.

Depresbiteris (2000, p.30) ressaltou a necessidade de um trabalho estruturado na questão das profissões básicas: “a ausência de premissas para o nível básico pode fazer com que ele seja considerado de menor importância sem se levar em conta que ele deveria se constituir num direito de todo cidadão”. E complementou sugerindo que isso pode fazer com que uma ampla camada da população tida muitas vezes como excluída, possa contar com uma melhor preparação para se inserir no mercado de trabalho.

Muitas vezes os jovens das camadas sociais inferiores não têm muitas chances de exercer uma escolha baseada nos modelos propostos pela OP (Schmidt, 1981). As contingências às quais eles estão expostos fazem com que eles necessitem estar inseridos no mercado de trabalho muito cedo e acabem por fazer aquilo que surge como oportunidade, sem ter um autoconhecimento, informação profissional ou repertório adequado para tomada de decisão. Ferreti (1997) lembrou, ainda, que muitas vezes quando lhes é dada a oportunidade de alguma escolha, é feito de forma excludente, sendo-lhes deixado como opção de escolha, aquilo que não foi escolhido por outros.

Um estudo conduzido por Invernizzi (2002) levantou dados bastante interessantes no sentido de reflexão sobre as populações tidas como carentes ou excluídas. Um desses dados se referiu à questão de falta de conhecimento para a escolha. O estudo abordou as trajetórias ocupacionais de pessoas pouco escolarizadas e com precária ou nula formação profissional, participantes de um programa de Educação Profissional com Certificação Escolar, oferecido por uma Universidade Federal, de uma Capital do Sul do País. Dos 60 participantes da pesquisa, praticamente a metade não tinha tido a oportunidade de escolher uma atividade profissional e passar por uma qualificação. Por outro lado, aqueles que tiveram uma oportunidade de qualificação, não tiveram a possibilidade de escolha e acabaram fazendo um

curso que não tinham muito interesse, não desenvolvendo o repertório esperado ao longo do curso. A partir disso, a pesquisadora demonstrou que a maior parte dos participantes teve um número relativamente grande de ocupações ao longo de suas trajetórias de trabalho, bem como mudanças significativas nas atividades desenvolvidas, porém sem muita satisfação ou bom desempenho nas atividades executadas. E que, talvez se tivessem à oportunidade de participar de um programa de OP, tais dados pudesse ser diferentes.

Sarriera, Chies, Falck, Giacomolli e Silva (1994) encontraram dados semelhantes à pesquisa anterior, quando desenvolveram entrevistas com responsáveis de entidades educativas e sociais de uma capital do sul do país, com o intuito de compreender melhor como seria feita a escolha e a inserção de jovens de baixa renda no mundo do trabalho. Os dados apontaram a existência de poucas opções para a aprendizagem profissional antes do ingresso no mercado de trabalho, e que, quando existem, não há um programa de escolha para inserção neste tipo de aprendizagem, mas sim que os jovens devem se adaptar com o que lhes é oferecido.

Há alguns trabalhos feitos com população de baixa renda, porém não com o intuito de auxiliar no processo da escolha profissional, mas, algumas vezes no sentido de auxiliar estes jovens a serem inseridos no mercado de trabalho.

Um desses trabalhos é o de Sarriera, Câmara e Berlim (2000), que com 56 jovens, de idades entre 14 e 17 anos, provenientes de uma capital do sul do Brasil; participaram de um programa de inserção profissional para jovens desempregados. Este programa era composto de três fases: 1) orientação de um projeto ocupacional, 2) treinamento em habilidades sociais e de procura de emprego e 3) direitos e deveres do trabalhador: cidadania e trabalho. Os dados obtidos demonstraram que houve melhora no autoconhecimento e auto-estima dos participantes, auxílio na definição do processo vital e profissional, tendo desenvolvido um melhor repertório de habilidades sociais e de tomada de decisão e de procura de emprego. Os pesquisadores alertaram para as limitações deste estudo, mostrando que estes dados não devem ser generalizáveis para outras populações, mesmo demonstrando que nas situações dilemáticas a tomada de decisão foi mais positiva, mas isso apenas não gerou condições de uma avaliação diferencial do efeito do Programa. Sugeriram um estudo experimental mais controlado a fim de observar como estes dados se apresentariam.

S. Bock (2002) sugeriu que um trabalho de OP numa sociedade composta por diversos

tipos de camadas sociais necessitaria auxiliar os indivíduos a terem uma profissão que além de realização pessoal pudesse gerar alguma melhoria no seu nível social. “O desafio deste trabalho constitui-se na construção de uma abordagem na área de OP que entenda o indivíduo em sua relação com a sociedade, superando visões que o colocam como mero reflexo da sociedade ou como totalmente autônomo em relação a ela” (S. Bock, 2002, p.69).

Por outro lado, há trabalhos como o de Withaker e Onofre (2003) que defenderam a inserção dessas populações no ensino superior, como um caminho viável a todos os indivíduos provenientes desta camada social, para terem a oportunidade de realização em termos profissionais e melhor perspectiva de vida. Além disso, afirmaram que todos têm competência para ingressar e cursar o ensino superior.

Mas, diante de tudo que foi exposto, a proposta de um trabalho de OP para esse tipo de população deve ser compreendida como uma forma de contribuir para a ampliação do repertório comportamental destes indivíduos, fazendo com que possam ter um controle maior das contingências as quais todos estão expostos, tendo um autoconhecimento necessário e suficiente para tomar decisões coerentes referentes ao seu mundo profissional.

A PROPOSTA DA ANÁLISE DO COMPORTAMENTO PARA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

A Análise do Comportamento já vem se ocupando de estudos sobre OP há um certo tempo, embora muitas vezes de forma discreta e mais difundida no meio científico internacional do que no nacional.

No trabalho proposto por C. Martins (1978) já se encontrava alguma referência de tal abordagem com a temática da OP. Este pesquisador elaborou a definição do termo “comportamento vocacional”, expressão que pode ser compreendida como uma classe de comportamentos cujos antecedentes são a necessidade de escolha de uma profissão e estaria fortemente relacionado com os ambientes aos quais a pessoa que escolhe estiver inserida, pois este poderá reforçar ou não a sua escolha. Na seqüência deste mesmo trabalho, encontram-se explicações mais detalhadas sobre os diferentes aspectos do comportamento vocacional, o qual pode ser compreendido dentro de uma perspectiva de Análise Funcional nos quesitos profissionais. Porém antes de continuar a definição desses conceitos, seria importante explicar com o que trabalha a Análise do Comportamento.

Na perspectiva da análise do comportamento, todas as ações, sentimentos e pensamentos dos indivíduos são compreendidos em termos de comportamentos. Tais comportamentos têm uma função para cada indivíduo, dependendo de sua história de vida e das contingências atuais às quais ele estiver exposto (Skinner, 1993).

Transpondo tais conhecimentos para o campo profissional, C. Martins (1978) lembrou que o psicólogo interessado na OP, durante muito tempo, se concentrava apenas no ato da escolha. Os eventos antecedentes e conseqüentes relacionados à escolha da profissão não eram objeto da atenção dos profissionais da área. Com isto, propôs que o profissional que optasse por trabalhar com a temática da OP, precisaria auxiliar não apenas o ato da escolha da profissão, mas ensinar o indivíduo a discriminar que sua escolha pode ser feita a partir de condições anteriormente vividas (história de contingências), ajudando a entender que a escolha por esta ou aquela profissão (resposta) estaria diretamente relacionadas com os comportamentos posteriores em relação à escolha e ao exercício de uma profissão (conseqüentes). Portanto, para a Análise do Comportamento a OP, além de auxiliar na escolha da profissão é uma forma de ensinar os indivíduos a fazer análises funcionais do seu próprio comportamento.

Posteriormente, Azrin e Besalel (1980) também contribuíram com a área, quando propuseram um programa de OP para indivíduos que estavam desempregados, tendo como base os princípios da Análise do Comportamento. Os principais pontos deste estudo foram descritos como: 1) Auxílio no desenvolvimento de estratégias comportamentais necessárias, orientadas para um resultado, como, por exemplo, encontrar um trabalho; 2) Uma intervenção baseada na aprendizagem como determinante do comportamento, ao contrário de habilidades ou predisposições inatas, onde um treinamento adequado pode fazer com que um indivíduo desenvolva habilidades necessárias para obtenção de uma ocupação; 3) Os orientadores como fonte de reforçamento, através de múltiplas estratégias para obter mudanças comportamentais e um aumento na motivação para o processo de busca de informações e obtenção de um trabalho. O trabalho demonstrou que aqueles que participaram dessa intervenção passaram a ter um repertório melhor para a procura de trabalho.

A partir da década de 90, as produções científicas se tornaram mais expressivas e com uma variedade maior de temáticas. L. Martins (1995) e Kracke (1997) desenvolveram pesquisas sobre os estilos parentais que poderiam influenciar os adolescentes no sentido da

escolha profissional, auxiliando ou dificultando tal processo.

O primeiro consistiu numa pesquisa onde participaram 22 adolescentes, estudantes do 3º Colegial, e seus pais, provenientes de uma cidade do interior de São Paulo. O procedimento consistiu na aplicação de uma escala sobre Estilos Educativos parentais, uma versão para os pais e outra para os filhos, e uma entrevista semi-estruturada. A pesquisadora analisou então a percepção dos pais sobre os seus estilos parentais e como estes seriam percebidos pelos filhos e a análise do conteúdo das entrevistas tanto dos pais como dos filhos. Como resultados, encontrou dados que demonstraram a diferença de percepção que os filhos têm em relação ao estilo parental e outros que comprovaram a concordância tanto de pais como de filhos na condição pessoal no processo de escolha profissional, porém, muitas vezes, a família não discrimina o seu limite neste sentido. Por outro lado não analisou quais tipos de estilos tinham maior ou menor influência na questão da escolha (L. Martins, 1995).

Já o estudo de Kracke (1997) procurou demonstrar qual o estilo parental que auxiliava os adolescentes a terem um comportamento mais exploratório para a escolha da profissão. Participaram do estudo 236 alunos do ensino médio de colégios da região central da Alemanha que responderam a um material proposto para investigar o estilo parental dos pais e algumas atitudes deles em relação à escolha profissional. Como resultados, encontrou que os alunos cujos pais tinham um estilo parental autoritativo (definidos pela pesquisadora como aqueles que se envolviam e participavam da vida dos filhos de forma consistente) eram os que mais buscavam informações para então fazer a escolha da sua profissão.

Ferry, Fouad e Smith (2000) estudaram as variáveis familiares relacionadas com a experiência de aprendizagem que poderiam estar relacionadas com o processo de escolha profissional, num grupo de 791 universitários, provenientes de duas universidades diferentes, dos cursos de psicologia, num estado do EUA. Como resultados, observaram que os pais que encorajavam e davam oportunidades dos filhos aprenderem através de experiências, estavam mais satisfeitos com as escolhas profissionais dos filhos, do que aqueles que encorajavam, mas não deram oportunidade de vivenciar as experiências e, então, apenas esperavam as conseqüências de suas escolhas.

Sampson Jr, Peterson, Lenz e Reardon (1992) propuseram um modelo cognitivo social, para entender a questão da escolha profissional. A partir do modelo de Bandura (1979), o qual descreveu que o comportamento poderia ser adquirido, modificado ou planejado através da

aprendizagem social, ou seja, todo indivíduo aprenderia e emitiria comportamentos a partir de relações e interações sociais que possui. Baseado neste modelo, os autores propuseram dois pontos básicos, sendo cada um deles compostos de várias etapas.

O primeiro aspecto poderia estar relacionado com o entendimento do processo de escolha da profissão, baseados nos seguintes passos: 1) O autoconhecimento e conhecimento das opções profissionais disponíveis no seu ambiente; 2) A aprendizagem de como tomar decisões e 3) A realização do processo de tomada de decisão. Já o segundo faria algumas considerações ao processo de tomada de decisão, sendo explicado por: 1) O conhecimento e discriminação dos comportamentos necessários para tomada de uma decisão; 2) O desenvolvimento do autoconhecimento e o conhecimento das opções profissionais; 3) A expansão ou restrição da sua lista de opções; 4) A escolha da sua profissão e a discriminação dos comportamentos necessários para poder desenvolvê-la; 5) A implementação desta opção e 6) A generalização da escolha que fez para outras situações que sejam necessários tomar outras decisões. Em termos teóricos, estes dois pontos são propostos como dois caminhos distintos, porém durante o processo de escolha, esses dois passos se interrelacionam e acontecem de forma interdependente.

Lent e Brown (1996) implementaram este modelo propondo que além de tudo isso, seria necessário a compreensão de mais três questões relevantes: a discriminação das habilidades e capacidades necessárias para o desenvolvimento de uma atividade profissional, denominado por eles de auto-eficácia; a discriminação das variáveis externas, nomeado por expectativas externas e, finalmente, a discriminação e determinação do que se chamou de metas pessoais, para que, então, os indivíduos pudessem fazer uma boa escolha profissional.

Sampson Jr, Lenz, Reardon e Peterson (1999) estudaram a influência que os pensamentos positivos e negativos poderiam ter no processo de tomada de decisão e procura por uma atividade profissional. Propuseram, então, uma forma de ensinar os indivíduos a discriminarem tais comportamentos e mudar tais pensamentos, através de um procedimento conhecido como Processamento Cognitivo de Informações (CIP) o que pode ser percebido como eficaz nessas situações.

Têm-se, também, os trabalhos de Krumboltz (Krumboltz, 1992, 1998; Krumboltz e Worthington, 1999; Mitchel e Krumboltz, 1990 e Mitchel, Levin e Krumboltz, 1999) que procuraram explicar com base nos conceitos da Análise do Comportamento o processo de

escolha profissional. Primeiramente, enfatizaram a importância e a necessidade de ensinar as pessoas a lidar com a ansiedade gerada pela questão da escolha profissional, para depois se investir na questão da escolha propriamente dita. Isso seria possível através da análise funcional dos comportamentos, que poderia ser facilitada com uma série de técnicas, como dessensibilização, modelagem, aprendizagem discriminativa, reforçamento diferencial de comportamentos assertivos e de tomada de decisão (Sharf, 1992). O indivíduo teria um papel ativo na questão da escolha profissional, tendo o orientador o papel de modelar e reforçar os comportamentos dos participantes nas suas situações de escolha.

Outros estudiosos como Swanson e Gore (2000) pesquisaram sobre o comportamento profissional, procurando identificar se seriam as variáveis interpessoais ou as ambientais que poderiam interferir na facilidade de escolha de uma profissão. Participaram do estudo 93 alunos do colegial e os dados obtidos demonstraram que as variáveis ambientais associadas à facilidade de relacionamento interpessoal podem fazer com que os indivíduos tenham uma facilidade melhor para escolha da profissão do que aqueles que tem mais barreiras nos relacionamentos interpessoais.

Já Lent, Brown e Hackett (2000), num outro trabalho, procuraram explicar como o comportamento profissional está exposto a diversos tipos de variáveis para ser constituído, isso tanto em termos de obstáculos interpessoais como de impedimentos ambientais. Por obstáculos interpessoais, os autores explicaram que seriam aquelas relacionadas a dificuldades no relacionamento interpessoal, fosse no sentido de comunicação, postura ou habilidade de manter relacionamentos saudáveis. Os impedimentos ambientais seriam, muitas vezes, as dificuldades encontradas para desenvolver uma determinada profissão, como a questão econômica, por exemplo.

Numa outra pesquisa, Annunziato, Mondardo e Soares (2002) propuseram uma técnica para ser utilizada durante o trabalho de OP, que permitiu estudar possíveis influências dos modelos de profissionais dentro dos núcleos familiares do sujeito. Esta técnica é denominada de 'Ociograma Familiar' e tem como base, as mesmas orientações utilizadas no Genoprofissiograma, que é uma adaptação de um Genograma (mapa genético de um indivíduo), porém no genoprofissiograma fala-se sobre as profissões de cada membro da família. Compartilham com este os mesmos objetivos e método, sendo, porém que no ociograma, as informações fornecidas são sobre os momentos de "ócio" dos familiares, dos

momentos de lazer, de descontração, aqueles não relacionados a trabalho e/ou emprego e que certamente promove bem estar. A técnica tem como base os conhecimentos desenvolvidos por Bandura (1979) referente à Aprendizagem do Comportamento Social. Tal técnica pode ser utilizada durante o processo de orientação com o objetivo de mostrar que muitas atividades exercidas pelos indivíduos apenas por 'lazer', podem ser consideradas possibilidades de escolha profissional.

Com a virada do milênio teve-se o primeiro trabalho em nível nacional a propor um programa completo de OP, para situação de primeira escolha profissional de profissões universitárias, estruturado nos princípios da Análise do Comportamento: “A intervenção enfatiza a aprendizagem como determinante do comportamento ao invés das habilidades ou predisposições inatas, sendo que um treinamento adequado pode levar o indivíduo ao alcance das habilidades necessárias para uma profissão” (Moura, 2001, p.43).

Para justificar a importância do trabalho, Moura (2001) explicou o conceito de vocação para a Análise do Comportamento. Tal termo deve ser compreendido como um comportamento que é socialmente construído, que depende de conjuntos de valores e normas sociais e das respostas dos indivíduos a tais valores e normas, adequado as suas características e aos padrões de um momento histórico, em combinação com sua história genética, pessoal, familiar e cultural. Portanto, o arranjo destas variáveis ao longo da vida de um indivíduo, pode encaminhar para o desenvolvimento de interesses e habilidades que ao serem analisadas podem vir a corresponder a um conjunto de opções profissionais, com características e exigências dessas opções relativas a indivíduos que as exercem (Moura, 2001, Moura e Silveira, 2002).

O trabalho de OP nesta abordagem preocupa-se com a prática de tal conceito. O entendimento de que ele é algo que pode ser alterado dependendo das contingências, dos interesses e das habilidades de cada indivíduo é fundamental. O trabalho justificou-se pela possibilidade de gerar contingências necessárias para auxiliar o indivíduo a aprender escolher, ou seja, a partir de qualquer repertório que ele tivesse quando iniciasse um processo de OP, ao final dele, teria um repertório melhor no que se refere à tomada de decisões e ao entendimento da sua vocação. Para isto, são utilizados instrumentos que avaliam o repertório inicial (pré-intervenção) e final (pós-intervenção).

Novamente, para melhor compreensão deste objetivo é imprescindível a compreensão

dos termos envolvidos nele no que diz respeito à Análise do Comportamento. Tendo-se clareza que contingências se referem a um arranjo temporal onde um evento é consistentemente seguido por outro (De Rose, 1982; Skinner, 1994), ou seja, os eventos que auxiliam o indivíduo a compreender os variáveis ambientais às quais os seus comportamentos encontram-se expostos. Na situação de escolha profissional, esta contingência pode ser entendida como a discriminação de variáveis envolvidas na situação de tomada de decisão de uma forma mais adequada do que antes de passar pelo trabalho de OP.

A tomada de decisão deve ser entendida como um processo a partir da discriminação das variáveis envolvidas na situação e da condição de manipulação de tais variáveis, de forma que o indivíduo que está decidindo tenha o controle de tais variáveis e que possa utilizá-las da forma que melhor lhe for conveniente (Skinner, 1994). Moura e Silveira (2002) explicaram que a tomada de decisão deve ser entendida como um processo que auxilia os indivíduos a conhecerem as conseqüências prováveis das opções disponíveis. Isso seria resultado de um processo de aprendizagem do manuseio de comportamentos envolvidos em resolução de problemas, no caso o problema da escolha profissional.

Mitchell e Krumboltz (1990) e Fantino (1998) constataram que a tomada de decisão em relação à escolha profissional acontece de forma mais eficaz quando é conseqüência de reforçamento positivo ao longo do trabalho de OP, onde o orientador tem um papel fundamental ao reforçar o indivíduo no decorrer do trabalho, nas pequenas ações que for praticando nos encontros, fazendo com que ao final ele não apenas discrimine as variáveis envolvidas no processo de tomada de decisão, mas se sinta extremamente reforçado em fazer uso delas. A aprendizagem da discriminação destas variáveis podem ser as conseqüências de uma etapa de autoconhecimento. Portanto, o orientador ao longo do trabalho modela respostas que aumentam a probabilidade de uma tomada de decisão, com maiores probabilidades de produzir reforços positivos para seus participantes (Bernardes, Carvalho, Starling, Ireno, Chaves e Agostini, 2003).

Skinner (1993) definiu o termo autoconhecimento como tendo uma origem social e dependente das práticas da comunidade verbal na qual o indivíduo se encontrar inserido. A facilidade em conhecer o mundo externo pode ser explicada porque a comunidade pode auxiliar na modelação de um repertório descritivo que seja apropriado. O autoconhecimento pode fazer com que o indivíduo possa prever e controlar melhor seu comportamento. “Os

homens agem sobre o mundo, modificam-no e, por sua vez, são modificados pelas conseqüências de sua ação” (Skinner, 1957, p.15).

Segundo Sérgio (1999) o autoconhecimento é muito importante para cada indivíduo, pois, a partir dele, pode-se ter uma possibilidade maior de autogoverno e autocontrole. Aplicando isso a questões profissionais, tem-se que o indivíduo que compreender melhor as contingências que o controlam, pode tomar decisões que possam ser mais reforçadoras para aquele determinado momento e contexto no qual esteja inserido. A mesma autora ainda continua afirmando que este processo de autoconhecimento precisa ser muito bem estruturado para que o indivíduo realmente possa desenvolver os repertórios necessários, pois muitos indivíduos têm pouca variabilidade no relato verbal e com isso podem ter uma dificuldade maior para se autoconhecer, pois fornecem poucos dados quando em interação social. Ela propôs, então, que o Analista do Comportamento seja um agente nesse sentido, ensinando as mais diversas populações a fazerem estas discriminações e terem, assim, um autoconhecimento eficaz.

Expostos alguns conceitos básicos da Análise do Comportamento o processo de OP nos moldes propostos por Moura (2001) teria, como objetivos, três pontos específicos conhecidos como: 1) Promoção de Autoconhecimento: o arranjo das condições onde o indivíduo pode discriminar variáveis em diversos níveis de controle (familiar, social, cultural e/ou econômico) às quais os seus comportamentos de escolher e decidir estejam expostos; 2) Conhecimento da Realidade Profissional: apresentação de informações necessárias sobre as profissões que sejam de interesse, desenvolvendo uma relação com o autoconhecimento feito anteriormente; e 3) Tomada de Decisão: desenvolvimento da probabilidade de ocorrência de comportamentos que possam ser relacionados à seleção dos critérios de escolha para restrição das opções profissionais às quais o indivíduo necessitará se expor, com objetivo de tomar uma decisão referente à profissão.

Visto de forma mais objetiva, o modelo de intervenção é compreendido como contendo contingências que podem ser classificadas em três grupos: as pessoais ou de autoconhecimento; as profissionais e as de tomada da decisão.

Este modelo mostrou sua eficácia e que os indivíduos que passaram por ele ampliaram seu repertório de tomada de decisão. Moura (2003) continuou desenvolvendo estudos para verificar a generalidade do procedimento e afirmou ainda que a maior importância disso tudo

está no papel que o orientador deve ter mediante este procedimento. Ele precisa ser um condutor do processo, para que os indivíduos que dele participarem não apenas saibam tomar a decisão em relação à escolha profissional neste momento, mas que possam utilizá-la em outras situações e contextos.

Até então, muito se falou sobre o que estudiosos propuseram sobre a questão da escolha da profissão nas populações de baixa renda, como Moraes e Ferreti (1999); Mello, (2002); Ballarine (2002); entre outros. Também foram apresentados vários estudos da literatura internacional sobre orientação profissional nos moldes da Análise do Comportamento, com os trabalhos de Azrin e Besalel (1980); Krumboltz (1992, 1998); Ferry, Fouad e Smith (2000); Lent, Brown e Hackett (2000), entre vários outros. Na literatura nacional o trabalho e o modelo mais expressivo seria o de Moura (2000).

Mas efetivamente, o que se tem sobre o trabalho com populações de baixa renda? Em termos de literatura nacional apenas as pesquisas já anteriormente citadas, com algumas referências a inserção no mercado de trabalho (Sarriera e col., 2000 e Invernizzi, 2002) ou então, alguns trabalhos que sugeriram a inserção dessas populações no ensino superior, como o de Withaker e Onofre (2003).

Brow (2000) e Tinsley (2001) alertaram para a necessidade das diversas teorias que dão embasamento a OP se estruturarem para oferecer serviços especializados às populações que não tem acesso ao ensino superior. Também explicaram que isso não poderia mais ficar apenas conhecido como os trabalhos de transição da “escola para o trabalho” como sendo uma etapa transitória na vida dos indivíduos, que desenvolvem algumas habilidades para uma fase transitória de trabalho, até que se decidam ou tenham oportunidade para o ensino superior, mas sim como algo que pode ser uma opção e uma alternativa viável para muitos indivíduos, principalmente aqueles provenientes das populações de baixa renda.

Skinner (1978) afirmou que todos os indivíduos deveriam receber auxílio naquilo que necessitem, independente do seu nível social ou da problemática em questão. Porém, alertou que muitas vezes aqueles que estão na posição de fornecer o auxílio, principalmente às camadas de baixa renda, o fazem apenas pelas conseqüências que podem obter com isso, e não pela questão de fornecer um repertório melhor a estes indivíduos para que numa outra situação, possam ter condições melhores para lidar com estas situações. Afirmou ainda, que a necessidade de auxiliar os mais diversos tipos de populações em diferentes contextos é uma

forma de continuar garantindo a sobrevivência da espécie, uma vez que quando se amplia o repertório dos indivíduos em termos de criatividade, produtividade ou com estratégias para situações mais diversas possíveis, isto gera uma alta probabilidade de reforçar o seu comportamento para outras situações adversas e, com isso, garantir a sua existência.

Defendeu a idéia de que os trabalhos com populações conhecidas como adversas, ou seja, aquelas que por algum motivo estão um pouco fora dos padrões da média da população, como por exemplo, o fator sócio econômico, o trabalho de cunho social é necessário e imprescindível se deixar de ter um caráter meramente assistencialista e tornar-se um trabalho de ampliação do repertório comportamental para estas populações, aumentando a variabilidade dos seus repertórios comportamentais.

Portanto, diante dos modelos propostos até aqui, tanto em termos de OP, como dos pressupostos da Análise do Comportamento, o presente trabalho teve como objetivos, os seguintes pontos:

OBJETIVO GERAL

Propor e avaliar um programa de Orientação Profissional para um grupo de adolescentes e jovens em situação de escolha profissional, provenientes de uma população de baixa renda, sem visar o ingresso ao curso superior e sim a escolha de uma profissão, baseado nos pressupostos da análise do comportamento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Arranjar contingências de forma que o participante possa obter informações a respeito de algumas ocupações e avaliar como este arranjo afeta o repertório de análise das opções da escolha.

Arranjar contingências de forma que o participante possa se autoconhecer em termos de repertórios comportamentais que são pré-requisitos ao exercício da escolha profissional e avaliar como isso afeta o repertório de discriminação de características pessoais.

Arranjar contingências para tomada de decisão e desenvolvimento de autonomia na escolha da profissão.

MÉTODO

O delineamento da presente pesquisa foi o de caráter experimental do tipo **ABA**, onde **A** corresponderam a fase de avaliação antes e após programa e **B** a fase da implementação do programa. Portanto, a variável independente (VI) foi o programa implementado de OP e a variável dependente (VD) o relato verbal acerca da escolha profissional dos participantes.

PARTICIPANTES

A pesquisa iniciou com 17 jovens (9 do sexo masculino e 8 do sexo feminino), com idades entre 13 e 23 anos, dos quais, 9 concluíram o programa e 8 desistiram logo após o primeiro encontro. A amostra foi composta independente do nível de escolaridade, porém eles deveriam ter 14 anos ou, caso fossem menor do que essa faixa etária, deveriam ter concluído o Ensino Fundamental para que não se fosse contra o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1999), o qual prevê que atividades profissionais, mesmo que sejam em caráter de treinamento, só podem ser desenvolvidos com adolescentes concluintes do ensino fundamental ou acima de 14 anos. Os interessados estavam com vistas a ingressar no mercado de trabalho, pertenciam à camada sócio-econômica baixa e residiam em uma capital de estado do sul do país.

Para fazer parte do grupo, os participantes não deveriam ter pretensão de ingresso ao curso superior, cuja informação foi avaliada através de questões feitas previamente na ficha de identificação. Também foram excluídos indivíduos portadores de deficiência mental e ou física. Os participantes foram informados sobre o caráter do trabalho em grupo e aqueles que não se declararam confortáveis com tal metodologia, também não participaram da pesquisa.

A amostra foi composta no Centro Comunitário de um bairro com as características anteriormente citadas, cujos participantes se apresentaram voluntariamente para fazer parte do estudo, respondendo a solicitação da pesquisadora através de cartazes que foram fixados e distribuídos no local.

Os principais dados que caracterizam a amostra, tanto dos participantes que iniciaram, como daqueles que finalizaram o processo podem ser observados nas Tabelas 01 a 06. Na Tabela 01 podem ser observados como ficou composta a divisão por sexo do participantes desta pesquisa.

Tabela 01: Caracterização dos participantes em relação ao sexo

SEXO	PARTICIPANTES INICIANTES (N=17)	%	PARTICIPANTES CONCLUINTEES (N=9)	%
Feminino	08	47,20%	05	55,60%
Masculino	09	52,80%	04	44,40%

Em relação ao sexo, houve um leve predomínio masculino (52,80%) em relação ao feminino (47,20%) para aqueles que iniciaram a pesquisa. Já nos participantes concluintes, houve o leve predomínio foi para o sexo feminino (55,60%) em relação ao masculino (44,40%).

Tabela 02: Caracterização dos participantes em relação à faixa etária

IDADE	PARTICIPANTES INICIANTES (N=17)	%	PARTICIPANTES CONCLUINTEES (N=9)	%
13 anos	01	5,90%	01	11,10%
14 anos	03	17,70%	01	11,10%
15 anos	04	23,60%	01	11,10%
16 anos	01	5,90%	-	-
17 anos	01	5,90%	-	-
18 anos	02	11,70%	01	11,10%
19 anos	01	5,90%	01	11,10%
21 anos	02	11,70%	02	22,25%
23 anos	02	11,70%	02	22,25%

Pode-se notar que a faixa etária do grupo que iniciou a pesquisa foi bastante heterogênea, abrangendo dos 13 aos 23 anos, sendo a idade média de 17 anos. Não houve um predomínio de uma idade em comparação à outra. Em relação à idade menor, foi permitida a participação devido ao seu grande interesse e por já ter concluído o primeiro grau. O fator idade permaneceu com a mesma variação, entre os 13 e 23 anos, porém com a inexistência de participantes com as idades entre 16 e 17 anos.

O Nível de escolaridade dos participante iniciantes da pesquisa era maioria para a o Ensino Médio Incompleto (35,10%), e a minoria no Ensino Fundamental completo (17,70%). Já na amostra final, a maioria estava com o Ensino Médio Completo (44,50%), porém a minoria continuou sendo representada pelo Ensino Fundamental Completo (22,25%). É importante perceber, também, que na amostra final não houve participantes com o Ensino Fundamental Incompleto.

Tabela 03: Caracterização dos participantes em relação ao nível de escolaridade

ESCOLARIDADE	PARTICIPANTES INICIANTES (N=17)	%	PARTICIPANTES CONCLUINTEES (N=9)	%
Ens. Fundamental Completo	03	17,70%	02	22,25%
Ens. Fundamental Incompleto	04	23,60%	-	-
Ens. Médio Completo	04	23,60%	04	44,50%
Ens. Médio Incompleto	06	35,10%	03	33,25%

Legenda: Ens. = Ensino

Tabela 04: Caracterização dos participantes em relação à experiência prévia com OP

EXPERIÊNCIA PRÉVIA COM OP	PARTICIPANTES INICIANTES (N=17)	%	PARTICIPANTES CONCLUINTEES (N=9)	%
Sim	01	5,90%	01	11,1%
Não	16	94,10%	08	88,9%

A maior parte dos participantes iniciantes (94,10%) não tinha nenhuma experiência anterior com orientação profissional e na verdade não sabiam muito que isso significava, sendo necessário um esclarecimento bastante detalhado sobre o assunto. Nos concluintes também se pode observar que a maior parte deles (88,9%) não tinha experiências anteriores com o trabalho de orientação profissional.

Tabela 05: Caracterização dos participantes sobre a situação em relação ao número de opções de escolha profissional

OPÇÕES DE ESCOLHA PROFISSIONAL	PARTICIPANTES INICIANTES (N=17)	%	PARTICIPANTES CONCLUINTEES (N=9)	%
3 opções	04	23,60%	01	11,1%
2 opções	07	41,30%	05	55,6%
1 opção	04	23,60%	03	33,3%
Nenhuma	02	11,70%	-	-

Com relação às opções profissionais, uma pequena parte dos participantes iniciantes não tinha nenhuma (11,70%) idéia sobre a profissão a seguir e a maioria (41,30%) estava em dúvida entre duas opções. Uma opção (26,60%) ou três opções (26,60%) teve um mesmo número de participantes com este tipo de dúvida. Para aqueles que finalizaram o programa, nenhum deles concluiu o processo sem pelo menos uma opção. A maior parte encontrava-se indeciso entre 2 opções (55,60%), uma outra parcela significativa com apenas uma opção

(33,30%) e uma pequena parcela com dúvidas entre 3 opções (11,10%).

Tabela 06: Caracterização dos participantes sobre a pretensão do nível profissional

NÍVEL PROFISSIONAL	PARTICIPANTES INICIANTES (N=17)	%	PARTICIPANTES CONCLUINTES (N=9)	%
Básico	06	35,10%	02	22,25%
Técnico	11	64,90%	07	77,75%

A maior parte gostaria de se inserir no mercado de trabalho com uma profissão técnica (64,90%) do que com uma profissão básica (35,10%). Neste aspecto houve uma semelhança com o grupo dos concluintes, pois a maior parte também pretendia ter uma profissão técnica (77,75%) e apenas uma pequena parte desejava uma profissão básica (22,25%).

LOCAL

A pesquisa foi conduzida numa das salas do Centro Comunitário. A sala foi cedida pela responsável da comunidade e era ampla, reservada, bem iluminada e adequada para o trabalho que foi proposto. Essa sala normalmente é utilizada, em outras situações, por diversos movimentos que existem na comunidade.

MATERIAL

Foram necessários os seguintes materiais para as fases de desenvolvimento da pesquisa:

- 1) Equipamento: gravador portátil.
- 2) Materiais: fitas cassete, papel sulfite, canetas, borrachas, apontadores, lápis de cor, giz de cera, canetas hidrocor, colas, tesouras, materiais informativos sobre as ocupações, jogos referentes ao tema profissional e uma caixa de bombons sortidos.

INSTRUMENTOS

Para a coleta dos dados foram utilizados os seguintes instrumentos, conforme descrição a seguir:

- 1) **Cartaz** para seleção da amostra e solicitação da voluntariedade do trabalho, com informações sobre o funcionamento do trabalho (Anexo 1).

- 2) **Consentimento livre e esclarecido:** documento que visava esclarecer o desenvolvimento do trabalho e a necessidade de autorização do participante. Se o participante fosse menor de idade, esta autorização foi feita por um responsável (Anexo 2). Também havia o consentimento da responsável pela comunidade onde o trabalho foi desenvolvido (Anexo 3). Estes documentos foram elaborados pela pesquisadora e neles estavam assegurados os seguintes princípios éticos envolvidos na pesquisa com seres humanos, como sigilo da pessoa, o conhecimento dos resultados, assim como a sua voluntariedade na pesquisa, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUC-Campinas, conforme protocolo 385/03 (Anexo 14).
- 3) **Ficha de Identificação do participante:** formulário para inscrição dos participantes no programa, com dados pessoais e informações sobre a situação de escolha profissional (Anexo 4). Este instrumento foi elaborado pela pesquisadora e constava de questões sobre a questão da pretensão do participante em termos de qual nível de educação profissional ele pretendia se inserir, a qual definia a sua participação neste processo ou encaminhamento para outro tipo de processo de OP.
- 4) **Questionário de Entrada e de Saída:** Baseado no modelo proposto por Moura (2000) que buscava, primeiramente, avaliar o repertório de entrada quanto à escolha profissional e as variáveis envolvidas nessa questão e (pré-intervenção), por fim, avaliar o repertório de saída (pós-intervenção) em relação aos mesmos pontos propostos anteriormente (Anexo 5). O instrumento constava de questões fechadas sobre: posição do participante quanto à escolha da profissão; quais opções profissionais estavam sendo consideradas, quais fatores que podiam estar influenciando sua decisão (pressão exercida pela família, pelo grupo de pares, grupo social no qual convive e meios de comunicação); opções desconsideradas e sentimentos decorrentes do processo de tomada de decisão.
- 5) **Inventário de Satisfação do Consumidor (ISC):** Adaptado por Moura (2000) com o objetivo de avaliar a satisfação dos participantes com o programa de OP ao qual foram submetidos (Anexo 6). Tal instrumento visava analisar o resultado que o programa poderia gerar, ou não, em cada um dos participantes. O material constava de nove questões sobre o impacto que o programa podia ter no aumento do autoconhecimento, conhecimento das profissões e habilidades para a tomada de

decisão. Para cada item o sujeito deveria atribuir uma pontuação em uma escala de 1 a 5, com o valor 1 indicando a insatisfação com o programa e 5 indicando a satisfação máxima com o programa proposto. A pontuação individual total no instrumento pode variar entre 9 e 45, sendo que pontos entre 9 e 18 podem indicar insatisfação com o programa e/ou agravamento das dificuldades de escolha; a pontuação entre 36 e 45 pode ser o indicativo de satisfação com o programa e/ou avanço no processo de escolha e os escores intermediários (entre 19 e 35) podem indicar neutralidade, isto é, indiferença em relação ao programa e/ou manutenção de dificuldades que sejam apresentadas no início do processo.

- 6) **Questionário de avaliação do programa:** (Anexo 7) elaborado com vistas a avaliar pontos específicos do programa e detectar quais aspectos podiam ter auxiliado mais ou menos no processo de tomada de decisão e se estruturado desta forma ele pode ser eficaz em tal processo. Alguns aspectos foram baseados no questionário proposto por Moura (2000). Era composto de questões abertas para o participante expressar sua opinião sobre itens do programa e questões fechadas, com o objetivo de avaliar o quanto cada atividade feita em cada sessão de grupo puderam contribuir para os avanços na decisão profissional.
- 7) **Programa de orientação profissional:** O programa constou de 5 encontros, de duas horas, em média, cada um. A decisão por esta quantidade de encontros foi tomada a partir das sugestões do trabalho de Moura (2000), a qual identificou, que num trabalho mais longo, algumas sessões tinham menos eficácia do que seria esperado. Os 5 encontros foram basicamente divididos assim: o primeiro e uma parte do segundo destinados ao trabalho das contingências referentes ao autoconhecimento e conhecimento do outro; a outra parte do segundo e o terceiro abordaram as contingências referentes à informação profissional e do mundo do trabalho. Por fim, o quarto e o último fizeram referência à contingência da tomada de decisão.
- 8) **Jogo Critérios para Escolha Profissional:** jogo adaptado de Neiva (2003) para este trabalho. O jogo é composto de um conjunto de cartões coloridos (amarelo, verde, azul e vermelho) com inscrições referentes a interesses; um conjunto de cartões brancos com inscrições referentes a valores/ retornos do trabalho; cinco

fichas-mestre coloridas, com os seguintes títulos: Ambiente de trabalho, Objetos/conteúdos de trabalho, Atividades de Trabalho, Rotina de Trabalho e Retornos do Trabalho. Também acompanha um bloco com 25 folhas de registro para os critérios pessoais de escolha profissional, bem como bolsas plásticas para guardar cada ficha-mestre e seus respectivos conjuntos de cartões.

PROCEDIMENTO

Primeiramente, foi feito um contato com a responsável da comunidade para a assinatura do termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para que, então, o trabalho pudesse ser iniciado na prática. Neste momento, também, foi feita a divulgação. Alguns cartazes informativos do trabalho ficaram com esta pessoa, para serem afixados em diversos locais da comunidade onde eram desenvolvidas atividades com a população. Além disso, a responsável pela comunidade combinou com a pesquisadora a sua participação numa reunião festiva onde estariam os adolescentes que participavam de vários tipos de atividades, ao longo do ano, na comunidade e que poderiam ser participantes da pesquisa.

Ainda nessa situação, a responsável pela comunidade alertou a pesquisadora para a questão da participação efetiva dos adolescentes. Ela ressaltou que muitos deles se interessavam rapidamente pelas propostas feitas, iniciavam várias atividades, mas da mesma forma se desmotivavam e acabavam abandonando os processos. Por isso, fez a sugestão de que a pesquisadora fosse para esse encontro com uma data e um horário mais ou menos estabelecido para os encontros, para que pudesse haver um maior interesse. Sugeriu que o horário fosse parecido com algum dos que normalmente já tinham alguma atividade na comunidade, repassando esses horários, para gerar a organização por parte da pesquisadora.

A pesquisadora compareceu no dia proposto, onde estavam muitos adolescentes, mas praticamente apenas do sexo masculino. Feitas às explicações necessárias sobre o trabalho, uma boa parte deles, cerca de dezessete adolescentes, se interessaram pelo trabalho e preencheram a ficha de identificação do participante. Destes interessados, cerca de treze cumpriam os requisitos para participar da pesquisa. Aos demais, foram explicados os motivos pelos quais eles não poderiam participar da pesquisa, sendo dado os devidos encaminhamentos para cada um deles.

Durante a semana, continuou-se à divulgação do trabalho na comunidade, porém não

houve outros interessados em obter mais informações. Neste período foram desenvolvidos contatos com os candidatos já pré-selecionados, a fim de efetivar a confirmação no grupo e para a assinatura do Consentimento Livre e Esclarecido. No caso dos participantes que eram menores de idade, foi solicitado o comparecimento dos pais neste contato. Nesta mesma situação, foram confirmados dados referentes ao horário, o local e o dia de início do programa e estabelecido o primeiro grupo (**G1**).

No primeiro encontro houve a presença de sete participantes. No início do encontro, eles foram convidados a responder o Questionário de Entrada e Saída (pré-intervenção). Neste mesmo encontro, ainda, houve a procura de um pai, para a participação de dois filhos seus, sendo um do sexo masculino e outro do sexo feminino. A menina tinha 13 anos, mas o pai explicou que ela havia ficado muito interessada e que já tinha terminado o ensino fundamental. Como no contrato com o grupo havia a possibilidade de uma falta, foi permitido o ingresso deles, após o consentimento dos demais participantes, porém a partir do segundo encontro, pois este já estava próximo do seu final.

No segundo encontro houve uma desistência bastante significativa nos participantes. Dos sete iniciais, apenas dois compareceram, mais os dois novos integrantes conforme combinado no encontro anterior. Após este encontro, foi feito um contato com os participantes faltosos, porém a maior parte deixou claro que seria muito difícil continuarem, alguns queriam descansar, outros, apesar de toda a explicação anterior, tinham vindo ao grupo por acharem que iam conseguir um trabalho nestes encontros. Um deles ainda veio ao segundo encontro, se comprometeu em voltar, mas não compareceu mais e a pesquisadora não conseguiu mais localizá-lo.

Neste momento a pesquisadora optou por continuar com esse grupo, ainda que pequeno e tentar montar um novo grupo com o intuito de poder ter uma amostra mais significativa.

Como a divulgação apenas por cartazes na comunidade não se mostrou eficaz, a pesquisadora procurou os responsáveis pelo Grupo de Jovens da Comunidade. O casal responsável achou a idéia pertinente e importante para o grupo, porém alertou que seria interessante ampliar um pouco a questão da faixa etária, que não ficasse restrito aos 18 anos, como era a idéia inicial, para que pudesse ter um maior número de participantes. Explicaram que os mais adolescentes realmente têm uma participação mais flutuante também nas

atividades do grupo de Jovens e que acima dessa faixa etária havia uma participação mais consistente em diversos tipos de atividades propostas por eles e que, talvez, a pesquisadora tivesse um pouco mais de interessados pelo programa de forma mais efetiva.

Os coordenadores do Grupo de Jovens fizeram uma divulgação entre os seus membros e agendaram um horário para que os interessados fossem a comunidade para uma reunião com a pesquisadora e composição do novo grupo de Orientação Profissional. Neste encontro, compareceram dezenove jovens, de idades variadas, que se interessaram pela proposta. Foram dadas informações iniciais sobre o que era o programa, como ele funcionaria, quais seus objetivos, quais os benefícios que eles teriam com a participação na pesquisa, da mesma forma que fora feita com os participantes que formaram o **G1**.

Dos dezenove participantes da reunião, dez se interessaram pela proposta do trabalho. Destes dez, apenas sete se enquadravam dentro dos objetivos da pesquisa. Os outros três tiveram encaminhamentos feitos em relação aos seus objetivos profissionais. Após a confirmação com os sete participantes, foi solicitado, a assinatura do termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Dentre esses, aqueles que não eram maiores de idade, foi solicitado um contato com os pais, os quais prontamente se apresentaram à pesquisadora para receber as informações e a efetivação da assinatura. O horário e a frequência dos encontros foi decidido em conjunto com o grupo. Eles propuseram que seria melhor se o grupo acontecesse todos os dias, num período de cinco dias, pois assim seria mais difícil que eles esquecessem ou acabassem marcando outras atividades. Mediante esta solicitação do grupo, assim ficou combinado e o novo grupo se iniciou (**G2**).

Este novo grupo foi submetido à mesma metodologia que o primeiro e também numa sala do Centro Comunitário. No primeiro encontro deste novo grupo houve uma desistência, a participante relatou que não continuaria porque não se sentiria à vontade com o procedimento de gravação dos encontros, mesmo tendo sido informado desse procedimento. Os demais participantes (os outros seis) participaram de todos os encontros. No início do encontro, os participantes foram convidados a responder o Questionário de Entrada e Saída (pré-intervenção).

Em paralelo, o outro grupo teve os seus outros três encontros, todos com três participantes.

No último encontro de ambos os grupos, os participantes, além das atividades

propostas normalmente para o encontro, preencheram Questionário de Entrada e Saída (pós-intervenção); o Inventário de Satisfação do Consumidor (ISC) e o Questionário de Avaliação do Programa.

Ambos os grupos foram coordenados pela pesquisadora e não houve a participação de observadores ou auxiliares de pesquisa. Todos os encontros de ambos os grupos foram gravados em áudio. Os cinco encontros foram previamente estruturados e divididos assim: no primeiro e parte do segundo foram desenvolvidas atividades no sentido de trabalhar as contingências referentes ao autoconhecimento e conhecimento do outro; na outra parte do segundo e do terceiro foram abordadas as contingências referentes à informação profissional e do mundo do trabalho. Para finalizar, no quarto e no último encontro foram feitas referências à contingência da tomada de decisão. Além disso, no último encontro foram feitas devolutivas aos participantes em relação às atividades feitas ao longo de todos os encontros. Essas devolutivas se deram de forma individualizada, conforme consenso entre eles mesmos.

Embora o programado tenha sido um encontro semanal de duas horas cada um, perfazendo o total de cinco encontros, na prática o que aconteceu, devido às especificidades das amostras que foram formadas, aconteceram 2 encontros semanais (terça e quinta), num total de duas semanas e meia, para o **G1**, com uma duração média de 1 hora e meia, e cinco dias seguidos para o **G2**, com duração média de 2 horas.

Para a análise dos resultados, o número reduzido de participantes não permitiu uma análise estatística que pudesse sugerir se as duas amostras eram provenientes da mesma população. Portanto apenas no Grupo 2 (G2), o qual foi composto por um número mais constante (6 participantes), foi possível a aplicação dos testes estatísticos. Para isto, utilizou-se o programa SPSS (Statistical Package for Social Science), aplicando-se os testes pertinentes à estatística não-paramétrica. O índice de significância adotado foi de 0,05, o qual é aceito para pesquisas em ciências sociais. O tratamento estatístico foi feito para o questionário de entrada e saída. Para isso, utilizou-se duas provas, que procuravam analisar as diferenças observadas entre duas variáveis. Tais provas foram: Prova de Wilcoxon e Prova de McNemar. A primeira consiste em comparar dados que sejam dependentes, buscando analisar se existe diferença entre os pares. A segunda trabalha com variáveis dicotômicas, ou seja, variáveis que tem apenas duas possibilidades de respostas, como sim ou não, por exemplo, (Bisquerra, Sarriera e Martinez, 2004).

DESCRIÇÃO DO PROGRAMA

O programa de OP foi estruturado em cinco encontros, conforme descrição a seguir.

1º ENCONTRO: Discriminando a si próprio e ao grupo.

Objetivos:

- Aplicar o questionário de entrada no programa de OP (pré-intervenção), com vistas a se obter um levantamento preliminar da situação atual dos participantes em relação à escolha da profissão.
- Conhecer o formato geral do programa de OP.
- Integrar e desinibir os participantes e a pesquisadora por meio de uma dinâmica de apresentação.
- Expor expectativas em relação ao programa de OP.
- Identificar e discriminar variáveis pessoais que possam ter relação com a questão da escolha profissional.

Procedimentos:

Após recepção dos participantes, eles foram convidados a se organizarem em círculo para o início das atividades. Foi, então, exposto o contrato do trabalho em grupo, estabelecendo-se as regras sobre faltas, atrasos, sigilo do grupo, as tarefas propostas para serem feitas em casa. E ainda nesta fase de estabelecimento de contrato, foi feita a aplicação do questionário de entrada no programa de OP (Anexo 5).

Na seqüência, foi feita a dinâmica de apresentação, onde orientador e participantes se apresentaram. A dinâmica foi adaptada da “Técnica de apresentação como Índio” (Lucchiari, 1993b). Nesta mesma dinâmica foram levantadas as expectativas dos participantes em relação ao trabalho de OP.

Na aplicação da técnica foi fornecida a seguinte orientação: “Vocês sabem como as tribos indígenas dão nome a seus filhos? Existem algumas tribos indígenas que dão nome aos seus filhos no momento do seu nascimento. Mas na maioria delas o nome só é escolhido depois que a criança cresce e mostra aspectos mais marcantes do seu comportamento. A partir dessa observação as crianças recebem seus nomes. Vamos fazer de conta que aqui todo mundo é índio, vamos nos sentar como eles, isto é, de pernas cruzadas. Agora, cada um vai escolher um nome para si de acordo com as suas características e gostos pessoais, explicando para os demais o porquê do novo nome. Além disso, cada índio também vai procurar contar o que

espera destes encontros, o que pretende com sua participação nele e também deve contar o seu nome real para que possamos nos conhecer um pouco mais”.

Após esta explicação foi dado cerca de 2 minutos para que pensassem nos nomes. A apresentação ocorreu de forma aleatória, sendo que a finalização ficou por conta da orientadora, que no final, propôs que todos pensassem e comentassem, como se sentiram, como foi essa experiência de escolha deste nome.

Como atividade subsequente, foi aplicada a atividade “Minha Bandeira Pessoal” (Serrão e Baleeiro, 1999, Anexo 8). O grupo deveria permanecer sentado, da forma que se sentisse mais à vontade. Foram distribuídos para cada participante uma ficha de trabalho (Anexo 8), lápis e borracha. A seguinte orientação foi dada: “Vocês estão recebendo a figura de uma bandeira, que se encontra dividida em 6 partes. Vocês sabem o que uma bandeira significa? Normalmente a bandeira, seja de um país, de um time de futebol, de um clube, representa algo sobre a história dele. Então, vocês irão contar um pouco da história de vocês nesta bandeira, respondendo com poucas palavras ou um pequeno desenho que possa simbolizar as respostas para uma das 6 perguntas feitas por mim. Ao final das 6 perguntas, vocês terão construído a sua bandeira pessoal e então nós partilharemos os trabalhos em grupo”. O orientador fez as seguintes perguntas, indicando a área onde deveriam ser respondidas, esperando que os participantes terminassem cada questão para introduzir a seguinte:

- 1) O que te deixa feliz?
- 2) O que mais te aborrece?
- 3) Qual a sua melhor qualidade?
- 4) O que gostaria de mudar em você?
- 5) O que você não faz, mas gostaria de estar fazendo?
- 6) O que mais valoriza na vida?

Na seqüência, foi aberto para a partilha em grupo e o conhecimento um do outro, assim como se iniciou a discussão de como foi escolher o que colocar na bandeira, ampliando isso para as outras questões da vida, como a profissional, por exemplo.

Para encerrar este encontro foi proposto a tarefa de casa adaptada de “Frases Incompletas” (Bohoslavsky, 1993). Os participantes receberam uma folha com a atividade (Anexo 9) e a seguinte instrução: “Este material ajudará cada um de vocês a se conhecer um pouco melhor, a pensar mais em você mesmo e nas coisas que fazem parte do mundo de

vocês. Por isto é importante que cada um seja o mais sincero possível e espontâneo ao realizá-lo. Vocês irão completar as frases em branco e se necessário for, usem o verso da folha. Vocês terão algum tempo até o nosso próximo encontro, por isso, façam isso com calma. Mas o importante é que façam e o façam por vocês, não pela opinião dos outros. Respondam aquilo que vocês sentem vontade e não o que vocês ouvem os outros falar que seria bom fazer. Vamos fazer a leitura das frases para ver se alguém tem alguma dúvida?”.

Ao longo de todo o encontro foram providos reforços sociais diferenciados para cada progresso em termos de autoconhecimento mais preciso.

Após isto, o encontro foi encerrado, ficando agendado o próximo encontro.

2º ENCONTRO: Estabelecendo alguns critérios próprios para a escolha profissional.

Objetivos:

- Discutir a atividade de casa a fim de ter um contato maior com as diferentes variáveis envolvidas na escolha (aquelas que auxiliam e as que dificultam) e a possibilidade de discriminação de tais variáveis.
- Reforçar diferencialmente as discriminações dos participantes.
- Levantar e definir critérios necessários para a escolha profissional, através da análise de ambiente, conteúdos, atividades e rotina de trabalho, bem como dos retornos que espera do trabalho, ampliando o conhecimento de interesses e valores de cada participante.
- Selecionar algumas profissões de interesse para busca de informações.

Procedimentos:

Após a acolhida dos participantes, foram iniciadas as atividades do grupo propostas para este dia. Feita a lembrança de quem trouxe o material da tarefa de casa, àqueles que não preencheram, foi dado um pequeno tempo para que efetivassem tal atividade. Na sequência, foi proposto que eles olhassem o material que produziram nas “Frases Incompletas” e que assinalassem as duas frases que foram mais fáceis de responder com um mais e as duas mais difíceis de responder com um menos. Feito isso, foi solicitado que formassem duplas e que partilhassem as suas respostas. Depois foi feita uma plenária, onde cada dupla apresentou aquilo que foi mais relevante do seu parceiro. A partir desta partilha foram vistas as variáveis comuns e diferentes em relação à questão da escolha de cada frases e seus conteúdos.

Terminada esta atividade, foi feito um jogo com os participantes, intitulado “Critérios

para Escolha Profissional” (Neiva, 2003). Como o trabalho era em grupo, foram disponibilizados 2 conjuntos do jogo, para que fosse possível a sua aplicação.

A seguinte explicação foi dada ao grupo: “Este jogo tem como objetivo ajudá-los a estabelecer critérios para a escolha profissional. Vocês farão pequenas escolhas ao longo do jogo, refletindo sobre o que vocês querem trabalhar, com o que querem trabalhar, fazendo o quê e de que maneira”. Depois disto, foi entregue a cada integrante do grupo, um conjunto de cartões, de uma mesma cor, tendo como primeiro cartão à ficha-mestre correspondente e uma folha de registro para os critérios, a qual acompanha o material do jogo (Anexo 10).

Na seqüência, foi dada a seguinte instrução: “Vocês têm em mãos um conjunto de cartões de cor diferente acompanhado de uma ficha-mestre com um título. Os cartões verdes referem-se a vários aspectos do ambiente de trabalho; os amarelos a objetos e conteúdos de trabalho; os azuis constam de várias atividades de trabalho; os vermelhos referem-se a diferentes rotinas de trabalho e, por fim, os brancos se relacionam aos retornos que vocês esperam do trabalho. Vocês vão manusear cada conjunto de cartão, identificando aquilo que vocês gostariam que fizesse parte da sua vida profissional, e no caso dos cartões brancos, aquilo que vocês esperam que a futura profissão lhes ofereça. Após separarem de cada conjunto todos os que são importantes para vocês, anotem na folha de registro que receberam, no espaço adequado para cada um. Ao terminar de manusear um conjunto, vocês irão trocando com os demais participantes, até que tenham feito isso com os cinco conjuntos. Um último aviso: no último quadro da folha de registro vocês não deverão tomar nota de nenhuma profissão, como é pedido. Esta parte da atividade será feita mais tarde”.

Para que os participantes compreendessem de forma mais adequada a tarefa, foram dados alguns exemplos. Durante a realização do jogo, a orientadora esclareceu as eventuais dúvidas, e esteve sempre atenta às instruções que se fizeram necessárias.

Após todos terminarem essa fase, recolheu-se todos os conjuntos de cartões e passou-se para a segunda etapa do jogo, onde foi proposto que com o aspecto “Retorno do Trabalho” eles construíssem uma hierarquia, dos mais importantes para os menos importantes, enumerando-os, de acordo com os valores de cada um.

Em seguida foi proposto que, em duplas, examinassem os critérios que definiram para a vida profissional e que tentassem identificar profissões que atendessem a esse critério, anotando-as no local indicado na folha de registro. As duplas deviam se auxiliar nesta tarefa.

Foram fundamentais as relações entre esses interesses e a realidade as quais eles estavam expostos. Após este momento em pequenos grupos, foi feita uma conclusão grupal, onde cada dupla apresentou seus pontos discutidos e tanto o orientador como os demais participantes contribuíram, solicitando explicações ou exemplos que os ajudassem a compreender suas próprias escolhas. Esta tarefa de discussão foi fundamental para que o jogo não ficasse limitado apenas a desenvolver o mecanismo de escolha, mas que ajudasse o participante a compreender o ‘por quê’ e o ‘para quê’ de suas escolhas.

Ao longo de todo o encontro foram providos reforços sociais diferenciados para cada progresso em termos de autoconhecimento mais preciso e do conhecimento das atividades profissionais.

Para finalizar o encontro foi proposto que os participantes anotassem as profissões que marcaram em um papel que foi fornecido, para que pesquisassem sobre elas, tentando identificar se eram essas profissões mesmas, ou se existiriam outras possibilidades para estes critérios. E deveriam trazer essas informações para o próximo encontro.

3º ENCONTRO: Discriminando melhor o mundo das profissões.

Objetivos:

- Aprofundar o nível de informação das profissões e tecer relações com suas competências individuais.
- Informar sobre as mais diversas profissões não universitárias de forma criativa e dinâmica, estimulando-os a conhecer um número maior de tais profissões a partir do grande número de possibilidades existentes e que talvez fossem desconhecidas.

Procedimentos:

As atividades do grupo foram iniciadas com o levantamento sobre as profissões pesquisadas e visto o que cada um trouxe para acrescentar ao encontro. Como alguns não tiveram acesso a outras informações, foi explicado que teriam, também, acesso a este tipo de informação no encontro. Para aqueles que trouxeram, foi dado um tempo para que relatassem o que trouxeram ao grupo, partilhando com os demais os conhecimentos adquiridos com essa atividade.

Feito isso, foi iniciada a atividade “Gincana das Profissões” (Soares, 2002b) adaptada para este trabalho. Os participantes foram divididos em dois grupos e cada grupo retirava do centro um determinado cartão tendo cada um deles informações diversas sobre uma profissão.

Foi preparado, para esta atividade, um conjunto de 30 cartões com profissões básicas e técnicas (Anexo 11). Em cada cartão, haviam cinco informações sobre a determinada profissão, que estava escrita no centro superior do cartão. O outro grupo tinha direito a três informações do cartão, escolhida aleatoriamente por eles. Eles podiam dar apenas uma sugestão de profissão, podendo dizer logo após a primeira dica ou apenas após a terceira. Se dissessem logo após a primeira e cometessem erros perdiam a vez.

Após desenvolvimento da gincana, foi conversado com o grupo sobre como foi essa atividade lúdica para conhecimento ou lembrança de determinadas profissões. A partir disso, foram fornecidos materiais informativos diversos para que manuseassem e adquirissem conhecimento mais adequado das profissões relatadas (Anexo 12).

Ao longo de todo o encontro foram providos reforços sociais diferenciais para cada progresso em termos de conhecimento mais preciso das atividades profissionais. Neste encontro não foi proposto atividade de casa.

4º ENCONTRO: Aprendendo a planejar e a decidir.

Objetivos:

- Propiciar ao participante um momento de reflexão sobre a realidade do mercado de trabalho.
- Discutir a problemática do planejamento em todos os campos da vida, desenvolvendo comportamentos necessários para o exercício do planejamento profissional.
- Discriminar as contingências relacionadas à inserção no mercado de trabalho.
- Gerar repertório crítico sobre a importância das profissões não universitárias.

Procedimentos:

Assim que os participantes chegavam ao encontro, já continuavam a manusear o material informativo sobre as profissões, de forma espontânea e trocando informações entre eles.

Como primeira atividade do dia foi proposto à leitura e discussão do texto “Eu e o Coiote” (Luz, 2002; Anexo 13). Resumidamente, o texto abordava as aventuras do coiote em tentar capturar o papa-léguas, fazendo uma comparação com a importância do planejamento. A partir do texto foi feito um debate sobre qual a relação que isso teria com o trabalho que estávamos desenvolvendo, o que havia chamado mais atenção no texto e ao final foram

propostas algumas idéias de como organizar um planejamento em termos de vida profissional.

Na seqüência foi desenvolvida a atividade adaptada para este encontro conhecida como “Técnica dos Bombons” (Lefenvus, 2002). Uma caixa de bombons sortidos e bem conhecidos pela população local, porém com o número de bombons na quantidade de um a menos do que o tamanho do grupo.

A seguinte explicação foi fornecida ao grupo: “para iniciar a atividade de hoje, cada um de vocês virá ao centro do grupo e irá escolher um objeto que tem dentro dessa caixa. Peguem o que escolherem e olhem para ele, mas não façam nada, além disso, certo? Vamos esperar que todos peguem os seus, para que possamos começar a atividade”.

Durante a escolha dos bombons, a orientadora procurou observar o comportamento do grupo durante o momento atividade, como quem pegou por primeiro, quem ficou a margem, quem se manifestou. Após a escolha, foram debatidos todos esses assuntos como cada um se sentiu nessa situação, o que observou, quem teve oportunidade de escolha, quem ficou sem bombom, quem ficou com o ‘melhor’ bombom, ou se eram todos iguais. Foi proposto, também, para que observassem os seus bombons e se gostaram do que pegaram. A partir disso, a discussão foi expandida para o âmbito do mercado de trabalho, como é a inserção no mercado, como é escolher uma profissão não universitária, como os familiares, amigos, sociedade, vêem isso. A discussão também abordou, se pelo que eles tiveram oportunidade de conhecer, se poderia haver uma profissão mais importante, ou melhor, do que outra.

Ao longo de todo o encontro foram providos reforços sociais diferenciadas para cada progresso em termos de conhecimento mais preciso do mundo do trabalho e das variáveis de tomada de decisão.

O encontro foi finalizado com mais materiais informativos sobre as profissões e mercado de trabalho e com a permissão para o consumo do bombom.

5º ENCONTRO: O término do trabalho de OP – o momento de avaliar.

Objetivos:

- Avaliar resultados obtidos em relação aos objetivos propostos no início do programa (pós-intervenção).
- Relatar algumas metas profissionais selecionadas e definir alguns passos para a concretização de tais metas a partir da aprendizagem ocorrida.
- Avaliar o programa proposto, a fim de discriminar quais aspectos do mesmo podem

ser variáveis de maior ou menor influência nas mudanças comportamentais apresentadas ou relatadas.

- Finalizar o processo do grupo através de uma atividade conclusiva.

Procedimentos:

Este foi o último encontro do grupo. Para iniciá-lo, foi aplicada a dinâmica de encerramento “Carta de despedida” (Lucchiari, 1993b) adaptada para este programa. Os participantes receberam papel sulfite, canetas, borrachas, apontadores, lápis de cor, giz de cera, canetas hidrocor, colas, tesouras e revistas e receberam a seguinte instrução: “Hoje é nosso último encontro. Passou bastante rápido. Com certeza vocês vivenciaram muitas coisas aqui que gostariam de partilhar com outras pessoas. Então, vocês irão fazer uma carta de despedida. Esta carta não precisará ser apenas escrita, ela poderá conter figuras ou desenho, mas é importante que o conteúdo da carta seja expresso. Esta carta poderá ser para qualquer pessoa que não tenha participado aqui conosco e nela vocês deverão expressar como foram esses encontros, o que vocês gostaram ou não, se foi útil, o que mais aprenderam ou não com o grupo. Se as suas expectativas foram atendidas”. Após o término das cartas individualmente, foi proposta a partilha em grupo.

Feito isso, os participantes passaram a responder ao questionário de saída, para se obter os dados pós-intervenção em relação à situação dos participantes para escolha da profissão. Na seqüência preencheram o inventário de satisfação do consumidor para se obter os dados referentes à satisfação dos participantes com o programa e, finalmente, completaram a avaliação do programa, para avaliar pontos específicos que foram desenvolvidos.

Conforme foram acabando o preenchimento dos instrumentos, a orientadora foi dando as devolutivas necessárias para cada participante. Houve um lanche comemorativo ao final.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados serão apresentados iniciando-se pelas análises funcionais de episódios que exemplificam os objetivos propostos para cada encontro, com a finalidade de se ter acesso a uma visão mais ampla de como foi processado o trabalho como um todo. Posteriormente, serão feitas algumas análises e discussões a respeito dos instrumentos que foram aplicados na entrada e saída, o inventário de satisfação do consumidor e a avaliação do programa.

Os dados serão apresentados separadamente, tendo em vista principalmente as dificuldades de compô-los e a evasão ocorrida no Grupo 1 (**G1**) e as condições contextuais de aplicação do programa bastante diferenciadas nos dois grupos e, por isso, a apresentação de forma separada pode facilitar a compreensão e análise de alguns dados obtidos ao longo de todo o programa.

EPISÓDIOS VERBAIS QUE EXEMPLIFICAM OS OBJETIVOS PROPOSTOS PARA CADA ENCONTRO: G1 E G2

Para o Analista de Comportamento, a análise de instrumentos tem uma validade maior, quando no contexto de uma análise funcional do comportamento (Guilhardi, 2003). No lugar de serem realizadas análises categoriais é importante analisar o contexto no qual o comportamento ocorre e o que o mantém. Portanto pretende-se fazer pequenas análises dos episódios comportamentais que se referiram aos objetivos propostos para cada encontro, com o intuito de apresentar e analisar quais foram esses resultados obtidos. Serão apresentados exemplos ocorridos em cada encontro, e que ilustram tais objetivos.

A pesquisadora será nomeada como **O** (orientadora) e os participantes, como **P1**, **P2** e **P3** serão referentes ao **G1** e **P4**, **P5**, **P6**, **P7**, **P8** e **P9** aos participantes do **G2**. Além disso, no **G1**, como vários dos participantes do primeiro encontro não deram continuidade, porém fizeram parte das interações com os demais que deram seqüência, serão nomeados como **P*** e **P****. No segundo encontro do **G1** ainda tem-se a inserção de dois novos participantes (**P1** e **P3**) e participação de **P****, sendo que após este segundo encontro não compareceu mais e não pode ser localizado pela pesquisadora. Nos episódios descritos, também serão consideradas as verbalizações como elas aconteceram, não sendo corrigidos eventuais erros de concordância gramatical ou de pronúncia de palavras.

O primeiro encontro teve como objetivo integrar e desinibir os participantes e a pesquisadora por meio de uma dinâmica de apresentação; expor as expectativas em relação ao programa de OP e, por fim, identificar variáveis pessoais que pudessem ter relações com a questão da escolha profissional. O objetivo global deste encontro foi colocar os participantes em contato com o autoconhecimento.

Os primeiros episódios relatados referem-se ao início do grupo e a dinâmica de apresentação e a verbalização das perspectivas dos participantes.

Episódio Verbal 1 no G1:

P – R Palmeirão.*

O – Palmeirão? Por quê?

*P** – Deve ser porque ele só curte o palmeiras*

P – Não, é porque eu sou grandão.É..., Até que fico bonito palmeirão, e eu nem sei o que eu espero daqui, ah, talvez um trabalho bem legal. (ri e todos riem com ele).*

O – Ei pessoal, vejam, aqui a gente pretende discutir, conversar sobre as profissões, aprender a escolher, como já foi dito, mas não será pra encontrar trabalho. Isso vocês farão com aquilo que aprenderão aqui, mas não aqui, ok? Vamos lá?

Riemos mais um pouco.

O – Vamos lá gente, senão nós não vamos pras outras atividades hoje.

P – O dele é...*

O – vamos combinar que cada um faz o seu???

P2 – G, observador.

O – Por que?

P2 – Porque eu gosto de olha e presta atenção nas coisas e não muito de fala.

O – E o que você espera dessas atividades?

P2 – Espero que essa atividade não seja pra perder tempo e que eu aprenda as coisas que não sei.

Percebe-se com o relato do **G1** as informações distorcidas com relação ao trabalho de OP que levaram tais participantes a desistirem do processo nos encontros seguintes. Além disso, a atividade tinha o intuito de integrar o grupo e a orientadora, mas o participante **P*** tinha interesse de estar “auxiliando” os colegas. Já tinha feito isso em situações anteriores e por isso a pesquisadora tentou colocar um pouco de limites, sugerindo que seria mais produtivo se cada participante tivesse oportunidade de se apresentar e relatar aquilo que era importante para si. Talvez o comportamento de **P2** de verbalizar que esperava que ali não perdesse seu tempo, se devesse ao fato das constantes interrupções de **P***, pois **P2** continuou o processo, participando do seu modo, demonstrando realmente ser um bom observador. Pode-

se perceber, ainda, que os dois primeiros objetivos propostos para este encontro ocorreram, mesmo com as dificuldades levantadas pelos participantes do **G1**.

Episódio Verbal 2 no G2:

P5 – Bem, meu nome é **B** e eu me comparo com claridade, porque eu sô muito transparente, todo mundo que me enxerga, já sabe como eu sô: briguenta, que chora, nas ações, todo mundo, a maioria das pessoas já sabe, ou elas gostam ou me odeiam, não tem meio termo, sempre falo isso pra todo mundo, porque é verdade. Não escondo nada de ninguém, o que eu tenho pra fala eu falo, pra qualquer pessoa, em qualquer lugar, não escolho lugar pra fala. Pra ofende, ou pra fala bem, não escolho o lugar, se a pessoa vê que eu só amigo é quem é amigo. Piso no meu calinho, eu falo. Eu espero aprende sobre profissões e talvez melhora algumas dessas coisas que falei.

O – Jóia, brigado **B**.

P7 – sou **H** e me comparo com natureza, porque tudo que se compara cqua natureza, eu gosto muito. To gostando de taqui espero que seja bom.

O – Você gosta de ta em contato com a natureza?

P7 – Gosto isso.

O – Legal.

P6 – Eu sô **L**, antigamente eu me comparava com a tempestade, na verdade me falavam que eu era um nenê muito atirado demais (todos riem, inclusive ele), mas hoje eu sô, não tô exagerando um pouco nessa questão, agora sou mais passivo. Acho que tá bom assim (riem novamente) tô uma pessoa bem diferente do que eu era assim, o pessoal falava, eu ficava esquentado, hoje já não ligo mais tanto, tô mais sossegado, sô bem calmo hoje em dia.

O – Legal.

P6 – É difícil hoje em dia eu perde a calma, mas eu me sinto mais calmo hoje.

O – Do que aquela tempestade.

P6 – Exatamente. Pessoal fala que eu não sei...

P7 – É raio.

P6 – É, mas a infância fico pra trás e a memória também, daqui eu espero que seja bom que possa escolher melhor minha profissão.

O – Tá certo, vamos lá.

P8 – Eu sô a **S**, ouvidora, porque eu sempre converso, escuto todo mundo e sô muito boa de dá conselho. Se as pessoas me pedem conselho, eu dô. Se a pessoa precisa de um apoio, tô lá. Escuto, falo também, porque vai que ele vai por um caminho e acontece alguma coisa, digo que ele tem que vê, eu escuto e dô conselho. Eu acho que tô aqui pra ouvi (ri e todos riem com ela).

P6 – E é útil, eu acho que conselho uma hora ou outra serve, eu mesmo às vezes quando a pessoa vem conversa comigo, também sempre falo alguma coisa, nunca fico sem fala.

P9 – Eu sô a **T**, me comparo com a garoa, porque eu sô bem calma, sossegada, tranqüila, na minha, quero aprende com vocês.

O – Tá certo, vamos lá?

P4 – Eu sô **A P**, eu sô um pouco agitada, principalmente quando tô nervosa.

O – Como uma situação desse de ter que fala?

P4 – Também, quero aprende também.

O – Tá certo pessoal. Vocês lembram de quando eu tava propondo a atividade, como a S que falo, é mais fácil à gente olha pro outro e comenta: você parece com isso, você com aquilo, muito mais fácil, mas vocês não têm noção, do quanto é importante à gente pára e fazê esse exercício de olha pra gente.

P9 – Exatamente.

O – Olhar pra gente e pensa que características eu tenho.

P6 – Eu me amo, eu sô lindo.

Todos riem.

O – Mas que características, sabe, que eu tenho, que impacto que causo nas pessoas quando eu chego, é importante a gente olha, porque às vezes a gente fala assim. Ah, mas porque será que aconteceu isso, eu não tive culpa, mas às vezes a gente tem, por alguma atitude, pelo nosso jeito de ser, então é importante a gente pára e fazê esse exercício. A comparação que o L fez, foi interessante, até um tempo atrás eu era mais assim, hoje já sô mais assado, então de repente isso é um exercício.

Pode-se perceber que a mesma atividade no **G2** foi mais reforçadora tanto para a pesquisadora como para o próprio grupo, já havendo uma interação favorável para a seqüência das atividades. Além disso, estes participantes apresentaram uma freqüência maior de falar sobre o que esperavam do grupo. Alguns deles, como **P5** e **P6** mostraram comportamentos de auto-descrição (falar sobre si). Os participantes deste grupo foram expostos as mesmas contingências explanatórias sobre o programa e, no entanto, não tiveram dúvidas semelhantes aos dos participantes do **G1**, sobre encontrar um trabalho ao participar deste grupo. Talvez isso possa ser um indicativo que pelo fato dos participantes deste segundo grupo já serem um pouco mais velhos, possuíam um repertório mais amplo em relação ao entendimento de informações transmitidas verbalmente.

Os episódios verbais abaixo referem-se a atividade da Bandeira Pessoal que trabalhou de forma mais direta e objetiva o contato com o autoconhecimento. Antes das devidas orientações da atividade, conversou-se com eles sobre qual o significado de uma bandeira. No **G1** houve poucas explicações dos participantes, ficando a cargo da orientadora comentar um pouco mais sobre o seu significado. Já o **G2** procurou expressar o que entendiam sobre o significado de uma bandeira, nos mais diversos contextos. Na seqüência, eles receberam uma folha com o desenho de uma bandeira, a qual estava dividida em 6 partes. Em cada uma delas, eles teriam que responder com palavras ou desenhos a seqüência de 6 perguntas feitas verbalmente pela orientadora.

Episódio Verbal 3 no G1:

O – Vamos lá, então? O que mais te deixa feliz G?

P2 – A paz.

O – A paz também. O que mais te aborrece?

P2 – Brigas

O – A sua melhor qualidade?

P2 – Ajudar os outros.

O – O que você gostaria de mudar em você?

P2 – Nada.

O – Nada, tá satisfeito com você?

P2 – Tô.

O – Que bom. O que você não faz, mas gostaria de estar fazendo?

P2 – Gostaria de ficar sozinho, de poder sair sozinho.

O – E o que você mais valoriza na vida?

P2 – Minha família e meu amigos.

O – Ok. Obrigada.

O **G1** optou, na hora de partilhar com o grupo, que a pesquisadora lembrasse cada uma das questões. O relato de **P2** pode indicar o quanto ele discrimina pouco sobre si a ponto de achar que não tem nada a melhorar, ou então, que não estava se sentindo completamente a vontade para realmente falar de si, uma vez que a pesquisadora precisou fazer várias intervenções para que pudesse ensejar ocasião para as verbalizações. Mas ainda que tenha sido de forma pouco elaborada, verbalizou sobre si e foi reforçado pela pesquisadora por isso.

Episódio Verbal 4 no G2:

P4 – No primeiro eu fiz a vida, o mais importante é a vida. O segundo eu coloquei quando alguém fala da vida dos outros.

Fica um pouco em silêncio.

O – Hum, isso te aborrece.

Responde afirmativamente com a cabeça.

P7 – O terceiro é companheirismo, quarto a gente ter atitude pra enfrenta obstáculos na vida, quinto e ter um abrigo, pra abriga pessoas idosas e o ultimo, a felicidade, a vida.

O – Então essa é a bandeira do H.

P6 – Bom a primeira que eu coloquei acho que é tá vivo, uma grande coisa, um grande presente que a gente recebe, às vezes as pessoas vão vivendo o dia-a-dia, mas nem percebe que a gente ta vivo é um presente, com as coisas acontecendo, esquece isso, por isso que eu valorizo bastante. A segunda eu coloquei desigualdade, a gente vê muito isso. O terceiro eu coloquei assim que é um amor grande que eu quero dividi. É um amor que eu sinto dentro de mim...

P5 – confessa L, aproveita a oportunidade...

P6 – Não é um amor assim, amor só pra um só, mas pelos meus irmãos que eu quero dividi o que eu sinto. A quarta a minha impaciência às vezes. Eu falei que sô um pouco calmo,

às vezes quando as pessoas vem conversa comigo, fico um pouco impaciente, fico ouvindo, às vezes quero saí, mas isso é algumas vezes assim. A maioria das vezes eu escuto bastante. Na quinta, o que eu coloquei aqui, eu tenho vontade de fazê um curso de fotógrafo, mas não sei se falta tempo ou só dinheiro, mas eu pretendo fazê um dia. A sexta, é podê se relaciona com meus amigos diariamente, a gente podê sabe que eu tenho amizades, que eu tenho amigos, que eu vô pode conta, que eu tenho lugares pra ir, que eu tenho com quem conversa, com quem dividi minhas idéias, é isso aí.

O – Legal, essa é a bandeira do L.

Já o **G2** optou apenas por relatar a sua bandeira, sem necessidade da pesquisadora auxiliá-los com as questões. Porém o interessante do segundo relato é exatamente a diferença entre os repertórios verbais dos 2 participantes: um apenas conseguiu discriminar alguns de seus comportamentos, porém quando fala das atitudes que o aborrecem, não consegue ir além de tatear seus comportamentos, passando a responder apenas com expressões gestuais. Esse participante tinha pouco repertório verbal descritivo. O segundo, conseguia não apenas relatar como explicar com maiores detalhes aquilo que fez na atividade. A pesquisadora conseqüenciou com concordância os relatos e pode-se dizer que teve um comportamento mais reforçador para eles ao longo da atividade.

Pode-se dizer que os participantes, de ambos os grupos, não apenas foram reforçados socialmente ao longo das atividades desenvolvidas, como de fato tiveram ocasião para desenvolver autoconhecimento, uma vez que ele depende das práticas sociais que o indivíduo realiza e, no grupo, esta oportunidade foi reforçada (Skinner, 1993).

No segundo encontro, os objetivos foram discutir a atividade proposta para casa a fim de ter um contato maior com as diferentes variáveis envolvidas na escolha (as que auxiliam e as que dificultam); reforçando diferencialmente as discriminações dos participantes. Também, procurou levantar e definir critérios necessários para a escolha profissional, através da análise de ambiente, conteúdos, atividades e rotina de trabalho, bem como dos retornos que espera do trabalho, ampliando o conhecimento de interesses e valores de cada participante para, então, selecionar algumas profissões de interesse, com o intuito de motivar a busca de informações sobre elas. O objetivo global deste encontro foi conexão entre o autoconhecimento e o contato com a realidade profissional.

É importante lembrar que nenhum dos participantes, de ambos os grupos, fizeram a atividade proposta para casa. Ambos os grupos a desenvolveram na medida em que foram chegando ao encontro. Também não a levaram para o encontro, mesmo em branco, sendo

fornecida outra atividade para eles pela pesquisadora. Tal atividade serviu como elo entre a atividade proposta no primeiro encontro e o jogo de critérios para a escolha profissional, que foi desenvolvido nesse encontro. Portanto, atividades que sejam para casa não são eficazes com este tipo de população deste estudo.

O jogo foi feito de forma individualizada pelos participantes, onde eles recebiam cartões agrupados em cinco conjuntos de critérios e deveriam, entre esses, escolher aqueles que tivessem uma maior possibilidade de referências com seus comportamentos. Ao final deles, tiveram que olhar para esses critérios, que eles próprios estabeleceram e procurar nomear profissões que pudessem ser exercidas dentro de tais critérios. Os episódios deste encontro procuram relatar um pouco sobre como foi a finalização desta atividade.

Episódio Verbal 5 no G1:

O - Então pra gente ir finalizando a atividade, queria que vocês me contassem como vocês se sentiram fazendo essa atividade se foi difícil, legal, o que vocês aprenderam com isso ou não. Já percebi que vocês não gostam muito de falar, mas gostaria que falassem alguma coisa, nem que seja, não gostei.

P3 - Eu gostei.

O - E você G?

P2 - Ah, eu gostei de tudo, mais dessa última parte de pensar nas profissões foi mais legal.

O - E você B?

P1 - Desse de escolher, tive que escolher.

O - E como você se sentiu fazendo isso?

P1 - Bem, porque pude escolher aquilo que eu quis.

P - Como é difícil a gente escolher às vezes, né? Como a gente já conversou, escolher uma coisa significa, renunciar outras. O que vocês pensam disso depois dessa atividade? Ficam em silêncio...

Identifica-se no **G1**, claramente o quanto falta, para eles, repertório para se expressar verbalmente, mesmo com o tatear e a estimulação da orientadora. Pode-se notar que eles realmente distinguiram o que era pra ser feito na atividade, porém não conseguiram ter uma discussão mais aprofundada sobre a temática. Porém, apesar dessa dificuldade, a **P1** explica que a atividade a colocou em contato, na prática, com o fato de escolher e que isso foi reforçador pra ela quando pode escolher por ela mesma.

Episódio Verbal 6 no G2:

O - Ótimo, outra coisa que eu queria fazê com vocês, eu gostaria que vocês me

respondessem honestamente, como é que foi escolher todos esses cartões que passou pela mão de cada um de vocês.

P5 – Tinha que escolhe aquele que tem mais a vê com a gente. Aquele que você pode suporta, pra vê se você concorda ou não.

P7 – Eu também vi aquilo que eu posso fazê, que eu tenho alguma habilidade.

O – Foi fácil?

P5 – Pra mim foi.

P8 e P9 respondem com a cabeça afirmativamente.

P7 – Pra mim difícil foi escreve tudo, não gosto muito de escreve.

O – Mas e escolher, foi tranqüilo pra todos ou não?

Os demais que não tinham se manifestado, respondem que sim.

P6 – Acho que esse aqui tava mais fácil que o outro, que aquela folha.

P5 – É porque esse já tava escrito e no outro tinha que pensa o que escreve...

O – É quando a gente tem que decidir alguma coisa é mais difícil, porque diante daquilo que a gente já vem conversando, escolhe uma coisa, significa, renuncia outras. Tinham alguns cartões aí que não dava pra ficar com todos, porque algumas informações contradiziam a anterior. E nessa hora aí, como a gente faz, que estratégias vocês usaram?

P5 – Eu tive um, que peguei que eram bem diferentes, que não podem ficar juntos, mas que são coisas que eu concordo, então eu coloquei as duas.

Os demais não se pronunciaram.

P – Ok, e como vocês se sentiram fazendo a atividade?

P6 – Eu me senti meio assim decidido, por aquilo que eu escolhi, vi o que eu realmente tenho vontade de fazer. As profissões que eu pus aqui realmente tem a ver com isso.

P7 – Eu gostei de pode olha as habilidades que eu tenho e não tenho.

P5 – Como eu coloquei muitas coisas na rotina de trabalho, foi difícil numerar depois. Mas antes escolhe os critérios foi fácil.

Percebe-se no **G2** uma participação verbal melhor na atividade, porém, ressaltando que nem todos de forma tão efetiva, ficando algumas vezes apenas em expressões corporais daquilo que queriam dizer. Conseguem falar sobre a execução da atividade e expressar os sentimentos que elas geraram neles. Além disso, discriminaram e relataram as estratégias que puseram em prática para desenvolver as escolhas.

P6 conseguiu discriminar a atividade que teve maior facilidade e **P5** lhe apontou o porque dessa facilidade. O Grupo foi se auto-reforçando ao longo das atividades e deixando-os muito à vontade nele, a ponto de **P7** conseguir expressar as suas limitações relacionadas com a escrita. Este participante também tinha dificuldades de expressão verbal, mas a cada atividade foi ampliando esta classe de comportamentos. Além disso, discriminaram que é mais fácil escolher quando existem opções concretas (cartões com os critérios) do que quando precisam pensar sobre algo e elaborar o que relatar.

Para ambos os grupos, essa atividade colocou-os em contato com a escolha

propriamente dita e treinou-os para nomear profissões. Porém nesta fase da atividade, **P8** teve dificuldades, não conseguindo nomear profissões, alegando que não conhecia muito das profissões. Em momento posterior, depois das informações profissionais, a orientadora retomou esta atividade com esta participante e, então, ela conseguiu discriminar e nomear algumas profissões com os critérios estabelecidos por ela.

O terceiro encontro teve como objetivos aprofundar o nível de informação das profissões, tecendo relações com suas competências individuais e informar sobre as mais diversas profissões não universitárias de forma criativa e dinâmica, estimulando-os a conhecer um número maior de tais profissões a partir do grande número de possibilidades existentes e que talvez fossem desconhecidas. As atividades propostas tentaram trabalhar essencialmente a questão da informação profissional e do mercado de trabalho.

Os relatos escolhidos para esse encontro referem-se ao processamento da gincana das profissões, onde para sua execução formaram-se equipes para adivinhar profissões, mediante dicas, contidas em cartões impressos, num total de 30 cartões, que deveriam ser fornecidas pela equipe oposta àquela que deveria adivinhar. Cada cartão continha 5 dicas, das quais eles tinham o direito de escolher três e tinham apenas uma chance de nomeação da profissão. Caso falassem antes das três dicas e não acertassem, perdiam a jogada.

Antes do início do jogo, foi feita uma pequena discussão sobre o que eles entendiam sobre profissão. Em ambos os grupos os participantes expressaram o seu entendimento sobre o termo, sendo que os do **G2** deram explicações mais detalhadas e o do **G1** mais objetivas.

Episódio Verbal 7 no G1:

P1 - Normalmente essa habilidade começa a ser desenvolvida em casa, desde criança.

P3 - 1.

P1 - Criar pratos diversos, relacionados a bolos, doces e sobremesas.

P3 - 4.

P1 - Pode ser empregado ou trabalhar como autônomo, nesse último precisa de muita disciplina.

P3 - É o desenhista?

P1 - Nossa (rindo) essa você errou feio! É o confeitiro. Falo nos bolos doces e você não se tocou???

P3 - É mesmo, foi mal...

Todos riem...

O - Esta é uma das funções do jogo, aprender sobre as profissões.

O jogo segue com mais alguns cartões.

O – Ok, ela ganhou o jogo, mas não foi por muito não, foi por apenas um ponto a mais.

P3 – A gente pode ver os outros cartões que faltaram?

O – Podem.

Ficam um tempo olhando os cartões que sobraram. Pegam os outros cartões também e olham todos.

O – Ok, agora me contem, como foi participar desse jogo.

P3 – Foi legal, deu pra ver bastante profissão, mas se tivesse mais gente seria mais legal.

P1 – Ah, mas eu gostei assim.

O – E aí, vocês aprenderam bastante também? Como vocês se sentiram?

P3 – Bem, um pouco ruim quando não acertava..(Ri e todos riem juntos).

O – Ok, pessoal, vejam, o objetivo desse jogo era justamente que vocês pudessem conhecer um pouco mais de profissões, ou então aquelas que a gente já conhece, de repente ver como elas se chamam, o que elas fazem mesmo. Agora, eu trouxe uma série de materiais aqui para vocês pesquisarem mais sobre profissões.

O **G1** neste dia contou apenas com 2 participantes ao longo de todo seu encontro, porém as atividades foram desenvolvidas normalmente e isso na verdade não foi empecilho para eles, sendo que **P1** expressou a sua satisfação com a atividade feita desta forma. E sua participação realmente foi mais efetiva neste encontro. Durante a gincana, ambos esteve bastante interessado aos estímulos verbais que estavam sendo apresentados sobre cada uma das profissões escolhidas, para realmente tentar discriminar e acertar. Porém quando isso não acontecia, eles próprios apontavam onde faltou a distinção para a efetivação do acerto. Apesar de ser uma atividade competitiva, o grupo se ateu no fato mais importante que era a nomeação das profissões, conhecidas ou não. O grupo tinha escolhido jogar até 10 acertos e isto aconteceu antes do término dos cartões, porém houve o interesse em manusear os demais cartões.

Episódio Verbal 8 no G2:

O – Como é que foi essa atividade que a gente fez?

P6 – Acho que deu pra ter uma idéia, às vezes a gente tem idéia de fazê um curso assim, mas não sabia como era pra fazer, mas aumento esse conhecimento sobre o que a gente qué fazer. Tem muita coisa que tá dentro da área que a gente não conhece.

O – Que mais?

P5 – E através da brincadeira fico mais fácil de entendê, porque a gente gosta muito de brincar. Porque quando a coisa é mais teórica, é mais difícil de entender. Quando é mais na prática é mais fácil. Então a gente fica conhecendo coisas novas. Ele falo que a gente fico tão interessado em marca ponto que não presto atenção, mas eu acho que a gente presto sim, porque como é que você vai responde uma coisa se você não presta atenção? Você tá

querendo marca ponto, tá querendo brinca, mas você tem que vê, senão você não consegue. E muitos a gente não acerto por vacilo.

P9 – Na verdade as qualidades tinham tantas coincidências, que a gente se confundia.

P8 – Era uma brincadeira, mas a gente tinha que sabe, mas às vezes a gente não dizia o que pensava, achava que seria muito fácil, que tinha que ser mais difícil e daí errava, dizendo outra coisa.

P7 – Que nem, teve hora que o L fico tão empolgado que ate se confundi.

Riem, lembrando da história do músico que foi chamado de maestro.

P9 – Mas afinal de contas, existe diferença entre o músico e o maestro?

P5 – Eu acho que sim.

P7 – Eu acho que talvez.

P – Existe sim. O músico pode apenas saber tocar um instrumento e aprende bem aquilo. Mas o maestro não, ele precisa saber de todos os instrumentos e tem até que fazer curso superior. Então a idéia era essa, trazer informação e despertar também curiosidade, como essa e como bem lembro a B, tudo que é com jogo, brincadeira, é mais fácil da gente aprende. Daí a gente tem até oportunidade de conhecer melhor.

P5 – Pelo fato que tinha que competi, ganha, você fica mais ligado no que fala e aprende.

P8 – E exercitô o trabalho em grupo também, porque tinha que faze em conjunto, quando eu quis fazê sozinha, não deu certo e eu errei.

No **G2** houve a possibilidade de se desenvolver os dois subgrupos para a gincana. Eles próprios se dividiram (dois subgrupos com 3 participantes cada) e levaram bastante a sério o trabalho em equipe. Em ambos os subgrupos todos participavam ativamente, sendo que cada um deles fez divisões sobre sorteio, leitura das dicas. A discriminação feita por **P8** foi bastante pertinente, a qual mostrou que em situações que alguém do grupo resolvia responder impulsivamente, sem uma discussão com seus colegas, errava a nomeação e deixavam de marcar pontos. Eles próprios resolveram este problema, estabelecendo que não deveriam mais falar sem antes discutir entre eles. O trabalho em grupo foi identificado como um facilitador por eles para o melhor êxito neste tipo de atividade.

O **G2** também havia estabelecido o critério de 10 pontos para a finalização da gincana, porém os cartões acabaram e eles não chegaram a essa marca. Porém na seqüência tiveram um diálogo bastante variado sobre determinadas profissões que foram apresentadas nos cartões, perguntado mais sobre elas, sobre os campos de atuação, discutindo, inclusive sobre questões de gêneros relacionadas com determinadas profissões.

O grupo apontou verbalmente a importância para eles de atividades lúdicas e do quanto isso pode facilitar o processo de aprendizagem deles, porém também ressaltaram que tal estratégia não fez com que levassem em consideração apenas a competição, mas sim o

conhecimento proveniente dela e com ela.

Em ambos os grupos, após a finalização, o interesse dos participantes em continuar manuseando os cartões e fazendo perguntas a respeito dessas informações, foi muito maior do que a exploração dos outros materiais sobre profissões que foram levados para o encontro e proposto que eles explorassem.

Neste encontro, todos os participantes, tanto do **G1** como do **G2**, estiveram muito mais familiarizados com os seus respectivos grupos e a pesquisadora, a ponto de fazer muitas perguntas, fosse sobre aquilo que não conheciam ou então para esclarecer dúvidas surgidas através da atividade desenvolvida, como a diferença entre o músico e o maestro. A pesquisadora procurou esclarecer todas de forma clara e objetiva, reforçando diferencialmente cada participante, sempre que houve a oportunidade.

No quarto encontro os objetivos eram de propiciar aos participantes um momento de reflexão sobre a realidade do mercado de trabalho, discutindo a problemática do planejamento em todos os campos da vida, mas principalmente na questão da esfera profissional, com o intuito de discriminar as contingências relacionadas à inserção no mercado de trabalho, para gerar repertório crítico sobre a importância das profissões não universitárias. Como objetivo global se teve à continuidade da informação profissional, associada à questão de algumas orientações sobre tomada de decisão.

Uma das atividades feitas nesse encontro foi a “técnica do bombom” (Lefenvus, 2002), a qual gerou aos participantes o alcance da maioria dos objetivos propostos para esse encontro. Porém antes desta atividade foram feitas a leitura e discussão e de um pequeno texto que tratava sobre a questão de planejamento.

No texto lido, em ambos os grupos, a participação na discussão foi bastante efetiva, mesmo no **G1**, o qual se expressa de forma mais objetiva. Os dois grupos relacionaram a questão do planejamento com a escolha profissional sem que a orientadora precisasse apontar, apenas com a leitura do texto. Além disso, pode-se trabalhar com eles algumas estratégias práticas que podem ser eficazes na situação de planejamento da vida profissional e da tomada de decisão.

O recorte escolhido deste encontro refere-se a técnica do bombom, onde os participantes receberam a instrução de pegar algo que havia dentro de uma lata no centro do círculo formados por eles, porém não foi estabelecido a ordem para essa ação, como quem

deveria ir primeiro, se todos juntos ou em separado, apenas que pegassem e voltassem ao seu lugar. Em ambos os grupos os participantes procuraram não mostrar o que havia na lata pegando o seu e retomando aos seus lugares.

Episódio Verbal 9 no G1:

Primeiramente vai P1, depois P3 e P2 fica por último e não encontra nada na lata. Faz uma expressão de não entender e volta com a lata vazia na mão..

P2 – Acabou, não tinha mais.

O – Ok, podem sentar nos lugares de vocês. G conta pra gente como você se sentiu quando chegou lá e não tinha nada?

P2 – Não entendi porque não tinha. Pensei: putz fiquei sem....

O – Que mais, ficou bravo, alguma coisa?

P2 – Não senti nada disso.

O – E você que foi o primeiro, como sentiu? Você pode escolher, você escolheu o que tinha?

P1 – Não, só coloquei a mão e peguei.

O – E você?

P3 – Eu primeiro olhei o que tinha dentro, mas daí tinha só um, peguei o que tinha dentro.

O – Então vejam o que a gente acabou de fazer aqui, tem uma correspondência com o que a gente tava fazendo antes no texto, ou seja, se a gente não planeja, a maior parte das vezes a gente age por impulso, mas no caso do G, ele não teve nem oportunidade de escolher, ele não encontrou nada, no caso dele a gente vai fazer uma outra comparação. Percebem na prática como a gente age no impulso? Quase a maior parte das vezes? Você B tinha a oportunidade de olhar e dar uma escolhida, mas não fez, por quê?

P1 – Tive medo de ficar em dúvida com o que tinha, então só peguei.

O – Pois é, muitas vezes a gente faz isso, a gente não escolhe, apenas “pega” uma profissão e às vezes aquilo não tem nada a ver com a gente, daí a gente tem possibilidade de ficar triste, chateado, sem saber que caminho tomar. É importante a gente olhar bem... O que vocês acham?

Ninguém fala, apenas olham...

O – Então, vamos continuar. G não fique triste, eu tenho um aqui pra você. Pegue um, pra gente poder continuar nossa atividade? Agora olhem pra esses chocolates, cada um olhe para o seu. Todos são iguais?

Respondem que não.

O – O que eles tem de diferente?

P3 – A embalagem, o formato, o gosto.

O – Então, a gente deve entender que todos nós somos diferentes, ainda que todos aqui gostem de música, que eu acho que é uma coisa que todos podem gostar, com certeza, cada um gosta mais de um tipo de música, cada um vai ter o seu cantor preferido. E isso que nos torna especiais, certo? O que aconteceu com o G de ir lá e não ter nada, é o que muitas vezes acontece com a gente no mercado de trabalho, a gente fica de fora sem saber porque, não é? Às vezes a gente quer uma coisa, mas vai lá atrás e não dá certo e a gente não sabe porque não deu certo.... Não foi escolhido. Que nem, eu não falei que ia ter coisa pra todo mundo, eu

falei pra vocês irem lá e pegar o que tinha. E a nossa realidade do mercado de trabalho infelizmente e essa, a gente não tem lugar pra todo mundo, por isso que a gente precisa pensar, vê bem, pra gente escolher e ir atrás daquilo que a gente acha que vale a pena.

Mesmo com tudo aquilo que foi discutido com a leitura do texto, o estabelecimento de algumas metas, na atividade prática, onde tinham uma situação problema que precisava ser resolvida, os participantes não souberam efetivamente fazer uma escolha planejada. É claro que o fato do grupo ser pequeno, a oportunidade de escolha seria daquele que primeiro se aproximasse da lata, mas até para essa ação, eles deixaram um para o outro no seu início. **P1** teve “medo” de sentir dúvida, e por isso optou não escolher, podendo agir assim em outras situações da sua vida. Aproveitou-se esse dado para ser dado um modelo do que isso pode gerar quando ocorre na escolha profissional.

P2 apresentou uma expressão de inconformidade com a situação, não acreditando muito que não tinha sobrado nada pra ele, mas teve dificuldade de relatar de forma mais aprofundada o que sentiu sobre isso.

O **G1** teve mais dificuldades para estabelecer relações da atividade, com a questão da escolha e com discriminações sobre as diferenças e/ou semelhanças existentes no exercício profissional, ficando atentos às instruções verbais desenvolvidas pela pesquisadora.

Episódio Verbal 10 no G2:

***P5** – Como eu sô curiosa vô primeiro.*

Abre e pergunta: Posso escolher?

***O** – Pode.*

***P5** – Oba... Vô deixa aberta.*

*Todos levam a sério o fato de não mostra o que é... **P7** fica por último e não encontra nada... Fica um pouco inconformado, fazendo algumas caretas e ri, todos acabam rindo com ele.*

***O** – O que será que aconteceu?*

***P7** – Ninguém pego mais de um.*

Os demais respondem que não.

***P5** – Viu como vale a pena ser curiosa? Fui primeira. Quem fica por último, perde as oportunidades, eu acho, tá deixando as oportunidades pra trás e os outros aproveitam...*

***O** – **H** como você tá se sentindo nesse momento, conte pra gente.*

***P7** – Eu pensei que alguém tivesse pego dois... Mas eu não sabia do que...*

***O** – Você não viu o que eles tinham pego?*

***P7** – Não, ninguém deixo.*

***O** – Você fico curioso pra sabe?*

***P7** – Sim.*

O – Fala do seu sentimento de quando você chegou e viu a lata vazia.

P7 – (Fala rindo) Eu senti que tinham me deixado sem. Me senti sem graça. Eu fiquei esperando, achando que alguém fosse me dá um... Que tivesse com dois..

P5 – Lembra do ditado: “Deus ajuda a quem cedo madruga”.

O – Certo. E os outros como se sentiram?

P9 – Oh, H, eu acho que você devia ter ido atrás, você deixou todo mundo ir, daí fico sem, não fica esperando que venha a nós o vosso reino.

P5 – Eu concordo com ela e também penso no lado de pensar nos outros, porque tem muita gente que quer chegar em algum lugar e passa por cima dos outros. E isso ele não fez.

P6 – Às vezes a gente também, que apressa os troços, a gente que conseguiu logo uma coisa sem dá uma coisa certa pra aquele. De repente lá na lata que tinha os negócios, era uma oportunidade que aconteceu pra ele, mas a gente foi lá e tiro a oportunidade dele, sem vê se realmente podia ser nossa também.

O – Mas você também não teve muita escolha, não é?

P6 – Não, porque só tinha um....

P5 – Eu escolhi, mas porque eu fui curiosa. Eu não planejei pra agi... e ri..

P7 – Eu não achei que ia ficar sem, porque eu achei que tinha pra todos.

O – E vem cá, o H falo um pouco do sentimento dele quando não encontro nada, e vocês, como se sentiram, quando viram que ele ficou sem nada?

P4 e P9 dizem que ficaram com dó...

P6 – Coitadinho.

P5 – Como o L falo, talvez uma oportunidade que a gente tiro dele, por ser muito curioso...

O – Pois é, mas vocês foram devagar, um de cada vez, acho que vocês foram humanos.

P5 – Porque não falo o que tinha..

P9 – Senão a gente tinha ido todos juntos.

P6 – Eu ia ficar por último, mas daí, fui antes... senão ia sê eu.

P7 – Quando você vai vê uma oportunidade de emprego lá, tem um monte de gente saindo, saindo, quando chega a sua vez não tem mais, dá um desânimo.

No **G2**, **P5** teve um comportamento diferente da primeira participante do outro grupo para pegar o bombom dentro da lata. Primeiramente, procurou justificar verbalmente a sua iniciativa para a atividade e na seqüência solicitou autorização para poder escolher, o que pode indicar que em outras situações semelhantes, não tem autonomia para exercer suas escolhas, necessitando de autorização, como da pesquisadora nesta atividade. Além disso, verbalizou que sua escolha teve a ver com o fato da sua “curiosidade” e não por ter feito um planejamento de agir daquela forma.

P7 não acreditou imediatamente que a situação de ter ficado sem o bombom fosse verdadeira, mas sim que alguém estivesse “brincando” com ele e pegou dois. Expressou a sua insatisfação com a situação tanto verbalmente como corporalmente. Diante da situação, **P5** foi

extremamente assertiva, mostrando a **P7** os motivos pelos quais ele ficou sem, fazendo uma analogia coerente com a inserção no mercado de trabalho.

Por fim, **P7** conseguiu expressar que isso já aconteceu com ele na situação de procurar um trabalho, fato que o fez sentir-se com aquilo que nomeou de “desânimo”. Dos demais participantes alguns se sentiram um pouco incomodados com a situação, mas procuraram pontuar que **P7** deveria ter demonstrando um pouco mais do comportamento intitulado como iniciativa, ou seja, não ter esperado apenas que todos fossem para só, então, chegar a sua vez.

O interessante é que este participante é justamente aquele que relatou no início ter dificuldades para falar, depois para escrever, mas neste momento do grupo, apesar de ser o que ficou sem o bombom, soube lidar de forma positiva, sendo assertivo com os colegas e questionando-os. O grupo também soube mostrar estratégias mais eficazes para ele.

Mesmo diante da verbalização da pesquisadora em exemplificar que eles foram organizados para pegar os bombons, eles explicaram que isso só aconteceu devido ao fato de não terem conhecimento prévio do que havia na lata, pois caso houvesse esse tipo de discriminação, talvez o comportamento deles tivesse sido outro.

Com a atividade proposta, foi possível, em ambos os grupos, gerar um repertório mais crítico sobre o mercado de trabalho e a inserção profissional, percebendo-se que no **G2** alguns participantes já podem ter passado por contingências semelhantes e não ter obtido reforços nas oportunidades profissionais e por isso tiveram mais comportamentos vivenciados, talvez devido o fato de terem mais idade. Já no **G1** a discussão não teve o mesmo nível de profundidade como um indicativo de falta de experiências anteriores.

Esta atividade relatada foi um exercício prático de tomada de decisão, onde houve a discriminação de contingências e escolhas deles sobre atitudes que poderiam ter neste momento, conforme aquilo que tenha sido reforçador em outras situações. A pesquisadora procurou reforçar os comportamentos de participação, ao mesmo tempo em que dispensava atenção e interesse pelas suas conversas.

Com a aplicação dos instrumentos de avaliação, os demais objetivos, do quinto encontro, foram apenas à finalização do processo do grupo através de uma atividade conclusiva e planejamento de algumas metas profissionais, demonstrando-se a eles alguns passos para a concretização de tais metas a partir da aprendizagem ocorrida no processo. O

objetivo geral do encontro foi, além de encerrar o grupo, dar orientações individuais sobre a tomada de decisão.

Para o encerramento das atividades em grupo, a atividade escolhida foi à carta de despedida adaptada para este programa. Eles deveriam expressar o que foi vivenciado no grupo para alguém, despedindo-se dessa pessoa, porém ela necessariamente não precisava estar no grupo. Não precisava ser apenas escrita, poderia conter colagens de frases ou figuras. O **G1** teve uma maior dificuldade para iniciar a atividade, ficando a maior parte do tempo manuseando os materiais.

Como as orientações sobre tomada de decisão foram individuais, da atividade feita em grupo, eis os episódios para análise.

Episódio Verbal 11 no G1:

O – E aí, o que vocês têm pra contar, como foi fazer essa atividade?

P3 – Não foi muito difícil de fazer não... eu quis contar como foram os encontros, o que nós fizemos. Ta aqui oh (mostra aos demais do grupo, faz uma colagem e escreve algumas coisas).

P1 – Eu preferi mais escrever e desenha, ta aqui oh: (mostra também).

P2 – Um pouco difícil, escolher o que fazer, porque eram tantas coisas e eu não sabia como fazer... demorei muito pra decidir como fazer (mostra o seu também... tem uma frase colada e outra escrita).

O – Mas o importante é que vocês fizeram do jeito que deu. Esses momentos de finalização às vezes são tão difíceis como começar, pelo menos essa é a minha opinião e a de vocês?

P2 – Pra mim os dois são difíceis, porque não sô muito de fala...

O – Ok. E o que vocês acham que aprenderam??

P2 – Eu aprendi a ser mais, como se diz, a pensar mais nas coisas. Conheci bastante profissão também.

P3 – Eu aprendi com as atividades, das profissões, aprendi com vocês.

P – E tem alguma coisa que vocês gostariam de falar um pro outro.

P3 – Eu quero fala pra ela: que ela precisa fala mais, expor mais as idéias, depois que a gente saí daqui ela comenta um monte de coisas bem legais....

A dificuldade em se expressar verbalmente continuou mesmo no final do **G1**. Mas também talvez pelo pequeno número de participantes, eles aprenderam a partilhar entre eles não se utilizando tanto a estratégia verbal, pois havia uma boa possibilidade de contato, o que facilitou apenas mostrar aos demais o que haviam produzido e não fazer o relato. **P3** era mais verbal no início do processo, porém, como era apenas ele quem participava mais, notou-se que a frequência desse comportamento diminuiu com o passar dos encontros. Foi importante a

contribuição que este participante deu a **P1**, propondo que ela poderia utilizar mais o relato verbal, como ela fazia nas situações em que não estavam em grupo. **P2** realmente se mostrou um bom observador ao longo do processo, discriminando e relatando a sua dificuldade também para falar em grupo.

Ainda que de forma breve, os participantes conseguiram nomear como foi a experiência do grupo, sendo avaliada por todos de forma positiva e importante para eles.

Episódio Verbal 12 no G2:

O – *Vamos conversando, não precisa ler a carta que vocês fizeram, nem pra quem foi, mas o que vocês tentaram expressar? Seria legal a gente partilha um pouco em grupo, porque desde o início a gente fez assim, seria legal que a gente fizesse assim também. Vamos lá, quem começa?*

P5 – *Começa sempre eu, hoje comecem vocês.*

P7 – *Eu tentei coloca assim um pouco assim essa aqui a natureza, porque temos que vive em harmonia e paz. E foi assim aqui. Eu gostei do grupo, aqui a gente conheceu bastante coisa que a gente não conhecia. Acho que é isso.*

P9 – *Eu escrevi uma carta pra uma outra pessoa, escrevi pouco, daí eu contei pra ela, que através dos encontros que a gente teve aqui eu decidi que o ano que vem volto a estuda, vô te uma preparação maior, só que eu contei que ainda não defini qual profissão, mas que eu vô fazê, isso vô.*

O – *Você conseguiu defini como faze isso?*

P9 – *É, volta a estuda é a primeira coisa.*

P4 – *Eu coloquei aqui uma figura que mostra a união do grupo, que foi muito legal, que isso foi muito bom, eu aprendi muito, foi bom ter participado disso, mesmo eu que falo pouco.*

P8 – *Eu falei um pouco sobre a minha vida sobre vir, que eu tava em dúvida, daí vim, daí participei e fui aprendendo, e nossa hoje já é o último dia... Se eu não tivesse vindo, quanta coisa teria ficado, não teria aprendido. Tanto tá aqui em grupo, como tudo que a gente fez, foi muito bom, tudo... Obrigada pela oportunidade.*

P5 – *Pode fala L que hoje eu quero sê a última.*

P6 – *Eu fiz aqui por que eu gostei... Eu gostei bastante dos encontros, eu gostei de tudo que aconteceu, deu pra ter uma idéia do que a gente pode faze, descobri algumas coisas que tem a vê comigo, que eu gosto de fazê e agora vô atrás desses novos horizontes. E foi muito interessante, porque eu descobri mesmo, porque às vezes a gente que fazê alguma coisa, mas não sabe exatamente se a gente combina, se fica bem. E aqui eu aprendi a conhecer mais de tudo e dessas pessoas também. Porque aqui o espaço que a gente vive, a intenção da piizada é só joga bola, fazê folia, eles também precisam desse tipo de trabalho. Eles não pensam em outra coisa. Eu queria agradece a sua paciência com a gente.*

O – *Pessoal, não precisa fica agradecendo, eu é que tenho que agradece a vocês.*

P5 – *Normalmente eu gosto de fala por primeiro pra me livra logo, mas hoje eu quis fica por último, eu escrevi uma carta pra uma pessoa que é muito importante pra mim, que a gente brincava muito quando a gente era criança e depois a gente se separo, ele foi vive com a família dele, daí eu escrevi pra ele coisas assim, o meu sentimento em relação ao grupo, foi*

bom eu aprendi bastante.... Mas eu já tinha um pouco de clareza do que eu queria pra mim, o que eu sempre quis ser, eu pensava isso, mas sei lá, mas foi através da brincadeira com ele, de professora, que eu fui descobrindo que eu gostava disso, e agora eu tive certeza. E eu gosto de canta também. E eu escrevi pra ele porque quando a gente morava junto, ele sempre contava as coisas pra mim.

No **G2** os participantes falaram um pouco mais sobre a atividade final e a experiência do grupo, mesmo aqueles que não foram tão ativos ao longo do processo (ou que talvez não tenham participado tanto dos episódios escolhidos) relataram nesse momento. **P5** e **P6** tiveram um comportamento um pouco diferente dos demais encontros e atividades. Normalmente estes participantes iniciavam as atividades e nesse momento deixaram que os demais do grupo se utilizassem do espaço ficando para o final. **P5** deixou isso bem claro, dando um mando ao grupo, o qual emitiu sua ação mediante esse comportamento. É importante lembrar que mando, para a análise do comportamento, refere-se a uma solicitação, pertencendo a uma categoria maior, onde este operante verbal especifica o seu reforçador, sendo exemplificados através de pedido, ordens perguntas ou até mesmo conselhos (Baum, 1999).

P7 dentro das suas limitações de expressão do comportamento verbal, falou de forma resumida o que queria expressar. Já **P9** identificou e relatou o quanto o programa mostrou que precisa tomar algumas iniciativas em sua vida e comunica a decisão de retomar seus estudos. **P4** preferiu mostrar o quanto à experiência vivida em grupo foi significativa pra ela.

P8 foi uma participante que se expressou muito pouco ao longo de todo processo, e que no início tinha se identificado como uma boa ouvinte. Mas foi muito interessante a discriminação que ela fez da sua participação, demonstrando que mesmo no papel de ouvinte, ter conseguido assumir a participação no programa foi muito reforçador para ela.

P6 não apenas demonstrou a sua experiência no grupo, como percebe a necessidade de trabalhos frequentes neste sentido para a população a qual eles estão inseridos. Falou também do aumento da autoconfiança em ir atrás daquilo que quer para si. Por fim, então, **P5** expressou a importância do grupo, o qual pode ser um reforçador para aquilo que já tinha como possibilidade de escolha.

De forma geral, em ambos os grupos o trabalho foi bastante significativo, respeitando as caracterizações bastante particulares que se apresentaram ao longo do programa em execução. Porém pode-se dizer que a postura da pesquisadora foi determinante em alguns momentos. Talvez no **G1** além da falta de clareza da parte deles sobre o que seria

desenvolvido em tal programa, associado ao comportamento de colocar alguns limites para que as atividades pudessem ser realizadas, tenham sido os reais motivos que levaram ao abandono das atividades. Mas algumas regras, como a colaboração do grupo, eram fundamentais.

Mesmo quando se expõe grupo diferente a métodos idênticos, os resultados podem ser um pouco diferentes, devido à história pessoal e ambiental de cada participante, aos reforçadores que podem ter um valor diferenciado e a própria expressão do comportamento verbal. Neste sentido, identificou-se que a pesquisadora precisou ter um comportamento muito mais falante no **G1** do que no **G2**. No **G1**, ela participou mais ativamente das discussões, podendo-se dizer que ela mais instruiu os participantes do que eles tivessem participado ativamente. Portanto, os estímulos discriminativos apresentados pela pesquisadora tinham pouco efeito sobre os comportamentos dos participantes. Já no **G2** o seu papel foi muito mais de condutora das atividades, sendo que eles próprios desenvolviam as discussões pertinentes a cada atividade.

Ainda que na maior parte dos relatos apresentados, tenha se tentando mostrar o desenvolvimento dos grupos, houve contextos em que a pesquisadora emitiu comportamentos verbais mais extensos e muito semelhantes nas discussões desenvolvidas, pois nas instruções essas atitudes eram esperadas, para que os participantes fossem expostos às mesmas contingências explanatórias, mas nas discussões isso não era programado. Isto pode ser identificado nos episódios a seguir.

Episódio Verbal 13 no G1:

O – A gente pode fazer uma comparação, pra escolher uma profissão, como a gente faz? Tem que planejar, pensar bem no que eu sei fazer, no que eu gosto de fazer, pra gente poder tomar uma decisão. E tomar uma decisão o que que é? Por exemplo, hoje tá frio, eu tenho uma blusa vermelha e uma preta, qual eu coloco? Se eu escolher a vermelha, a preta fica em casa, se eu escolher a preta, a vermelha que fica. Então, sempre na nossa vida nos estamos precisando escolher. E na profissão não é diferente, pra gente escolhe alguma coisa, a gente tem que renunciar a tantas outras. Outro exemplo, um amigo convida a gente pra sair e vai passar na tv um filme que a gente quer ver, e daí o que a gente faz? Eu ainda posso, nesse caso, escolhe uma terceira, que não seria nenhuma das duas. Então o que fica desse texto, do desenho, que se a gente escolher uma profissão no impulso, pode ser que a gente não seja tão feliz, realizado, porque tem aí outras coisas envolvidas aí no meio, que a gente precisa tomar conhecimento delas. O mercado de trabalho tá difícil, então a gente precisa batalhar pra alcançar aquilo que quer, é ou não e? Então a gente precisa planeja, ver como a gente vai fazer pra chegar lá, pra poder escolher.

Episódio Verbal 14 no G2:

O – Eu acho que erra, pode acontecer, porque nem sempre a gente acerta na primeira, mas quem falô aí em persistência? O segredo é ser persistente, né? O que acontece é que às vezes a gente não utiliza a melhor estratégia pra conseguir alcançar a meta do que a gente quê. A gente pode fazer uma comparação, pra escolher uma profissão, como a gente faz? Tem que planejar, pensar bem no que eu sei fazer, no que eu gosto de fazer, pra gente poder tomar uma decisão. E tomar uma decisão o que que é? Por exemplo, hoje tá frio, eu tenho uma blusa vermelha e uma preta, qual eu coloco? Se eu escolher a vermelha, a preta fica em casa, se eu escolher a preta, a vermelha que fica. Então, sempre na nossa vida nos estamos precisando escolher. E na profissão não é diferente, pra gente escolhe alguma coisa, a gente tem que renunciar a tantas outras. Outro exemplo, um amigo convida a gente pra sair e vai passar na tv um filme que a gente quer ver, e daí o que a gente faz? Eu ainda posso, nesse caso, escolhe uma terceira, que não seria nenhuma das duas. Então o que fica desse texto, que se a gente escolher uma profissão no impulso, pode ser que a gente não seja tão feliz, realizado, porque tem aí outras variáveis envolvidas aí no meio, que a gente precisa tomar conhecimento delas. O mercado de trabalho tá difícil, e a gente precisa batalhar pra alcançar aquilo que quer, é ou não é? A gente precisa planeja, vê como a gente vai fazer pra chegar lá, pra poder escolher. Porque escolher significa isso que a gente viu: a renúncia de outras coisas. Mas é importante que a gente saiba o que ta deixando de lado.

Estes episódios referem-se à discussão do texto que foi proposto em um dos encontros. Apesar das discussões terem seguido rumos um pouco diferenciados, em algum momento os participantes tiveram as mesmas explicações por parte da pesquisadora, o que demonstra que os encontros foram realmente preparados para este contexto e o comportamento da pesquisadora deve ser visto como positivo no sentido de modelar alguns comportamentos dos participantes através de instruções verbais.

Os objetivos propostos para este trabalho foram alcançados na sua maior parte, porém algumas características muito específicas surgiram ao longo do trabalho. Trabalhar com as populações de baixa renda não é um trabalho simples, mas muitas vezes limitante. Principalmente para que o seu desenvolvimento não se afaste da realidade social deles. Este foi um aspecto levantado por Bohoslavsky (1993) o qual justamente lembrou que a proposta de OP não deve estar fora da realidade social, enfatizando apenas alguns variáveis individuais da escolha.

Ainda que muitos deles não tivessem interesse pelo ensino superior, o próprio estigma de que uma profissão desse nível é mais reconhecida socialmente e gera possibilidades de ascensão social é muito forte nestas populações. Durante toda a fase de divulgação da pesquisa foram feitas explicações sobre as diferenças dos níveis de atividades profissionais e mesmo

eles tendo respondido a um questionário onde expressava qual o nível que tinham interesse, durante as participações nos grupos, em algumas atividades informativas sobre profissões, nomeavam algumas de nível superior.

Sarriera, Silva, Kabbas e Lopes (2001, p. 30) em um trabalho com populações de baixa renda com o sentido de auxiliá-los na busca de um emprego, encontraram dados semelhantes neste aspecto “...embora citem nomes de profissões, revelam implicitamente dúvidas e incertezas em suas escolhas laborais. Querem ser uma coisa e/ou ‘também’ outra, faltando maior clareza em relação a onde, quando e como farão para chegar a ser tais profissionais”.

Muitas vezes o mais importante é ter um trabalho, independente da profissão. E isto na prática traz diferenças muito significativas. Muitas pessoas podem executar um trabalho por uma questão de necessidade, mas não terem uma afinidade maior para aquilo. Com o passar do tempo, os reforços obtidos com a questão da necessidade do trabalho se enfraquecem e ele deixa de executar isso como uma profissão. Neste momento se tem um trabalhador, mas não um profissional. O profissional, apesar de todas as dificuldades, sempre encontra formas e estratégias de ser reforçado por aquilo que faz.

ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO DE ENTRADA E SAÍDA: G1 E G2

A importância da análise do repertório de entrada (pré-intervenção) e saída (pós-intervenção) não é uma preocupação apenas deste trabalho proposto. Neiva (2002) estudou e propôs a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP) cuja aplicação no início e no final do processo de OP permite a avaliação da ampliação do repertório do participante. Este instrumento já foi mensurado e validado para a população brasileira. Porém esta validação é para alunos que estão no ensino médio, ou no seu término e muitas das suas questões se relacionam com o ingresso ao ensino superior. Como este não era o objetivo do estudo, a sua padronização não poderia ser ampliada sem uma validação para a população deste programa.

Então, optou-se pela utilização do questionário de entrada e saída proposto por Moura (2000) que continha questões possíveis de serem adaptadas para esta população. Carvalho (1995) também se utilizou uma metodologia semelhante para avaliar um processo interventivo em OP, porém o seu modelo não foi utilizado para fins de composição deste questionário, uma vez que seus questionários de entrada e saída eram basicamente compostos por perguntas

abertas e diferiam nas questões de entrada para as de saída. E o objetivo deste instrumento para esta pesquisa, foi o de comparar o repertório dos participantes sobre determinadas questões antes do procedimento e logo após a sua participação no programa.

O questionário, então, foi composto, basicamente, por cinco categorias de questões: posição do participante quanto à escolha da profissão e o nível de informação sobre essas opções; fatores que podem influenciar a tomada de decisão (tanto os que auxiliam como os que dificultam); posição sobre a tomada de decisão e o nível de discriminação dos sentimentos decorrentes do processo de tomada de decisão.

Na Tabela 07 são apresentados os números de opções profissionais dos participantes do **G1** e do **G2** antes e após a intervenção (OP).

Tabela 07: Quantidade de opções profissionais dos participantes

OPÇÕES	G1		G2	
	Pré	Pós	Pré	Pós
1 Opção	01	-	02	03
2 Opções	02	02	04	01
3 Opções	-	01	-	02

Os participantes do **G1** tanto antes de participar do processo de OP, como depois, em geral mantiveram o seu número de opções, porém, um deles, com a participação no grupo de OP, ampliou para três as suas possibilidades de opções. Já no **G2** mais da metade do grupo tinha duas opções antes da OP e, após, a metade manteve-se com uma opção, enquanto outra parcela também ampliou o seu repertório sobre as profissões e passou a considerar um número maior de possibilidades profissionais. Apenas um participante se manteve com as duas opções.

Foi aplicado no **G2** a Prova de Wilcoxon cujo valor de $p=0,7150$ demonstrou não haver uma diferença significativa em relação à quantidade de opções profissionais apontadas pelos participantes pré e pós-intervenção.

O aumento de opções, no **G1**, um participante aumentou o número de opções na pós-intervenção e no **G2**, dois participantes também aumentaram seu número de opção para três, pode, talvez, indicar que nesse tipo de população estudada, o mais importante seja ampliar a variabilidade dos participantes em termos de opções profissionais, do que exigir que eles restrinjam para um menor número de opções, como sugerem os trabalhos de OP que visam o ingresso no curso superior. Estes últimos precisam realmente limitar o número de opções por

causa da inscrição para o processo seletivo ao ensino superior que precisarão fazer (Lucchiari, 1993d; Melo-Silva e Jacquemin, 2001; Moura, 2001; S. Bock, 2002; Mello 2002). O aumento da variabilidade, então, pode significar um maior contato com as profissões e não apenas com a escolha de uma profissão, que é o que normalmente deveria ocorrer.

A Tabela 08 mostra o quanto o participante estava informado a respeito de sua opção profissional (sem informação, pouco informado, razoavelmente informado ou bem informado), sendo que estes dados foram compostos em uma pequena escala que oscilou do 1, sem informação, ao 4, bem informado. Qualitativamente, a categoria “bem informado” refere-se a descrever a profissão em relação ao campo de atuação, formação necessária para executá-la. Já o “razoavelmente informado”, teria essas discriminações, porém de forma não completa. O “pouco informado” seria aquele que sabe descrever algum aspecto da profissão. O “sem informação” aquele que apenas rotula determinada profissão, mas não é capaz de descrever melhor sobre o assunto.

Tabela 08: Discriminação do nível de Informação Profissional na Entrada e Saída do Programa

	1ª Opção				2ª Opção				3ª Opção			
	G1		G2		G1		G2		G1		G2	
	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós	Pré	Pós
1. Sem Informação	-	-	01	-	01	-	-	-	-	-	-	01
2. Pouco Informado	02	01	03	02	-	01	-	-	-	-	-	-
3. Razoavelmente Informado	01	01	01	02	01	01	02	02	-	-	-	01
4. Bem Informado	-	01	01	01	01	01	01	01	-	01	-	-

No **G1** os dados apontaram que o nível de informação dos participantes aumentou para quem tinha qualquer número de opções, quer fosse uma, duas ou até para quem ampliou o número de opções para três possibilidades após a intervenção.

Aplicado o teste de Wilcoxon, no G2, foram encontrados os seguintes valores: primeira opção $p=0,2012$; segunda $p=1,000$ e terceira $p=0,1797$, não havendo diferença significativa entre o nível de informação de 1ª, 2ª e 3ª opção nem na pré ou na pós-intervenção. A 3ª opção foi uma possibilidade que surgiu durante o processo interventivo e, principalmente no **G2**, os participantes não tiveram informações suficientes sobre esta opção, discriminando muito pouco sobre ele. Moura (2000) explicou que esse resultado pode ser o indicativo de que em

geral os participantes se ocupariam mais em se informar sobre as duas primeiras possibilidades e a terceira ficaria sem tempo hábil, restando apenas como uma possibilidade, mas não como a provável de ser escolhida. E dentro da perspectiva de aumento da variabilidade isso é um dado importante, pois pode ser um estímulo para que o indivíduo continue se informando, mesmo após o término de sua participação em um processo de OP.

Em termos qualitativos houve uma diferença, mas que não pode se afirmar enquanto grupo, pois apenas alguns dos participantes se revelaram melhor informados após a intervenção. A OP, neste aspecto e para estes participantes, foi eficaz para transmitir informação. Bohoslavsky (1993) explicou que a informação profissional é uma das fases que deve compor qualquer processo de OP e que este não poderá ser considerado completo, caso não haja a etapa das informações. Além disso, complementou que isso se torna fundamental no trabalho com jovens e adolescentes, uma vez que eles estão adquirindo os mais diversos tipos de conhecimentos, e a informação profissional faz parte desse rol de conhecimentos.

Mas por outro lado, como lembrou Ferreti (1997) o trabalho de OP também não pode ser reduzido apenas à questão das informações profissionais, como é feito em alguns locais, para ser considerado eficaz para a escolha. Uriartt e col. (2003) alertaram que a informação atinge sim um número maior de pessoas que não buscam um serviço de OP, mas que isso não o substitui, mas sim pode servir como um estímulo para que essas pessoas procurem uma proposta completa de tal serviço.

Soares (2003) explicou que o oferecimento de informações sobre as possibilidades profissionais auxilia o jovem a escolher de forma mais segura e esclarecida, fazendo com que tenham maior clareza, ou seja, quando se propicia aos participantes um maior número de informações profissionais, o seu repertório pode se ampliar e ele poderá discriminar melhor as contingências que podem estar em atuação. Além disso, a mesma autora lembrou sobre a importância do jovem ser estimulado a buscar um nível mais profundo de informações das profissões que mais lhe causem interesse, conforme também foi sugerido e seguido por alguns dos participantes. A possibilidade de entrar em contato com profissionais, fosse através de entrevistas ou da vivência da própria prática, pode ter ampliado o contato com o mundo profissional.

Carvalho (1995) comprovou estatisticamente que a informação profissional foi importante para a maior parte dos participantes dos seus grupos de OP. Groh (2002)

comprovou que a fase da informação profissional se torna imprescindível para que o aluno do ensino médio vá ampliando seu conhecimento sobre o mundo profissional até o momento em que faça a escolha de fato. E Greca (2000) afirmou que esta fase do processo conduziria de maneira concreta o jovem a aprender a realidade de forma ativa, que o assessoraria na construção de um projeto profissional com bases mais objetivas, podendo desfazer os estereótipos profissionais.

Por fim, Mello (2002) afirmou que o papel do orientador na informação, além de tornar o trabalho completo de OP deve ser o mais abrangente possível, para que estes estereótipos não sejam intensificados e, ainda, que seja uma atividade realmente ampla, uma vez que ele identificou alguns dos profissionais que atuam no âmbito da informação, trabalham apenas com algumas profissões ou alguns aspectos que consideram relevantes.

A variabilidade de opções presentes nos relatos verbais dos participantes indicou uma melhor descrição as possibilidades profissionais, propiciando uma tomada de decisão mais eficaz. Esta hipótese está associada aos dados qualitativos (os relatos dos participantes). “A sua decisão será tanto mais confiável quanto mais e melhor informado o indivíduo estiver sobre essas formas de ação e sobre as possíveis conseqüências que advirão do privilegiamento de uma alternativa e exclusão das demais” (Ferreti, 1997, p. 55). Além disso, como afirmou Kuenzer (1999), o aumento da variabilidade é que torna o trabalho com este tipo de população diferente dos demais existentes e não os exclui da entrada no mercado de trabalho, mas sim, ajuda-os.

Um outro ponto importante que foi comparado e avaliado foram as variáveis envolvidas no processo de escolha profissional, que são necessárias serem discriminadas por cada indivíduo e que podem ter algum tipo de reforçador diante de determinadas contingências, para cada pessoa, conforme o seu repertório comportamental. Soares (2002a) definiu tais variáveis como conjuntos de determinantes nas escolhas e, para fins didáticos, sugeriu algumas classes dessas variáveis.

Por isso, tentou-se identificar com os participantes duas classes gerais de fatores determinantes: aqueles diretamente ligados à escolha e aqueles que poderiam dificultar o processo. A Tabela 09 demonstra as variáveis envolvidas diretamente na escolha.

No **G1** as variáveis que foram mais consideradas pelos participantes antes da intervenção foram os fatores **a** (acho que possuo as habilidades e aptidões necessárias para

exercer a profissão(ões) que estou considerando) e **b** (gosto dessa(s) profissão(ões) ou de alguns de seus aspectos), porém estes itens deixam de ser tão expressivos após a intervenção. Talvez porque o programa ensejou ocasião para que o participante pudesse descrever (auto-relatar) algumas classes de comportamentos e suas conseqüências, que seriam prováveis pré-requisitos para o exercício funcional. O aumento do nível de informação fez com que os participantes não apenas verbalizassem que gostavam da profissão, mas gerou condições de uma melhor descrição de cada profissão através da participação no programa.

Tabela 09: Variáveis para considerar essas opções profissionais

FATORES A CONSIDERAR PARA ESCOLHA	G1		G2	
	Pré	Pós	Pré	Pós
a) Acho que possuo as habilidades e aptidões necessárias para exercer a profissão(ões) que estou considerando;	02	01	04	05
b) Gosto dessa(s) profissão(ões) ou de alguns de seus aspectos;	02	01	02	01
c) Acho disponho de mais informações sobre essa(s) profissão(ões) do que sobre outras;	-	-	-	-
d) Acho que nessa profissão é fácil conseguir um emprego;	-	-	02	-
e) Já tive contatos prévios com as tarefas dessa(s) profissão(ões);	01	01	-	02
f) Meus amigos acham que esta é uma boa profissão;	-	-	-	-
g) Fui aconselhado por outras pessoas a seguir essa(s) profissão(ões);	01	01	-	-
h) Minha família quer/espera que eu siga essa(s) profissão(ões);	-	01	-	-
i) Acho que as exigências das outras profissões não são adequadas às minhas características pessoais.	01	-	02	01

Baum (1999) definiu a questão do conhecimento em termos comportamentais. Para ele, o “conhecimento” ou “conhecer” é definido como o comportamento que uma pessoa tem em relação ao mundo natural, público ou privado e que são reforçadas. Dividiu em duas possibilidades de “conhecimento”: o operacional e o declarativo. O operativo seria o ‘saber como’, ou seja, que algum comportamento ou categoria de comportamento particular pode ser observado. Quando alguém diz: eu sei como chegar no parque significa que alguma vez pode ter visto ou ido ao parque e sabe como ir até lá, mas não significa, que ela vá sempre ao parque. Já o declarativo, poderia ser compreendido como o ‘saber sobre’, onde o comportamento referido estaria sob controle de estímulos, referindo-se a discriminação. Normalmente na questão do “conhecimento” este controle de estímulo é um comportamento verbal, onde a pessoa diz saber sobre o assunto, quando fala sobre algo que foi reforçado (tido como correto) quando está sobre controle de estímulos discriminativos do ambiente. Portanto, para o declarativo não bastaria apenas dizer que sabe como chegar ao parque, mas dar

informações mais precisas sobre o que tem lá, as histórias as quais já vivenciou neste contexto.

Skinner (1972) também concordou que o conhecer seria comportar-se com discriminação frente aos estímulos. No caso dos dados levantados, pode-se dizer que quando se identificou que eles puderam não apenas nomear as profissões, mas falar mais sobre elas, passaram, então a discriminar, estando sob o controle dos estímulos que lhes eram apresentados. Foram reforçados diferencialmente e passaram a relatar mais claramente sobre as profissões quando solicitados.

Um dado importante é que após a intervenção um dos participantes teve condições de discriminar e expressar a influência da família no seu processo de tomada de decisão (item **h**) o que não conseguia fazer antes.

O **G2** fez um processo inverso ao do **G1** no item **a**, demonstrando que com a intervenção puderam não apenas descrever (auto-relatar) de forma mais clara classes de comportamentos e suas conseqüências, que seriam prováveis pré-requisitos para o exercício funcional, mas que de fato discriminaram mais, podendo se autoconhecer melhor em termos de habilidades e aptidões. Mas em relação ao item **b**, o **G2** demonstrou semelhança ao **G1**. Um item que foi significativo para alguns participantes antes da intervenção foi o item **d** (Acho que nessa profissão é fácil conseguir um emprego), onde, mais uma vez, ficou evidente que a falta de informação inicial, fez com que alguns participantes tivessem certas concepções errôneas do mercado de trabalho e que a informação pôde alterar essa concepção. Um fator que foi considerado por alguns participantes no pós, foi o fator **e** (já tive contatos prévios com as tarefas dessa(s) profissão(ões)); demonstrando que as tarefas que foram propostas, como procurar pessoas que exercem a profissão para acompanhar a sua execução, foram colocadas em prática por eles, podendo ter gerado conhecimento mais claro.

O teste McNemar, no **G2**, foi aplicado para as variáveis **a**, **b**, **d** e **i**, sendo o valor de $p=1,000$ e para a variável **e**, $p=0,500$ e as variáveis **c**, **f**, **g** e **h** não tiveram possibilidade de calculo. Os resultados demonstraram não haver significância entre a pré e pós-intervenção para as variáveis em que os cálculos foram possíveis.

Mas se existem as variáveis que precisam ser considerados no momento de escolher uma profissão, também existem aquelas que acabam dificultando. Soares (2002a) defendeu a idéia de que um dos papéis fundamentais do orientador profissional deve ser, principalmente, o de ajudar o jovem a discriminar os fatores que possam estar dificultando a escolha. Para isto,

observa-se na Tabela 10 a existência de tais fatores e como os participantes deste trabalho os discriminavam.

Tabela 10: Variáveis que dificultam a escolha profissional

FATORES QUE DIFICULTAM A ESCOLHA	G1		G2	
	Pré	Pós	Pré	Pós
a) Gosto de várias profissões ao mesmo tempo;	01	01	01	-
b) Tenho pouco conhecimento sobre as diversas profissões existentes;	02	01		02
c) Tenho pouco conhecimento sobre os cursos que preparam para as diversas profissões;	02	01	02	-
d) Tenho pouco conhecimento quanto à possibilidade de emprego no futuro, nas diversas profissões;	01	02	-	-
e) Tenho necessidade de começar a trabalhar o quanto antes;	01	01	-	01
f) Faltam-me conhecimentos básicos para o curso;	-	01	01	02
g) Não conheço bem minhas habilidades e aptidões;	01	01	01	-
h) Receio não desempenhar bem as tarefas típicas da(s) profissão (ões);	-	-	01	-
i) O preparo profissional exige um esforço maior do que eu posso dar;	-	-	01	-
j) Necessidade de tornar-me independente financeiramente em curto prazo;	-	-	01	02
k) Falta de assistência, apoio e incentivo por parte dos meus pais;	-	-	-	-
l) Minha família quer que eu escolha uma profissão diferente da que eu quero;	-	01	-	-
m) Dificuldade de relacionamento em casa.	01	01	-	-
n) Nenhum fator dificulta a escolha	-	-	-	01

O **G1**, na fase pré, os itens que mais dificultavam a escolha dos participantes eram os itens **b** (tenho pouco conhecimento sobre as diversas profissões existentes) e **c**, (tenho pouco conhecimento sobre os cursos que preparam para as diversas profissões), podendo estes, novamente, serem comparados ao nível de discriminação dos participantes sobre as informações profissionais. Itens como **a** (gosto de várias profissões ao mesmo tempo), **d** (tenho pouco conhecimento quanto à possibilidade de emprego no futuro, nas diversas profissões), **e** (tenho necessidade de começar a trabalhar o quanto antes), **g** (não conheço bem minhas habilidades e aptidões), e **h** (receio não desempenhar bem as tarefas típicas da(s) profissão (ões)) e **m** (dificuldade de relacionamento em casa), também foram apontados como relevantes para este grupo nessa fase. Estes dados são praticamente os mesmos que são apontados na fase pós, apenas com a diferença de relevância para o item **b** e **c** para menos e a elevação do item **d**. Pode-se dizer que nesse grupo praticamente os mesmos fatores que dificultavam na fase pré, continuaram dificultando na pós.

Novamente neste grupo se evidenciou o relato das dificuldades com a interação familiar na fase pós, onde outro participante conseguiu relatar após o processo interventivo sobre a pressão familiar em relação a sua escolha profissional (item **l**). As dificuldades e/ou

facilidades do envolvimento dos pais tem sido estudada por alguns pesquisadores que trabalham com OP.

Soares (1996), por exemplo, tentou explicar um pouco da relação existente entre o projeto que os filhos tinham sobre o seu futuro profissional e o projeto que os pais tinham para eles. Encontrou dados que mostraram que muitos jovens acabavam escolhendo suas profissões pelos significados que estes tinham para sua família, com o intuito de uma maior obtenção de sucesso em tal profissão e dos reforços sociais familiares que poderia ter com essa escolha.

A pesquisadora continuou seus estudos a este respeito e mais tarde, Soares (2002a) complementou que a questão familiar é um dos grandes determinantes da escolha profissional, pois dependendo da representação que este jovem tinha das profissões exercidas pelos pais, seja ela positiva ou negativa, a possibilidade de sua escolha estar baseada no modelo familiar ao qual vivencia é muito grande. Portanto, tais trabalhos demonstraram a importância do orientador ter conhecimento e saber manejar as questões familiares num processo de OP.

Nesta pesquisa, pode-se perceber que o trabalho no grupo deu condições para um de seus participantes sentirem-se seguros para tocar nessa questão, ainda que tenha sido no final do processo e que não se tenha investigado mais profundamente sobre a variável familiar, sendo demonstrado que mesmo nesta população, ela pode exercer uma influência no momento de escolha, sendo tanto positiva quanto negativa.

Já no **G2** a maior parte dos itens apontados na fase pré como possíveis empecilhos para tomada de decisão, foram superados na fase pós, como os itens **a** (gosto de várias profissões ao mesmo tempo), **c** (tenho pouco conhecimento sobre os cursos que preparam para as diversas profissões), **g** (não conheço bem minhas habilidades e aptidões), **h** (receio não desempenhar bem as tarefas típicas da(s) profissão(ões)) e **i** (o preparo profissional exige um esforço maior do que eu posso dar), sendo importante ressaltar que estes três últimos itens se referiam a uma questão de autoconhecimento e o grupo parece ter sido um contexto que gerou possibilidades de maior discriminação de algumas classes desses comportamentos e, como segundo a explicação anteriormente proposta por Baum (1999), gerou conhecimento.

Um item que se tornou mais relevante para esse grupo na fase pós foi à necessidade de independência financeira em curto prazo (item **j**), talvez pelo fato de já terem um pouco mais de idade e pela sua própria classe social, a qual gera uma necessidade de independência

financeira antes dos indivíduos de classe média, por exemplo. Ainda nesse grupo, houve a indicação do item ausência de dificuldades na fase pós (item **n**).

Um dado importante a ser analisado, isso para ambos os grupos na fase pós, se referiu aos itens **b** (tenho pouco conhecimento sobre as diversas profissões existentes) e **f** (faltam-me conhecimentos básicos para o curso), uma vez que esses itens estão diretamente relacionados com a informação profissional. Novamente se identifica o quanto à variabilidade na pós-intervenção foi significativa nesta população, uma vez que os participantes apontaram esses itens na fase pós, podem ser aqueles que ampliaram seu repertório de opções profissionais, ou, então, que mudaram de opções ao longo do caminho.

O teste utilizado para analisar os resultados obtidos com o **G2** foi novamente o McNemar, tendo sido encontrado para as variáveis **a, e, f, g, h, i, j e n**, o valor $p=1,000$; para as variáveis **b e c**, $p=0,500$. As variáveis **d, k, l e m** receberam tratamento estatístico, pois não foram assinaladas nem na fase pré nem na pós-intervenção. Os valores de p não tiveram diferença estatisticamente significativa para a relação entre a pré e pós-intervenção.

Através dos dados coletados, em ambos os grupos, percebeu-se, qualitativamente, que a maior parte dos participantes conseguiu discriminar as variáveis que poderiam tanto auxiliar como dificultar o processo de tomada de decisão.

A preocupação com a discriminação das variáveis que dificultam a escolha, também foi objeto de estudo de Primi e col. (2000) que elaboraram um inventário sobre tal assunto, o qual está em estudo para que se aprimore a validade e precisão. Para estes pesquisadores o entendimento e a padronização deste instrumento, auxiliará um maior número de pesquisas padronizadas sobre o assunto.

Em relação à questão da tomada de decisão, cada participante foi estimulado a escolher numa escala de cinco pontos (grande dificuldade para tomar decisão, com dificuldade para tomar decisão, indecisão, ter decidido ou já ter feito sua escolha) aquela que melhor apontasse como.

Em ambos os grupos, pode-se dizer que a maior parte dos participantes após o processo passou a discriminar melhor e com isso, apresentou uma classe de comportamentos mais ampla em relação ao processo de tomar uma decisão.

Aplicou-se o Teste de Wilcoxon e encontrou-se um valor de $p=0,0679$, próximo à significância estatística. Os participantes do **G2** mostraram-se mais decididos ao final do

programa, com um repertório melhor para a tomada de decisão.

Tabela 11: Posição em relação à escolha profissional

POSICÃO EM RELAÇÃO A TOMADA DE DECISÃO	G1		G2	
	Pré	Pós	Pré	Pós
1. Está com grande dificuldade para tomar a decisão	-	-	01	-
2. Está com dificuldade para tomar a decisão	01	-	-	-
3. Está indeciso	01	01	02	-
4. Já está quase decidido	01	02	01	02
5. Já fez sua escolha	-	-	02	04

Skinner (1994) explicou a tomada de decisão como um procedimento a partir do qual o indivíduo faz discriminação das mais diversas variáveis envolvidas em um contexto e com o controle de tais variáveis, consegue utilizá-las da forma que lhe for mais reforçadora.

Starling (2003) complementou que isto envolve a discriminação das ações que acontecem no mundo antes de tomar uma decisão e do que pode ocorrer depois que se toma a decisão. A partir desta análise dos antecedentes e dos conseqüentes o indivíduo pode fazer a sua escolha. Normalmente isso ocorre diante de uma situação em que se tem mais de uma possibilidade de ocorrência. Portanto, no caso da escolha profissional, a análise das profissões, através da informação, faz com que o indivíduo faça essa discriminação e, tendo adquirido essas informações possa tomar uma decisão, resolvendo o problema da escolha profissional. Na verdade, o processo de tomada de decisão tem a ver com a discriminação de contingências passadas e de histórias de reforçamento que permitem ao indivíduo a probabilidade de ocorrência semelhantes no futuro. Por isso os dados, na fase pós demonstram que os participantes têm uma maior clareza em relação à tomada de decisão, pois foram modelados ao longo do processo.

A tomada de decisão foi avaliada por Sarriera, Câmara e col. (2000) os quais identificaram um melhor repertório nos participantes de um programa de inserção profissional para jovens desempregados provenientes de população de baixa renda. Mas este estudo não trabalhou a questão da escolha profissional, apenas procurou desenvolver habilidades sociais nos seus participantes.

O processo de tomada de decisão como foi visto, não é simples e nem ameno. Os subprodutos privados, relatados pelos participantes como “sentimentos”, foram avaliados por uma

escala com cinco pontos (muito inseguro, inseguro, mais ou menos seguro, seguro ou inteiramente seguro), onde os participantes deveriam escolher aquele que melhor relatasse tal “sentimento”. Estes dados encontram-se na Tabela 12.

Tabela 12: Discriminação dos sentimentos decorrentes do processo de tomada decisão

SENTIMENTOS	G1		G2	
	Pré	Pós	Pré	Pós
1. Muito inseguro	-	-	-	-
2. Inseguro	02	-	02	-
3. Mais ou menos seguro	-	02	02	-
4. Seguro	01	01	01	04
5. Inteiramente seguro	-	-	01	02

Estar “seguro” refere-se a um comportamento discriminativo, onde na presença de certos estímulos antecedentes o indivíduo emite o comportamento que tem a probabilidade de ser reforçado. Estar “inseguro” é responder ou não, ou a falta de emissão de comportamentos diante de determinado contexto. Sentir-se seguro é sub-produto de um comportamento discriminativo bem fortalecido no passado (Baum, 1999).

O **G1** teve a maior parte de seus participantes sentindo-se inseguro na fase pré, porém na fase pós, isso se elevou um pouco, oscilando entre mais ou menos inseguro e seguro. Já no **G2**, novamente na fase pré, há praticamente todos os itens da escala sendo considerados, porém após a intervenção, esse sentimento se alterou para inteiramente seguro ou seguro. Quando se comparou os resultados entre a pré e pós-intervenção, o valor de p encontrado foi de 0,0431 (Teste de Wilcoxon) que demonstrou diferença estatisticamente significativa, podendo ser compreendido como um dos efeitos do programa onde os participantes mostraram-se mais discriminativos em relação aos sentimentos envolvidos na escolha profissional, após OP.

Com estes dados, nota-se que o programa aumentou o sentimento de segurança dos participantes, ou seja, que eles passaram a discriminar um pouco melhor certos estímulos antecedentes que tem probabilidade de serem reforçados caso eles tomem certa decisão. E isto analisado em conjunto com a questão da tomada de decisão, demonstra que os sentimentos como sub-produtos da tomada de decisão são positivos, pois tornaram os participantes mais discriminativos em relação às suas escolhas.

Tourinho (1993) explicou que para Skinner o fato de um indivíduo conseguir

discriminar bem esses sub-produtos teria raízes na interação dele com seu ambiente social, ou seja, que se ele foi ensinado a fazer essa observação e falar sobre ela, terá cada vez melhores condições para fazê-lo. Talvez por isso, a média do primeiro grupo, apesar de ter se elevado, não tenha se elevado tanto, porque os participantes não tinham uma história comportamental de discriminação de seus sentimentos, portanto, não sabiam fazê-lo de forma tão apurada antes da experiência com o processo, porém depois disso foi possível, uma vez que puderam ser treinados e aprenderam a discriminar os estímulos envolvidos.

Até aqui, procurou-se discutir os pontos analisados pelo instrumento de entrada e saída, comparando-se cada um deles entre os dois grupos formados para a pesquisa. Visto de uma forma mais geral, pode-se dizer que houve uma alteração positiva dos participantes, de forma qualitativa, em praticamente todos os pontos avaliados por tal instrumento, ou seja, que o repertório do participante quanto à escolha da profissão e o nível de informação sobre essas opções foram ampliados; que os fatores que podiam influenciar a tomada de decisão, tanto os que auxiliavam como aqueles que dificultavam, foram discriminados melhor pelos participantes e que a questão da tomada de decisão, bem como dos sentimentos subjacentes deste processo, também foram discriminados pelos participantes e que eles podem ter um controle melhor sobre esses comportamentos. Porém, em termos estatísticos, apenas a questão relacionada à discriminação dos sentimentos decorrentes do processo de tomada de decisão, permitiu identificar a diferença estatística significativa na pré e pós-intervenção.

A importância de uma avaliação positiva destes itens faz com que o trabalho de OP possa ter sido considerado eficaz e consistente naquilo a que foi proposto (Neiva, 2002).

ANÁLISE DO INVENTÁRIO DE SATISFAÇÃO DO CONSUMIDOR: G1 E G2

O inventário de satisfação do consumidor utilizado nesta pesquisa foi adaptado por Moura (2000) cujo objetivo era avaliar a satisfação dos participantes com o programa de OP. Tal instrumento visava analisar o resultado que o programa gerou, ou não, em cada um dos participantes. O material constava de nove questões fechadas sobre o impacto que o programa podia ter no aumento do autoconhecimento, conhecimento das profissões e classes de comportamentos para a tomada de decisão. Para cada item o sujeito deveria atribuir uma pontuação em uma escala de 1 a 5, com o valor 1 indicando a insatisfação e 5 indicando a satisfação máxima com o programa proposto.

A pontuação individual total no instrumento variava entre 9 e 45 pontos, sendo que os

pontos entre 9 e 18 podiam indicar insatisfação com o programa e/ou agravamento das dificuldades de escolha; a pontuação entre 36 e 45 podia ser o indicativo de satisfação com o programa e/ou avanço no processo de escolha e os escores intermediários, entre 19 e 35, indicariam neutralidade, isto é, indiferença em relação ao programa e/ou manutenção de dificuldades que sejam apresentadas no início do processo. Os dados obtidos com os participantes podem ser observados na Tabela 13.

Tabela 13: Inventário de Satisfação do Consumidor

ESCORE	G1	G2
9 e 18	-	-
19 e 35	01	-
36 e 45	02	06

Os dados apontaram que tanto no **G1** como no **G2** o índice dos participantes ficou no escore que demonstra avanço no processo de escolha e satisfação com o programa. Apenas um participante do **G1** ficou no escore intermediário, indicando que o programa não trouxe alterações ao seu repertório de escolha profissional, portanto, não havendo satisfação com o programa ao qual participou. Através dos dados comparados entre os dois grupos, pode-se dizer que, no geral, houve satisfação dos participantes de ambos os grupos. Dados semelhantes foram encontrados no trabalho de Moura (2000).

Os dados individuais de cada participante no inventário, podem ser melhor visualizados graficamente na figura 1, sendo que no eixo dos participantes, os números de 1 a 3, correspondem aos integrantes do **G1** e os números de 4 a 9 aos do **G2**.

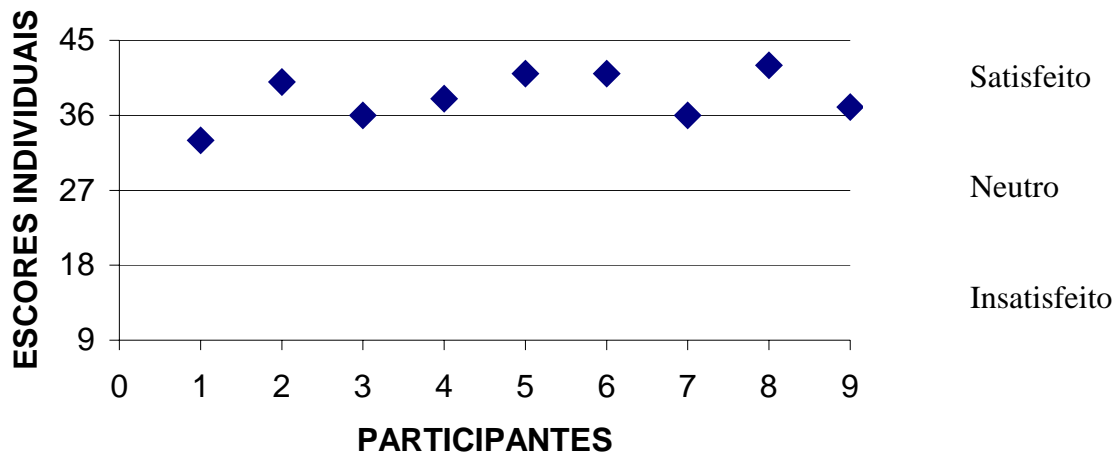


Figura 1: Escores Individuais dos participantes no Inventário de Satisfação do Consumidor.

Graficamente, percebem-se as diferenças numéricas nos escores individuais foram muito pequenas não podendo ser muito significativas, mesmo no caso do participante que está na fase tida como neutra, ficando muito próximo do que indicava satisfação com o programa.

ANÁLISE DO PROGRAMA: G1 E G2

O programa foi avaliado por meio de questões fechadas, cujo objetivo era avaliar o quanto às atividades desenvolvidas em cada sessão de grupo contribuiu para os avanços na decisão profissional, e abertas, onde o participante podia expressar sua opinião sobre itens do programa. As questões fechadas procuraram avaliar três pontos do programa: cada atividade feita nos encontros; a duração e a estrutura do programa. Já as questões abertas se referiam a cinco pontos principais: motivos que os levaram a faltar; importância de ter participado deste grupo; pontos positivos e negativos dos encontros; sugestões para a melhoria do programa e sobre o desempenho da pesquisadora no processo de OP.

Nos cinco encontros foram desenvolvidas 9 atividades estruturadas (técnica de apresentação como índio; técnica Minha Bandeira Pessoal; frases incompletas; jogo de critérios para escolha profissional; pesquisa sobre profissões em manuais, guias e artigos; gincana das profissões; texto do Papa Léguas; técnica dos bombons e carta de despedida) sendo que algumas delas (frases incompletas e pesquisa sobre profissões em manuais, guias e artigos) foram inicialmente propostas como atividades para serem feitas em casa, mas os participantes não as desenvolveram dessa forma.

Para avaliar cada atividade, foram criados escalas com seis itens (não participei da atividade; contribuiu quase nada; contribuiu pouco; contribuiu o suficiente; contribuiu bastante e contribuiu demais) sendo que numericamente, eles iam de 0 a 5, onde o item atribuído como 0, indicava a não participação na atividade proposta. A Tabela 14 mostra tais avaliações.

No **G1**, com exceção dos encontros em que faltaram e, portanto, não participaram, as atividades avaliadas com menor pontuação tiveram como atribuição 03, referente à contribuição suficiente, mas elas não tiveram essa atribuição pela maioria. As atividades a (técnica de apresentação como índio); e b (técnica minha bandeira pessoal) foram relatadas como tendo contribuído o suficiente (04) para o participante, uma vez que a maior parte dos concluintes do programa não participaram dela, por terem iniciado na segunda sessão. Já as atividades c (frases incompletas), d (jogo de critérios para escolha profissional) e i (carta de

despedida) foram assinaladas pela maioria com o valor 05, ou seja, como tendo contribuído demais ao longo do processo. A atividade e (pesquisa sobre profissões em manuais, guias e artigos) foi considerada como tendo contribuído bastante pela maior parte deles.

Tabela 14: Avaliação de cada Atividade desenvolvida nos Encontros

ATIVIDADES	G1					G2						
	00	01	02	03	04	05	00	01	02	03	04	05
a) Técnica de apresentação como Índio	02	-	-	-	01	-	-	-	-	03	01	02
b) Técnica Minha Bandeira Pessoal	02	-	-	-	01	-	-	-	-	-	02	04
c) Frases Incompletas	-	-	-	01	-	02	-	-	01	02	01	02
d) Jogo de Critérios para Escolha Profissional	-	-	-	01	-	02	-	-	-	01	02	03
e) Pesquisa sobre profissões em manuais, guias e artigos	-	-	-	-	02	01	-	-	-	03	02	01
f) Gincana das Profissões	01	-	-	-	01	01	-	-	-	-	03	03
g) Texto do Pápa Léguas	-	-	-	01	01	01	-	-	-	01	03	02
h) Técnica dos bombons	-	-	-	01	01	01	-	-	-	01	02	03
i) Carta de despedida	-	-	-	01	-	02	-	-	-	02	02	02

Legenda: 00 = Não participei da atividade; 01 = Contribui quase nada; 02 = Contribui pouco; 03 = Contribui o suficiente; 04 = Contribui bastante e 05 = Contribui demais.

O **G2** não teve nenhum participante que tenha faltado aos encontros, logo, nenhuma atividade recebeu a atribuição 00. A menor pontuação dada a atividades nesse grupo, foi com o valor 02, indicando pouca contribuição, mas apenas por um participante e para a atividade **c** (frases incompletas). Os itens que foram melhor avaliados pela maioria dos participantes deste grupo tendo recebido a atribuição 05 (contribuiu demais), foram os itens **b** (técnica minha bandeira pessoal); **d** (jogo de critérios para escolha profissional) e **h** (técnica dos bombons). Por outro lado os itens **a** (técnica de apresentação como índio) e **e** (pesquisa sobre profissões em manuais, guias e artigos) receberam da maioria uma contribuição suficiente (valor 03). Um dado curioso se refere ao item **i** (carta de despedida) que recebeu igualmente os valores 03 (contribui o suficiente), 04 (contribuiu bastante) e 05 (contribuiu demais). Outra atividade que dividiu em equilíbrio a opinião dos participantes foi à atividade **f** (gincana das profissões), mas desta vez entre os dois itens máximos (04 e 05).

Quando comparados em conjunto, **G1** e **G2**, os dados apontam que a atividade que foi considerada como tendo contribuído demais (valor 05) pela maioria foram às atividades **d** (jogo de critérios para escolha profissional) e **f** (gincana das profissões), sendo que essas atividades estavam relacionadas com a questão da informação profissional, mas a primeira também se referia, em partes, com a questão do autoconhecimento e de como isso podia ser

visto de forma conjunta com a informação profissional. Para ambos os grupos, a maior parte das atividades teve uma avaliação considerada positiva, sendo reforçador ter participado delas.

Carvalho (1995) defendeu a importância da escolha adequada das atividades para uma intervenção em grupo, explicando que, quando as atividades propostas são planejadas de forma detalhada e para os objetivos da metodologia de grupo, elas auxiliam de forma mais eficaz seus participantes, do que quando escolhidas ao acaso. E os dados encontrados demonstram o efeito positivo que a maior parte delas gerou nos participantes.

Como foi explicado no método o programa basicamente foi dividido em três fases: autoconhecimento e conhecimento do outro; conhecimento do mundo do trabalho e informação profissional e tomada de decisão. O modelo comportamental (Moura, 2000) explica esta divisão através de variáveis que estariam envolvidas no processo de escolha: variáveis pessoais, profissionais e de tomada de decisão.

Na Tabela 15, observam-se visualmente como as atividades estiveram divididas ao longo de todo processo de intervenção, tanto conforme a fase, como em que encontro elas aconteceram.

Tabela 15: Atividades divididas conforme as Fases e os Encontros

ATIVIDADES	FASE	ENCONTROS
a) Técnica de apresentação como Índio;	1. Autoconhecimento e conhecimento do outro	1º
b) Técnica Minha Bandeira Pessoal;	1. Autoconhecimento e conhecimento do outro	1º
c) Frases Incompletas;	1. Autoconhecimento e conhecimento do outro	Casa e 2º
d) Jogo de Critérios para Escolha Profissional;	Transição da Fase 1 para a Fase 2	2º
e) Pesquisa sobre profissões em manuais, guias e artigos;	2. Mundo do trabalho e informação profissional	Casa, 3º e 4º
f) Gincana das Profissões;	2. Mundo do trabalho e informação profissional	3º
g) Texto do Pápa Léguas;	Transição da Fase 2 para a Fase 3	4º
h) Técnica dos bombons;	3. Tomada de Decisão	4º
i) Carta de despedida.	3. Tomada de Decisão	5º

A divisão nestas três fases ocorreu conforme proposições de outros trabalhos já estruturados neste sentido, como de Lucchiari (1993a), Lent e Brown (1996), Oliveira (2000), Moura (2001), Torres (2002) e Hissa e Pinheiro (2002) as quais justificam que a estrutura

neste sentido pode ser mais eficaz no auxílio ao jovem que procura por um programa de OP.

Pode-se perceber com esta divisão, que mesmo o trabalho tendo sido realizado em apenas 5 encontros, conseguiu fazer uma divisão equilibrada entre todas as fases e executá-las de forma homogênea nas atividades propostas.

Já se falou de forma mais aprofundada sobre a questão do que seria o “conhecimento” para o behaviorismo, mas como entender o “autoconhecimento”? Tourinho (1993) propôs que se para Skinner o “conhecer” era a discriminação de estímulos, logo o autoconhecer corresponderia a uma discriminação de estímulos gerados pelo próprio indivíduo, com auxílio das interações sociais. Baum (1999) complementou que estaria na mesma classe do falar sobre controle de certos estímulos, do falar sobre si, mas de forma que tenha sido auxiliado nesta discriminação em situações anteriores. “A explicação do autoconhecimento sustenta-se sem qualquer referência aos sentidos, exceto que é através deles que um indivíduo tem acesso às contingências do ambiente em que vive” (Tourinho, 1993, p. 63).

Portanto, a importância de se ter num processo de OP uma fase em que as pessoas pudessem ter um autoconhecimento e conhecimento do outro, seria justamente, para exercitá-los na questão da discriminação sobre certos comportamentos que podem ser relatados por outros e auxiliar aos outros nesta mesma discriminação. “Há casos em que o autoconhecimento pode ser necessário para a construção de regras que estarão envolvidas no processo de determinação dos comportamentos futuros dos indivíduos” (Tourinho, 1993, p. 37). No caso, o autoconhecimento auxiliou o participante a descrever (auto-relatar) de forma mais clara algumas classes de comportamentos e quais as conseqüências que podem ser prováveis pré-requisitos para o exercício de uma atividade profissional.

E a importância do ensino do auto-relato num processo de OP se mostra necessário justamente porque muitas vezes a escola não oferece subsídios para o jovem fazer isto (Soares, 2002a).

Muito já se falou sobre a importância da informação profissional. E este é o grande objetivo da segunda fase, na qual se propõe o fornecimento de informações sobre o mundo do trabalho, de modo que os participantes pudessem adquirir um repertório mais amplo sobre o assunto.

E a terceira e última fase, porém não a menos importante, a tomada de decisão. Soares (1988) propôs que o momento da tomada de decisão seria aquele em que o indivíduo pudesse

discriminar as contingências e as conseqüências da sua escolha e então optar por aquilo que lhe fosse mais reforçador.

Apesar desta divisão e dos argumentos do porque elas fizeram parte deste programa, procurou-se avaliar com os participantes qual teria sido a fase que foi significativa para eles, durante todo o processo. Isso é melhor identificado na Tabela 16.

Tabela 16: Importância das Fases da estrutura do Programa

FASES DO PROGRAMA	G1	G2
1. Autoconhecimento e conhecimento do outro	-	02
2. Mundo do trabalho e informação profissional	03	01
3. Tomada de Decisão	-	03

A divisão nestas fases demonstrou que para o **G1** a fase dois, do conhecimento do mundo do trabalho e a informação profissional, foi a mais importante, de forma unânime. Já no **G2**, a fase mais importante para a maioria foi à tomada de decisão, seguida pela questão do autoconhecimento, ficando o conhecimento do mundo do trabalho e informação profissional por último. Mas quando comparados em conjunto, essa última pode ser considerada como a mais importante pela maioria, porém não com uma diferença muito significativa em termos numéricos.

Por fim, como último item das questões fechadas, foi feita a avaliação dos participantes sobre a questão da duração do programa. Tal questão foi avaliada por uma escala com cinco pontos (muito curto; curto, com tempo insuficiente; suficiente e adequado; demorado e muito demorado), conforme Tabela 17.

Tabela 17: Duração do Grupo

DURAÇÃO DO GRUPO	G1	G2
1. Muito curto	02	02
2. Curto/tempo foi insuficiente	-	-
3. Suficiente/ Adequado	01	04
4. Demorado	-	-
5. Muito demorado	-	-

No **G1**, a maior parte avaliou que o programa foi muito curto, e uma pequena parte que ele foi adequado e suficiente. Talvez porque a maior parte dos concluintes deste grupo iniciou a partir do segundo encontro. Já no **G2** estes dados se inverteram, a maior parte achou o grupo

suficiente e adequado e uma pequena parcela achou muito curto. Pode-se concluir, quando os dados são analisados em conjunto, que o tempo do programa pode ter sido eficaz com estes cinco encontros, porém seria interessante testá-lo desta forma num universo mais abrangente para conclusões mais precisas neste sentido, uma vez que esta foi a primeira vez que este programa foi testado nesse formato.

A decisão pela composição deste programa num número menor de encontros, com apenas 5, foi feita mediante algumas reflexões de Moura (2000), a qual tendo desenvolvido um programa com 8 encontros e na avaliação com seus participantes, identificou que caso o programa houvesse sido estruturado com alguns encontros a menos, teria tido menor índice de desistentes. As desistências no **G1**, neste caso, não podem ser associadas a esse fator encontrado por esta pesquisadora, mas sim a falta de clareza e motivação para este tipo de trabalho.

Na literatura sobre o tema, não há uma concordância sobre o assunto. Carvalho (1995) defendeu a idéia de 5 encontros, sendo que isso foi avaliado positivamente pelos participantes. Esta pesquisadora desenvolveu trabalhos de OP com quantidades maiores de encontros, porém, relatou que aqueles que tiveram mais de cinco encontros, os dados não apontaram uma maior satisfação, o que a fez considerar a quantidade de 5 encontros como a mais favorável de obter eficácia.

Soares (1993c) e Wainberg (1997) propuseram a idéia de 8 encontros e Crestani (2000) 10. Nestes três últimos trabalhos, não há relato de avaliações junto aos participantes sobre a questão da sua duração, apenas a descrição do programa como uma proposta de intervenção com este número de encontros.

Sobre as questões abertas, elas serão apresentadas em duas tabelas, sendo relatados sobre a posição de cada participante, os quais foram identificados de **P1** a **P9**, sendo de **P1** a **P3** referentes aos participantes do **G1** e de **P4** a **P9**, do **G2**. Na Tabela 18 estão as questões referentes às faltas e os motivos que os levaram a faltar e a importância de terem participado deste grupo.

Os prováveis fatores que os levaram a faltar foram relacionados com solicitações familiares ou desconhecimento do programa até então.

Todos foram unânimes na importância que o grupo teve para o seu repertório pessoal. Para alguns, a maior importância foi à informação profissional (aprender sobre profissões ou

aprender mais sobre elas e sobre o mercado de trabalho) e para outros na questão da tomada de decisão (saber fazer escolhas, decidir o que vai ser ou aumentar sua convicção sobre sua escolha, modificar seus planos sobre futuro profissional). Porém a questão do autoconhecimento foi pouco discriminada pelos participantes neste momento. Estes dados se comparados com os obtidos na avaliação da importância das fases do programa (Tabela 16) demonstram os mesmos resultados obtidos naquela situação sobre a questão da informação profissional, com a diferença que neste momento os participantes não foram solicitados a falar sobre isso, mas novamente demonstraram a importância desta fase para eles.

Tabela 20: Dados referentes à faltas, motivos e importância da participação no grupo.

	Faltas	Encontros	Motivos	Importância da participação
P1	Sim	1º	Iniciou no segundo encontro.	Aprendeu mais sobre profissões, a fazer escolhas e passou a ter interesse maior sobre as profissões.
P2	Sim	3º	Precisou ajudar em casa.	Aprendeu bastante.
P3	Sim	1º	Iniciou no segundo encontro.	Aprendeu a tomar decisões, conheceu melhor as profissões e decidiu o que quer e vai fazer.
P4	Não	-	-	Aprendeu muito sobre as profissões.
P5	Não	-	-	Já tinha algumas clarezas sobre sua profissão, mas no grupo teve a certeza do seu “dom específico”(SIC).
P6	Não	-	-	Teve uma visão de como andam as coisas nas profissões e como ele anda diante delas.
P7	Não	-	-	Ajudou muito no conhecimento do mercado de trabalho.
P8	Não	-	-	Conseguiu ter maior convicção do que deseja profissionalmente.
P9	Não	-	-	Pode conhecer e modificar seus planos do seu futuro profissional.

A Tabela 19 apresenta os pontos positivos e negativos dos encontros; sugestões para a melhoria do programa e sobre o desempenho da pesquisadora no processo de OP.

Duas categorias de respostas foram utilizadas pelos participantes para classificar as respostas dos pontos positivos: 1) técnicas utilizadas ao longo do processo que tiveram importância para os participantes e 2) fatores vivenciados por eles ao longo do processo, sendo que este último foi o mais apontado por eles. Os participantes verbalizaram de forma bastante clara esses pontos.

Tabela 19: Dados referentes aos pontos positivos e negativos, sugestões de melhoria do programa e desempenho da pesquisadora.

Itens Part.	Pontos positivos	Pontos negativos	Sugestões de melhoria	Desempenho da pesquisadora
P1	Jogo Critério para escolha profissional; carta de despedida e gincana das profissões.	O fato de ser gravado, causa da timidez.	Ter uma duração maior e por ser mais vezes na semana e mais atividades como o jogo e a gincana.	Gostou muito das atividades e da pesquisadora e achou que ela soube explicar detalhadamente o que não entendia.
P2	As coisas novas que aprendeu.	-	-	Ajudou nas suas dúvidas e no seu processo de escolha profissional.
P3	A técnica utilizada pela pesquisadora para os encontros.	Os participantes terem falado pouco.	Ter uma duração maior.	Soube conduzir o grupo e estimular os participantes a falar, ajudou muito no seu processo de decisão.
P4	Ter aprendido sobre como planejar seu futuro e conhecer outras profissões.	-	Mais gincanas sobre as profissões.	Soube como orientar na sua questão profissional e motivar o grupo.
P5	Todos os encontros foram dinâmicos e bem explicados.	Pouco tempo do programa.	Aumentar duração do programa.	Conduziu bem cada encontro, deixando claro as dúvidas. Levou material informativo necessário e suficiente para o desenvolvimento do trabalho.
P6	Ter descoberto novos horizontes e ter conhecido melhor as pessoas.	O pequeno número de participantes.	Ter uma divulgação maior, para que mais pessoas possam participar.	Ajudou, a saber, como escolher.
P7	A efetiva participação de todos, dando opiniões, falando da sua vida.	-	Mais pessoas no grupo, para ter mais troca entre eles.	Ajudou a perceber que pode conseguir o que quiser na vida, se lutar por isso. Com esse trabalho ela esta ajudando a ter um país melhor.
P8	Gincana das Profissões e Técnica dos bombons.	Técnica de apresentação como índio.	-	Auxiliou a ter mais convicção e certeza da sua escolha.
P9	O texto Papa Léguas.	-	-	Ajudou na escolha da sua profissão e lhe mostrou a importância de escolher uma profissão.

Os pontos negativos também podem ser organizados em categorias, porém em três: 1) fatores relacionados às suas participações; 2) duração do programa e 3) técnicas utilizadas que foram difíceis de serem vivenciadas. É importante lembrar que uma parte deles não conseguiu relatar pontos negativos e daqueles que relataram a categoria mais apontada foi a dos fatores

relacionados às participações. Sobre esta questão, em ambos os grupos houve a indicação de que poderia ter sido mais proveitoso se houvesse um número maior de participantes.

Com certeza o trabalho em grupo sempre é mais favorável quando o número de participantes varia entre 8 e 10 participantes (Wainberg, 1997). Porém isso não aconteceu na prática devido ao pequeno número de indivíduos que se interessaram e se enquadravam na proposta e na metodologia.

Sobre as sugestões de melhorias do processo, elas não puderam ser tão categorizadas como as questões anteriores, porque as respostas foram mais diversificadas. A sugestão que foi lembrada por mais participantes foi a referente à quantidade de encontros, que na opinião deles, deveria ser maior do que os 5 propostos. Seguindo esta linha da programação, um outro sugeriu uma divulgação maior no bairro para atingir outras pessoas. Um participante, ainda, não viu a questão de poucos participantes como um ponto negativo no processo, mas sugeriu que se houvesse um maior número de participantes, poderia haver uma troca maior entre eles. Nesta questão da melhoria também houve aqueles que não souberam o que sugerir, porém aqueles que o fizeram, apontaram pontos que realmente devem ser revistos para propostas futuras com estes objetivos.

Em relação ao desempenho da orientadora, os participantes apontaram na maior parte de seus relatos que ela soube utilizar a metodologia de forma eficaz e auxiliou-os na questão da escolha profissional. Conclui-se que a pesquisadora pode modelar respostas que aumentaram a probabilidade de uma tomada de decisão, com maiores probabilidades de produzir reforços positivos para seus participantes (Mitchell e Krumboltz, 1990; Fantino, 1998; Bernardes e col., 2003).

O programa foi avaliado positivamente por eles. Os comentários foram pertinentes. Com relação à duração do programa, apesar da sugestão de um tempo maior, o formato de cinco encontros mostrou sua eficácia e cumpriu seus objetivos. Houve dificuldade para compor a amostra neste formato, sendo que o segundo grupo foi um pouco mais assertivo no sentido de propor o programa em dias corridos, para que não deixassem de participar dele. Não parece que o aumento da duração dos encontros possa motivá-los mais. Talvez a solução possa estar em se modificar as estratégias de divulgação e formação de grupos interessados do que na alteração da duração do programa.

CONCLUSÕES

Os dados da pesquisa desenvolvida demonstraram que, apesar de toda a relevância que ela pode possuir, é muito pouco explorado com esse tipo de população e com esta metodologia, conforme pode ser visto na revisão da literatura. Os resultados comprovaram que houve eficácia, mesmo que diante dos problemas ocorridos com a composição da amostra e na continuidade da participação no **G1**. As variáveis que levaram os participantes a desistirem não puderam ser associadas com o programa em si, mas a outras, que independeram do grupo, como a falta de clareza das informações fornecidas antes do desenvolvimento da pesquisa e dos seus objetivos.

Com a análise funcional feita dos episódios verbais, em ambos os grupos, foi possível a observação de determinados tipos de comportamentos que foram avaliados pelos instrumentos padronizados bem como o alcance dos objetivos propostos para cada encontro. Possibilitou a análise da postura e do comportamento da orientadora e comprovou que mesmo diante de um conjunto de regras semelhantes, os grupos podem se comportar de forma diferente, pois cada membro possui repertórios e histórias de vida distintos que estão diretamente relacionadas com o comportamento emitido. Pode ser analisado o aumento do repertório verbal de alguns participantes, bem como o desenvolvimento de algumas habilidade sociais que podem ser necessárias para a inserção no mundo do trabalho e que podem ser generalizadas para outros contextos. Além disso, tais análises permitiram uma compreensão mais detalhada da visão da análise do comportamento sobre um programa de orientação profissional e a melhor visualização da ampliação do repertório comportamental destes indivíduos, a partir do qual podem ter um controle maior das contingências às quais estejam expostos, tendo, acima de tudo, um autoconhecimento necessário e suficiente para tomar decisões mais coerentes sobre o seu futuro profissional.

O aumento no repertório dos concluintes pode não ter sido demonstrado estatisticamente em todas as análises feitas, devido ao número restrito dos participantes, porém qualitativamente isso pode ser comprovado nos instrumentos utilizados. No questionário de Entrada e Saída puderam ser observadas diferenças nas questões referentes ao número de opções, em comparação a trabalhos que visavam o ingresso no curso superior os quais sugeriam que o trabalho de OP deve restringir, na medida do possível, o número de opções

profissionais e nesse contexto, houve o inverso, houve o aumento da variabilidade, já que antes do grupo possuíam pouca informação sobre o mundo do trabalho.

Demonstrou, também, que os trabalhos formativos e esclarecedores sobre os níveis profissionais e sua relevância social devem ser cada vez mais planejados e executados, para que as profissões básicas e as técnicas deixem de ser escolhidas apenas quando indicar a falta de uma possibilidade melhor, mas que sejam uma opção em si. Esse tipo de trabalho pode gerar uma maior certeza sobre essa possibilidade de escolha e tornar as pessoas que escolham esse nível de profissão mais realizados e reforçados no mundo do trabalho.

Os fatores que poderiam influenciar a tomada de decisão, tanto os que auxiliavam como aqueles que dificultavam, foram discriminados melhor pelos participantes após o programa. Foi avaliada, também, a questão da tomada de decisão, que gerou um resultado estatístico significativo no **G2**. Houve o aumento do sentimento de segurança dos participantes, ou seja, passaram a discriminar um pouco melhor certos estímulos antecedentes que tem a probabilidade de ser reforçado, caso eles tomem certa decisão. E isto analisado em conjunto com a questão da tomada de decisão, demonstrou que os sentimentos como sub-produtos da tomada de decisão foram positivos, pois tornaram os participantes mais discriminativos em relação às suas escolhas.

O inventário de satisfação do consumidor apontou que houve avanço no processo de escolha e satisfação com o programa, praticamente de forma total, sendo que dos nove concluintes, apenas um deles ficou no escore intermediário, porém esse dado isoladamente não altera os demais.

No instrumento sobre a avaliação do programa, este foi analisado de forma bastante positiva entre os participantes, consolidando ainda mais a questão do quanto à informação profissional foi significativa para este tipo de população, sendo a fase melhor avaliada por eles, em comparação ao autoconhecimento e conhecimento do outro e a tomada de decisão. Demonstrou, também, que a questão da informação aumentou a clareza e o conhecimento sobre determinadas profissões básicas ou técnicas, que antes eram até mesmo desconhecidas e, de certa forma, desvalorizada pelos participantes.

Acima tudo, pode-se afirmar que o programa de OP proposto por Moura (2000) para análise do comportamento, mesmo tendo sido adaptado para esta pesquisa mostrou-se eficaz nos seus pressupostos básicos, no que se referiu as contingências pessoais, profissionais e de

tomada de decisão, abrangendo a população estudada. E se consolidou com a sugestão de Skinner (1978) sobre a necessidade do trabalho com populações adversas no sentido de não apenas ser um trabalho assistencialista, mas como uma proposta que ampliou a variabilidade comportamental de tais populações, no contexto da escolha profissional.

Enfim, com este trabalho não apenas o programa em si pode ser avaliado de forma positivo pelos participantes, mas também pela pesquisadora, que se sentiu muito reforçada com os resultados obtidos e com a certeza de que os trabalhos nesse campo de atuação podem ser desenvolvidos de forma científica, eficaz e auxiliar cada vez mais as pessoas a serem capazes de se discriminar melhor e poderem entender as suas escolhas, principalmente aquelas referentes ao mundo do trabalho, para serem realmente profissionais que atuem de forma mais coerente, reforçadora e, acima de tudo, sejam realmente felizes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitas questões puderam ser levantadas a partir desse trabalho e algumas delas procurou-se debater longo da sessão de resultados. Porém, ainda existem alguns aspectos da OP que podem ser melhor controlados em pesquisas futuras com este tipo de população que ficam aqui registradas como sugestões:

1) Número de encontros e a frequência:

Não é o aumento ou a diminuição que precisa ser modificado, pois trabalhos extensos podem dificultar a manutenção dos participantes (Moura 2000). O ponto central é questão da frequência. A necessidade do desenvolvimento de dois grupos demonstrou que o trabalho foi mais eficaz quando feito em dias corridos, como no caso do **G2**, e não com intervalos entre os encontros.

2) Forma de divulgação e formação dos grupos:

A necessidade de estratégias mais eficazes do que apenas a divulgação por cartazes. Isso foi muito pouco eficaz, ainda que nele contivesse a maior parte das informações sobre o que o trabalho pretendia. Talvez o contato com pessoas que já desenvolvam algum tipo trabalho com jovens dentro destas comunidades seja uma das saídas mais interessantes.

3) A problemática da primeira escolha:

Para este tipo de população, quando estão na idade acima de 14 anos, a maior parte já teve algum contato prévio com algum tipo de trabalho, ainda que seja informal. Portanto, a utilização do termo primeira escolha talvez não seja o mais adequado, porque normalmente ele é utilizado desta forma para se referir a indivíduos que irão ter contato pela primeira vez com algum tipo de trabalho ou profissão.

4) Noções sobre trabalho e profissão.

A necessidade da clareza e da diferenciação dos termos é fundamental. Para este tipo de população o termo profissão ainda está completamente relacionada com o acesso ao ensino superior. Eles mesmos não têm uma discriminação suficiente de que muitas profissões dos níveis básicos e técnicos são tão importantes e necessários quanto outras de nível superior. O processo de OP deve trabalhar estas questões de forma clara e objetiva, para que eles possam discriminar suas semelhanças e/ou diferenças.

5) Especificação de estratégias motivacionais para prevenir o abandono:

Com a grande desistência dos participantes do **G1**, muito se ouviu, de diversos líderes da comunidade, que a falta de motivação destes jovens eram constantes nas mais

diversificadas atividades. Para a análise do comportamento o termo motivação é compreendido como algo que seja um reforçador para que haja a manutenção do comportamento de estar motivado, então é imprescindível que se investigue que estratégias podem ser reforçadoras para este tipo de população num trabalho com essas possibilidades. Na população estudada, o que se percebeu é que, em muitos outros contextos da comunidade, são utilizados reforçadores primários, como oferecimento de alimento (cestas-básicas), por exemplo, para a manutenção dos participantes nas atividades. E no momento em que isso não é oferecido, a frequência diminui. Portanto, como os reforçadores oferecidos pelo programa de OP não foram reforçadores primários, a desistência foi alta. Um trabalho anterior a OP que busque discriminar outros reforçadores, pode encontrar as estratégias motivacionais que venham a prevenir o abandono em trabalhos futuros.

6) Seleção prévia antes da formação do grupo:

Percebeu-se que a ficha de identificação não foi suficiente para a coleta de dados da população e o esclarecimento sobre a proposta do trabalho. Talvez uma entrevista semi-estruturada com aqueles que se mostrem interessados, seja mais eficaz no sentido, tanto de obter mais dados, como uma possibilidade maior de esclarecimento dos objetivos do trabalho. Dessa forma, os participantes podem já ir para o grupo mais motivados e também ter uma evasão menor.

REFERÊNCIAS

- Alexim, J. C., Bellan, A. C. D. e Dias, J. (org) (2002). Referencial de Planejamento - Diversidade e Educação Profissional. Brasília, OIT MTE/FAT: Estação Gráfica Ltda.
- Alexim, J. C., Brígido, R. e Freire L. (2002). Certificação de Competências Profissionais – Glossário de Termos Técnicos. Brasília, OIT, MTE/FAT: Estação Gráfica Ltda.
- Annunciato, D. P. & Mondardo, D. M. e Soares, D. H. P. (2002). Ociograma Familiar: Revelando Influências para uma Escolha Profissional mais Feliz [Resumo]. Em Associação Brasileira de Orientadores Profissionais (org.), Anais, III Workshop de Técnicas de Orientação Profissional; II Encontro de Formadores em Orientação Profissional e III Seminário de Informação e Orientação Profissional do LIOP, Florianópolis: ABOP.
- Araújo, R. M. de L. (2002) A Reforma da Educação Profissional sob a ótica da noção de competências. Boletim Técnico do Senac, 28(3): 3-11.
- Azrin, n. H. e Besalel, V. A. (1980). Job Club Counselor's manual: a behavioral approach to vocational counseling. Autin: Pro-ed.
- Ballarine, M. (2002). A atualidade da Orientação Profissional – Uma reflexão sobre seus pressupostos teóricos e sua prática. Dissertação de Mestrado, São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- Bandura, A. (1979). Modificação do Comportamento. Rio de Janeiro: Interamericana.
- Baptista, M. T. D. S. (1984). Um estudo do significado da informação profissional no currículo de 2º Grau. Dissertação de Mestrado, São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

- Barone, R. E. (1998). Formação Profissional: Uma contribuição para o debate Brasileiro contemporâneo a partir da experiência internacional. Boletim Técnico do Senac, 24(1): 13-25.
- Bastos, A.V.B. (1997). A escolha e o comportamento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. Revista de Administração, 32(3): 28-39.
- Baum, W. M. (1999). Compreender o Behaviorismo – Ciência, Comportamento e Cultura. (Tradução de M. T. A. Silva; M. A. Matos; G. Y. Tomanari e E. Z. Tourinho). Porto Alegre: Artmed (trabalho original publicado em 1994).
- Bellan, A. C. (2002). Diversidade e Discriminação. In: Dias, J. & Freire, L. (org.) Diversidade - Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho – Ensaios e Reflexões. Brasília, OIT, MTE/FAT: Estação Gráfica Ltda.
- Bernardes, L. A.; Carvalho, K. A.; Starling, R. R.; Ireno, E. M.; Chaves, V. R. P. e Agostini, C. (2003). A Orientação Profissional na Análise do Comportamento: um estudo piloto para modelagem do comportamento do orientador [Resumo]. Em: Associação Brasileira de Psicoterapia e Medicina Comportamental (org.) Anais do XII Encontro Brasileiro de Psicoterapia e Medicina Comportamental. Londrina: ABPMC. Em cd room.
- Bielinski, A. C. (2000) Educação Profissional no século XIX – Curso Comercial do Liceu de Artes e Ofícios: um estudo de caso. Boletim Técnico do Senac, 26(3): 45-55.
- Bisquerra, R.; Sarriera, J. C. e Martinez, F. (2004). Introdução à estatística – enfoque informático com o pacote estatístico SPSS. Porto Alegre: Artmed.
- Bock, Ana M. B. e Aguiar, W. M. J. (1995). Por uma prática promotora de saúde em Orientação Vocacional. In: Bock, Ana M. B. (org.) A escolha profissional em questão, (p. 9-23), São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Bock, Silvio D. (2002). Orientação Profissional: a abordagem Sócio-histórica. São Paulo: Ed. Cortez.
- Bohoslavsky, R. (1993). Orientação Profissional: a estratégia clínica. (Tradução de J. M. V. Bojart) 10ª edição. São Paulo: Martins Fontes. Trabalho original publicado em 1977.
- Brandão, M. (1999). Da Arte do Ofício à Ciência da Indústria: a conformação do capitalismo industrial no Brasil vista através da Educação Profissional. Boletim Técnico do Senac, 25(3): 17-29.
- Brasil, (2003a). Indicadores IBGE: Pesquisa Mensal de Emprego. Brasília. Acessado em 15/07/2003. Disponível em http://www.ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/07_2003doc.zip
- Brasil, (2003b). Ministério do Trabalho. Histórico do CBO. Brasília. Acessado em 02/06/2003. Disponível em <http://www.mtecbo.gov.br>.
- Brígido, R. V. (1999). Criação de uma rede nacional de certificação de competências profissionais. Em: Certificação de competências profissionais: discussões. Brasília, OIT, MTE/FAT: Estação Gráfica Ltda.
- Brown, D. (2000). Theory and the School-to-work transition: are the recommendatiopns suitable for cultural minorities? The Career Development Quartely, 48: 370-384.
- Carvalho, M. M. M. J. (1995). Orientação Profissional em Grupo – Teoria e Técnica. Campinas: Editorial Psy II.
- Coelho, E. C. (1999). As profissões imperiais: medicina, engenharia e advocacia no Rio de Janeiro – 1822-1930. Rio de Janeiro: Record.
- Crestani, R. A. (2000). Orientação Vocacional Ocupacional e Profissional numa escola de

- ensino fundamental e médio. Em: M. D. Lisboa e D. H. P. Soares (org.) Orientação Profissional em Ação – Formação e prática de Orientadores, (pp. 48-66). São Paulo: Summus Editorial.
- Davis, K e Newstrom, J. M. (2002a). Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem psicológica. Volume 1. São Paulo: Pioneira Thomas Learning.
- Davis, K e Newstrom, J. M. (2002b). Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem organizacional. Volume 2. São Paulo: Pioneira Thomas Learning.
- Depresbiteris, L. (2000). Educação Profissional: Seis faces de um mesmo tema. Boletim Técnico do Senac, 26(2): 29-39.
- De Rose, J. C. (1982). Consciência e propósito no Behaviorismo Radical. Em: Prado Jr, B. Filosofia e Comportamento. Coleção Almanaque (67-91). São Paulo: Brasiliense.
- ECA (1999). Estatuto da Criança e do Adolescente. 7ª Edição. São Paulo: Conselho Municipal da Criança e do Adolescente.
- Fantino, E. (1998). Behavior Analysis and Decision Making. Journal of the Experimental Analysis of behavior, 69(3): 355-364.
- Ferreira, A. B. H. (1999). Novo dicionário da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Ferreti, C. (1997). Uma nova proposta de Orientação Profissional. 3ª Edição. São Paulo: Cortez.
- Ferry, T. R.; Fouad, N. A. e Smith, P. L. (2000). The role of family context in a social cognitive model for career related choice and behavior: A math and science perspective. Journal of Vocational Behavior, 57: 348-364.

- Frigotto, G. (1999). Globalização e Crise do Emprego: Mistificações e perspectivas da formação técnico-profissional. Boletim Técnico do Senac, 25(2): 31-45.
- Gabaldi, V. M. (2002). Formação de identidade: implicações na escolha profissional. Dissertação de Mestrado. Campinas: IP/PUCCAMP.
- Gonçalves, M. H. B.; Botini, J. e Pinheiro, B. A. de A. (2001). Referenciais para a educação profissional. Rio de Janeiro: SENAC/DFP/DI.
- Greca, S. M. G. (2000). A Importância da informação na Orientação Profissional – uma experiência com alunos do ensino médio. Em: M. D. Lisboa e D. H. P. Soares (org.) Orientação Profissional em Ação – Formação e prática de Orientadores. (pp. 111-133), São Paulo: Summus Editorial.
- Groh, F. B. (2002). Comparando a informação profissional entre alunos do ensino médio e semi-extensivo [Resumo]. Em Associação Brasileira de Orientadores Profissionais (org.), Anais do III Workshop de Técnicas de Orientação Profissional; II Encontro de Formadores em Orientação Profissional e III Seminário de Informação e Orientação Profissional do LIOP. Florianópolis: ABOP.
- Guilhardi, H.J. (2003). O uso de instrumentos padronizados de avaliação comportamental nas sessões de terapia. Campinas. Acessado em 15/10/2003. Disponível em http://www.terapiaporcontingencias.com.br/textos/helio/Uso_instrumentos.pdf .
- Hakin, D. (1999). Jovem, Carreira, Profissão: Como será o jovem na virada do milênio – um manual prático sobre o uso do planejamento estratégico pelo jovem do ano 2000. Curitiba: CIEE/PR.
- Hissa, M. da G. e Pinheiro, M. de A. (2002). Metodologia de Ativação da Aprendizagem – Uma abordagem Psicopedagógica em Orientação Profissional. Em: R. S. Levenfus e D.H.P. Soares (org). Orientação Vocacional/ Ocupacional – Novos achados teóricos.

técnicos e instrumentais para a Clínica, a Escola e a Empresa, (pp 133 – 146). Porto Alegre: Artmed.

Ivernizzi, N. (2002). Empregos Precários no Setor Terciário: Estudo de trajetórias ocupacionais de trabalhadores em risco de exclusão. Boletim Técnico do Senac, 28(1): 35-45.

Japur, M & Jacquemin, A. (1992). Delineamento de algumas reações internas do jovem frente ao conflito na situação de escolha profissional. Estudos de Psicologia, 9(3): 65-76.

Kracke, B. (1997). Parental behaviors and adolescents Career exploration. The Career Development Quarterly, 45: 341-350.

Krumboltz, J. D. (1992). The Wisdom of indecision. Journal of Vocational Behavior, 41: 239-244.

Krumboltz, J. D. (1998). Serendipity is not serendipitous. Journal of Counseling Psychology, 45: 390-392.

Krumboltz, J. D e Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. The career Development Quarterly, 47: 312-325.

Kuenzer, A. Z. (1999). Educação Profissional: categorias para uma nova pedagogia do trabalho. Boletim Técnico do Senac, 25(2): 19-29.

Lassance, M. C. (org) (1999). Técnicas para o Trabalho de Orientação Profissional em Grupo. Rio Grande do Sul: Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Lehman, Y. P. (1988). Aquisição de identidade vocacional em uma sociedade em crise – dois momentos da profissão liberal. Tese de Doutorado, São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

- Lent, R. W. e Brown, S. D. (1996). Social Cognitive Approach to Career Development: an Overview. The Career Development Quarterly, 44: 310-340.
- Lent, R. W.; Brown, S. D. e Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A Social cognitive analysis. Journal of Counseling Psychology, 47: 36-49.
- Levenfus, R. S. (1997). Psicodinâmica da escolha profissional. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Levenfus, R. S. (2002). Técnica dos Bombons. Em: R. S. Levenfus e D.H.P. Soares (org.), Orientação Vocacional/Ocupacional – Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a Clínica, a Escola e a Empresa, (pp. 413-418). Porto Alegre: Artmed
- Lisboa, M. D. (2002). Orientação Profissional e Mundo do Trabalho – Reflexões sobre uma nova proposta frente a um novo cenário. Em: R.S. Levenfus e D.H.P. Soares (org) Orientação Vocacional/Ocupacional – Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a Clínica, a Escola e a Empresa, (pp. 33 – 49). Porto Alegre: Artmed
- Lisboa, M. D. e Soares, D. H. P. (org) (2000). Orientação Profissional em Ação: formação e prática de orientadores. São Paulo: Summus Editorial.
- Lucchiari, D.H.P.S. (1993a). O que é Orientação Profissional? Uma nova proposta de atuação. Em: D.H.P.S. Lucchiari (org), Pensando e Vivendo a Orientação Profissional, (pp. 11-16). 2ª Edição, São Paulo: Summus Editorial.
- Lucchiari, D.H.P.S. (1993b). Planejamento por encontros. Em: D.H.P.S. Lucchiari (org), Pensando e Vivendo a Orientação Profissional, (pp. 22-34). 2ª Edição, São Paulo: Summus Editorial.
- Lucchiari, D.H.P.S. (1993c). Técnicas de Orientação Profissional. Em: D.H.P.S. Lucchiari (org), Pensando e Vivendo a Orientação Profissional, (pp. 35-68). 2ª Edição, São Paulo: Summus Editorial.

- Lucchiari, D.H.P.S. (1993d). O serviço de Orientação Profissional na Universidade Federal de Santa Catarina. Em: D.H.P.S. Lucchiari (org), Pensando e Vivendo a Orientação Profissional, p. 90-95. 2ª Edição. São Paulo: Summus Editorial.
- Luz, D.C. (2002). Eu e o Coiote – Lições do Desenho do Papa Léguas. Insight, 2, (pp. 51-53). São Paulo: Editora DVS - vida e consciência.
- Macedo, R.B.M. (1998). Seu diploma, sua prancha: como escolher a profissão e surfar no mercado de trabalho. 4ª Edição. São Paulo: Saraiva.
- Maranhão, H. de S. (1989). Qualificação para o trabalho. Dissertação de Mestrado em Educação. Unicamp.
- Martins, Carlos R. (1978). Psicologia do Comportamento Vocacional. São Paulo: EPU.
- Martins, Lucy N. R. (1995). Estilo Parental e Escolha Profissional em um grupo de adolescentes: um estudo preliminar. Dissertação de Mestrado, Campinas: IP/PUCCAMP.
- Melo-Silva, L. L. (2003). Orienta a Ação: uma proposta de divulgação da Orientação Profissional em feira de Profissões. Em: L.L. Melo-Silva; M.A. Santos; J.T. Simões e M. C. Avi (org), Arquitetura de uma Ocupação, Orientação Profissional: Teoria e Prática, 1, (pp. 281-289). São Paulo: Vetor Editora.
- Melo-Silva, L. L. e Jacquemin, A. (2001). Intervenção em Orientação Vocacional/ Profissional: avaliando resultados e processos. São Paulo: Vetor Editora.
- Mello, F. A. F. (2002). O desafio da escolha profissional. Campinas: Papyrus Editora.
- Mendes, S. R. (1995). Mudança tecnológica, formação para o mundo do trabalho e o planejamento da Educação. Boletim Técnico do Senac, 21(2), p. 27-35.

- Michaelis (1998). Pequeno Dicionário de Língua Portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos.
- Mitchell, K. E. e Krumboltz, J. D. (1990). Social learning approach to career decision making: Krumboltz's theory. Em: D. Brown e L. Brooks (org) Career choice and development: applying contemporary theories to practice. 2^a Edição, San Francisco: Jossey-Bass.
- Mitchell, K. E.; Levin, A. S. e Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. Journal of Counseling e Development, 77: 115–124.
- Moraes, C. S. V. e Ferreti, C. J. (org.) (1999). Diagnóstico da Formação Profissional – Ramo metalúrgico. São Paulo: Artchip Editora.
- Mota, D. (org.) (1997). Formação e Trabalho. Rio de Janeiro: Editora Senac Nacional. Inclui um Cd Room.
- Moura, C. B. (2000). Orientação Profissional: avaliação de um programa sob o enfoque da Análise do Comportamento. Dissertação de Mestrado, Campinas: IP/PUCCAMP.
- Moura, C. B. (2001). Orientação Profissional sob o enfoque da Análise do comportamento. Londrina: Editora UEL.
- Moura, C. B. (2003). Orientação Profissional para adolescentes em situação de primeira escolha. Em: M.Z. da S. Brandão; F.C. Conte; F.S. Brandão; Y. K. Ingberman; C. B. Moura; V.M. Silva, e S.M. Oliane (org) Sobre Comportamento e Cognição: A história e os avanços, a seleção por conseqüências, 11 (pp. 477-454). Santo André: ESETec Editores Associados.
- Moura, C. B. e Silveira, J. M. (2002). Orientação Vocacional sob o enfoque da Análise do comportamento: avaliação de uma experiência. Estudos de Psicologia (Campinas), 16(2): 68-69.

- Müller, M. (1988). Orientação Vocacional: contribuições clínicas e educacionais. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Naville, P. (1975). Teoria da Orientação Profissional. Lisboa: Editorial Estampa.
- Neiva, K. M. C. (2002). Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP). Em: R. S. Levenfus e D.H.P. Soares (org), Orientação Vocacional/ Ocupacional – Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a Clínica, a Escola e a Empresa (pp 239-246). Porto Alegre: Artmed.
- Neiva, K. M. C. (2003). Crítérios para a Escolha Profissional. São Paulo: Vetor Editora.
- Oliveira, O. B. de (2000). A Orientação Vocacional e Profissional no Ensino Médio. Em: M. D. Lisboa e D. H. P. Soares (org.) Orientação Profissional em Ação – Formação e prática de Orientadores, (pp. 98-110). São Paulo: Summus Editorial.
- Pelletier, D.; Bujold, C. e Noiseux, G. (1979). Desenvolvimento Vocacional e Crescimento Pessoal. Petrópolis: Vozes.
- Pigatto, C. S.; Klein, E. T e Wisnesky, R. do R. (2000). Orientação Profissional no contexto da Deficiência Auditiva. Curitiba: Juruá Editora.
- Pimenta, S. G. (1981). Orientação vocacional e decisão: estudo crítico da situação no Brasil. 2^a Edição. São Paulo: Ed. Loyola.
- Primi, R.; Munhoz, A. M. H.; Bighetti, C. A.; Di Nucci, E. P.; Pellegrini, M. C. K e Moggi, M. A. (2000) Desenvolvimento de um Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisao Profissional. Psicologia Reflexão e Crítica, 13(3): 451-463.
- Proa, S. E. (1997). Arcaísmo e Modernidade: as profissões. Boletim Técnico do Senac, 23(3): 3-9.

- Pronko, M. A. (1999). Formação Profissional: os (Des)Caminhos da democratização Educacional. Boletim Técnico do Senac, 25(3): 31-39.
- Rehem, C. M. e Brandão, M. S. (2002). Reforma da educação profissional do Brasil: Formação e avaliação por competências. Em: I. Steffen; R. Brígido & L. Freire Certificação de Competências Profissionais – Relatos de Algumas Experiências Brasileiras. Brasília, OIT, MTE/FAT: Estação Gráfica Ltda.
- Romão, J. E. (2002). Educação Profissional no século XXI. Boletim Técnico do Senac, 28(3): 13-19.
- Sampson Jr, J. P.; Peterson, G. W.; Lenz, J. G e Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: translating concepts into practice. The career Development Quarterly, 41: 67- 74.
- Sampson Jr, J. P.; Lenz, J. G; Reardon, R. C. e Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. The career Development Quarterly, 48: 3-18.
- Santos, A. dos (2002). Um estudo exploratório sobre a construção de Modelos Teóricos-Práticos: a Orientação Profissional em cursos pré-vestibular. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e do Trabalho, São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- Sarriera, J. C.; Chies, A.; Falck, D.; Giacomolli, A. e Silva, A. (1994). Escolha profissional e processo de inserção sócio-laboral: dificuldades e alternativas. Psico, 25(1):157-165.
- Sarriera, J. C.; Câmara, S. G. e Berlim, C. S. (2000) Elaboração, Desenvolvimento e Avaliação de um Programa de Inserção Ocupacional para Jovens Desempregados. Psicologia: Reflexão e Crítica, 13(1), p 189-198.

- Sarriera, J. C.; Silva, M. A.; Kabbas, C. P e Lopes, V. B. (2001). Formação da identidade ocupacional em adolescentes. Estudos de Psicologia (Natal), 6(1), p 27-32.
- Saviani, D. (1998). A nova Lei da educação: trajetória, limites e perspectivas. 4ª edição. Campinas: Autores Associados.
- Schmidt, I. T. (1981). Razões da Escolha de cursos de aprendizagem Industrial e Atividade Profissional após término do curso. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica, São Paulo: PUC SP.
- Serrão, M. e Baleiro, M. C. (org) (1999). Aprendendo a Ser e a Conviver. 2ª Edição. São Paulo: FTD.
- Sério, T. M. de A. (1999). A concepção de homem e a busca de autoconhecimento: onde está o problema? Em: R.A. Banaco (org) Sobre Comportamento e Cognição – Aspectos teóricos, metodológicos e de formação em Análise do Comportamento e Terapia Cognitivista, 1, (pp 209 – 215). 2ª Edição, Santo André: ARBytes Editora.
- Sharf, R. S. (1992). Applying career development theory to counseling. Califórnia: Brooks/Cole Publishing Company.
- Skinner, B. F. (1957). Verbal Behavior. Nova York: Apleton Century Crofts.
- Skinner, B. F. (1972). Tecnologia do ensino. (Tradução de R. Azzi). São Paulo: EPU. (trabalho original publicado em 1968).
- Skinner, B. F. (1978). Reflections on Behaviorism and Society. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Skinner, B. F. (1993). Sobre o Behaviorismo. (Tradução de M. da P. Villalobos) 9ª Edição. São Paulo: Editora Cultrix (Trabalho original publicado em 1974).

- Skinner, B. F. (1994). Ciência e comportamento Humano. (Tradução de J. C. Todorov e R. Azzi) 9ª Edição. São Paulo: Martins Fontes (Trabalho original publicado em 1953).
- Soares, D. H. P. (1988) O que é escolha profissional. Porto Alegre: Mercado Aberto.
- Soares, D. H. P (1996). Choix Professionnel: Projet des Parents & Projet des Adolescents. Tese de Doutorado: Universidade Louis Pasteur - Strasbourg, França.
- Soares, D. H. P. (1999). A Inserção da Orientação Profissional no Brasil. Em: Anais do Encontro Mineiro de Orientadores Profissionais: Desafios frente às transformações do mundo do trabalho. Belo Horizonte: PUC - Minas Gerais.
- Soares, D. H. P. (2002a). A escolha profissional do Jovem ao Adulto. São Paulo: Summus Editorial.
- Soares, D. H. P. (2002b). Técnicas e Jogos Grupais para Utilização em Orientação Profissional. Em: R. S. Levenfus e D.H.P. Soares (org), Orientação Vocacional/Ocupacional – Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a Clínica, a Escola e a Empresa, (pp. 307-322), Porto Alegre: Artmed
- Soares, D. H. P. (2003). A informação profissional via internet. Em: L.L. Melo-Silva; M.A. Santos; J.T. Simões e M. C. Avi (org) Arquitetura de uma Ocupação, Orientação Profissional: Teoria e Prática, 1 (pp. 363- 376). São Paulo: Vetor Editora.
- Sousa, M. A. de, (2002). Programa de certificação ocupacional da confederação Nacional da Indústria/Senai. Em: I, Steffen; R. Brígido & L. Freire. Certificação de Competências Profissionais – Relatos de Algumas Experiências Brasileiras. Brasília, OIT: Estação Gráfica Ltda.
- Starling, R. R. (2003). “E agora José, compra um carro ou anda a pé?”- Tomando Decisões. Em: F. C. Conte. e M. Z. da S. Brandão (org), Falo ou Não Falo? – Expressando

sentimentos e comunicando idéias, (pp.33-47). Arapongas: Mecenas.

Super, D. (1962). Psicologia de la vida profesional. Madri, Rialp.

Swanson, J. L. e Gore, P. A., Jr (2000). Advances in vocational psychology theory and research. Em: Brown, S. D. & Lent, R. W. (org) Handbook ok couseling psychology. 3a Edição. New York: Wiley.

Tinsley, H. E. A. (2001). Marginalization of vocational Psychology. Journal of Vocational Behavior, 59: 243-251.

Torres, M. L. C. (2002). Orientação Profissional Clínica – uma contribuição metodológica. Em: R. S. Levenfus e D.H.P. Soares (org) Orientação Vocacional/ Ocupacional – Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a Clínica, a Escola e a Empresa, (pp. 81-90). Porto Alegre: Artmed.

Tourinho, E. Z. (1993). O autoconhecimento na Psicologia Comportamental de B. F. Skinner. Belém: Editora Universitária UFPA.

Tractenberg, L. (2002). Contribuições para inserção da Orientação Profissional e Educacional nos currículos escolares. Boletim Técnico do Senac, 28(2): 57-62.

Uriartt, A. B.; Paradiso, A. C.; Lassance, M. C. e Bardagi M. (2003). Plantão de Informação Profissional: relato da experiência de atendimento durante as inscrições do concurso vestibular da UFRGS de 1998 a 2001. Em: L.L. Melo-Silva; M.A. Santos; J.T. Simões e M. C. Avi (org), Arquitetura de uma Ocupação, Orientação Profissional: Teoria e Prática, 1, (pp. 327-332) . São Paulo: Vetor Editora.

Wainberg, A. K. (1997). Grupos de Orientação Profissional com Alunos Adolescentes. Em: D. E. Zimernam & L. C. Osório (org.) Como Trabalhamos com Grupos. Porto Alegre: Artes Médicas.

Whitaker, D. C. A. e Onofre, S. A. (2003). Orientação para o vestibular: Ensaio sobre uma experiência realizada com jovens rurais. Em: L.L. Melo-Silva; M.A. Santos; J.T. Simões e M. C. Avi (org) Arquitetura de uma Ocupação, Orientação Profissional: Teoria e Prática, 1, (pp. 291-312). São Paulo: Vetor Editora.

ANEXOS

ANEXO 1

Cartaz informativo sobre o Grupo de Orientação Profissional



Escolher uma profissão não é tão difícil quanto parece. Ah! É que você ainda não aprendeu, certo? É para isso que serve a **Orientação Profissional**, para te ensinar como escolher uma profissão. Então, venha participar conosco de um trabalho em grupo onde te ajudaremos a resolver a dúvida de não saber que caminho seguir no campo profissional. Serão cinco encontros de aprendizado muito agradáveis. A seleção dos participantes é agora. Informações na Secretaria.

Não perca!!! Você só tem a ganhar!

CONFIRA NOSSA PROGRAMAÇÃO:

- * Exercício de auto-conhecimento;
- * Estudo da realidade do mercado de trabalho;
- * Aprendizagem da tomada de decisão.

LOCAL: Centro Comunitário N. Sra. Aparecida

HORÁRIO: A combinar

**CONTAMOS COM
A SUA PRESENÇA!!!**



ANEXO 2

Consentimento livre e esclarecido

O trabalho que o (a) seu (ua) filho (a) irá participar, de Orientação Profissional, além de ser um processo de auxílio na escolha de uma profissão, tem também como objetivo que seus dados sejam utilizados para fins de estudo e pesquisa no desenvolvimento de técnicas que possam auxiliar cada vez mais este processo. Ela será conduzida pela estudante de pós-graduação em Psicologia Clínica da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUCCAMP) Ana Lucia Ivatiuk, para sua dissertação de mestrado.

A participação dele (a) consistirá em duas etapas. Na primeira ele preencherá uma ficha de identificação que constará de questões referentes a sexo, idade, escolaridade, o que ele (a) entende por Orientação Profissional, as expectativas em relação ao trabalho de Orientação Profissional e qual dos níveis de educação profissional pretende ter. Na segunda etapa, ele (a) participará do programa propriamente dito, que constará de 5 encontros semanais, de 2 horas cada um, onde serão abordadas questões que se referem a autoconhecimento (possibilidade de conhecer as suas habilidades, suas potencialidades e valores) e conhecimento do outro; serão trabalhadas questões referentes ao mercado de trabalho e informação profissional e, por ultimo, a tomada de decisão em si.

Os procedimentos serão gravados em áudio e os materiais ficarão em posse da pesquisadora, a qual os utilizará sem identificar o (a) meu (inha) filho (a).

A participação dele (a) na pesquisa é totalmente voluntária, então, há o direito dele (a) interromper se assim o desejar. Mas é importante lembrar que a participação dele (a) até o final do processo poderá fornecer habilidades que ele possa utilizar para escolher uma atividade profissional.

No final da pesquisa, tanto vocês, como seu (ua) filho (a) poderão ter o conhecimento dos resultados se assim o desejarem.

Eu _____(nome completo em letra de forma), portador (a) do RG _____, declaro que fui informado (a) sobre a pesquisa e autorizo a participação do meu filho (a)_____.

(Assinatura)

Curitiba, ___ de _____ de 200__.

ANEXO 3

Consentimento livre e esclarecido da responsável pela comunidade

Autorizo a pesquisadora Ana Lucia Ivatiuk, aluna do curso de pós-graduação em Psicologia Clínica da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUCCAMP) a desenvolver um grupo de Orientação Profissional em nossa comunidade, a fim de obter os dados necessários para sua dissertação de mestrado.

Ela será responsável pela divulgação e formação do grupo, sendo apenas oferecido o espaço físico para que ela desenvolva tais procedimentos.

A partir da formação do grupo, a comunidade emprestará uma sala que possa servir para o trabalho, porém será de total responsabilidade da pesquisadora obter os equipamentos necessários (gravador portátil), bem como os recursos materiais (fitas cassete, papel sulfite, canetas, borrachas, apontadores, lápis de cor, giz de cera, canetas hidrocor, colas, papel bobina, tesouras, materiais informativos sobre as ocupações).

Estou ciente, também que o programa constará de 5 encontros semanais, de 2 horas cada um, onde serão abordadas questões que se referem a autoconhecimento (possibilidade de conhecer as suas habilidades, suas potencialidades e valores) e conhecimento do outro; serão trabalhadas questões referentes ao mercado de trabalho e informação profissional e, por último, a tomada de decisão em si.

A comunidade não tem responsabilidade nenhuma perante a participação e a desistência dos participantes, bem como não tem responsabilidade sobre os resultados obtidos, porém o acesso a tais resultados pode ser muito interessante para o desenvolvimento de novos programas sociais nesta comunidade.

Eu _____(nome completo em letra de forma), portador (a) do RG_____, declaro que fui informado (a) sobre a pesquisa e autorizo o desenvolvimento desta pesquisa.

(Assinatura)

Curitiba, ____ de _____ de 200__.

ANEXO 4

Ficha de Identificação do Participante

Nome: _____
 Endereço: _____
 Telefone: _____
 Data de nascimento: _____ Idade: _____
 Sexo: () M () F
 Escolaridade: _____
 Nome do Pai: _____
 Escolaridade: _____ Ocupação: _____
 Nome da Mãe: _____
 Escolaridade: _____ Ocupação: _____

1. Possui Irmãos? () Sim () Não

Se sim, quantos, de que idade e sexo:

2. Você tem alguma idéia em relação a sua escolha profissional:

() Sim () Não

Se sim, qual? _____

3. Já participou de algum trabalho de Orientação Profissional:

4. O que você espera de um trabalho de Orientação Profissional?

5. Qual a sua expectativa em relação ao Mercado de Trabalho?

6. Em termos de profissão, você pretende ter quais dos níveis de educação profissional:

() Básico: “destinado à qualificação e requalificação de trabalhadores, independente de escolaridade prévia”.

() Técnico: destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio.

() Universitário: corresponde a cursos de nível superior, destinados a egressos do ensino médio e/ ou técnico.

7. Qual o horário de sua preferência para participação do grupo de Orientação Profissional:

() Manhã () Tarde () Outro _____

Nome e assinatura

ANEXO 5

Questionário de Entrada e de Saída

Nome: _____ Sexo: () M () F
 Data de Nascimento: _____ Idade: _____
 Escolaridade: _____ Data de hoje: _____

1. Você procurou este Programa de Orientação Profissional porque deseja escolher uma profissão. Quantas profissões você está considerando? Quais são elas?

() Nenhuma () Uma profissão () Duas profissões () Três profissões

1.
2.
3

2. Indique (com um X) quais, dentre os fatores abaixo, você acha que estão levando-o a considerar a escolha dessas profissões:

- a. () Acho que possuo as habilidades e aptidões necessárias para exercer a profissão (ou profissões que estou considerando);
- b. () Gosto dessa(s) profissão(ões) ou de alguns de seus aspectos;
- c. () Acho disponho de mais informações sobre essa (s) profissão (ões) do que sobre outras;
- d. () Acho que nessa profissão é fácil conseguir um emprego;
- e. () Já tive contatos prévios com as tarefas dessa(s) profissão (ões);
- f. () Meus amigos acham que esta é uma boa profissão;
- g. () Fui aconselhado por outras pessoas a seguir essa(s) profissão (ões);
- h. () Minha família quer/espera que eu siga essa(s) profissão (ões);
- i. () Acho que as exigências das outras profissões não são adequadas às minhas características pessoais.

3. Em relação às características e exigências das profissões que você mencionou, e às atividades que exercem os profissionais, você se considera:

Quanto à 1ª opção		Quanto à 2ª opção		Quanto à 3ª opção	
Bem informado		Bem informado		Bem informado	
Razoavelmente informado		Razoavelmente informado		Razoavelmente informado	
Pouco informado		Pouco informado		Pouco informado	
Sem informação		Sem informação		Sem informação	

4. Assinale, entre os fatores abaixo, aqueles que, na sua opinião, estão dificultando sua escolha:

- a. () Gosto de várias profissões ao mesmo tempo;
- b. () Tenho pouco conhecimento sobre as diversas profissões existentes;
- c. () Tenho pouco conhecimento sobre os cursos que preparam para as diversas profissões;
- d. () Tenho pouco conhecimento quanto à possibilidade de emprego no futuro, nas diversas profissões;
- e. () Tenho necessidade de começar a trabalhar o quanto antes;

- f. () Faltam-me conhecimentos básicos para o curso;
- g. () Não conheço bem minhas habilidades e aptidões;
- h. () Receio não desempenhar bem as tarefas típicas da(s) profissão (ões);
- i. () O preparo profissional exige um esforço maior do que eu posso dar;
- j. () Necessidade de tornar-me independente financeiramente em curto prazo;
- k. () Falta de assistência, apoio e incentivo por parte dos meus pais;
- l. () Minha família quer que eu escolha uma profissão diferente da que eu quero;
- m. () Dificuldade de relacionamento em casa.

5. Com relação à escolha profissional, você:

- | | | | | |
|-----------------------|---------------------------|------------------|--|---|
| 5. Já fez sua escolha | 4. Já está quase decidido | 3. Está indeciso | 2. Está com dificuldade para tomar a decisão | 1. Está com grande dificuldade para tomar a decisão |
|-----------------------|---------------------------|------------------|--|---|

6. Em relação à sua escolha profissional você se sente:

- | | | | | |
|------------------------|-----------|-------------------------|-------------|-------------------|
| 5. Inteiramente seguro | 4. Seguro | 3. Mais ou menos seguro | 2. Inseguro | 1. Muito inseguro |
|------------------------|-----------|-------------------------|-------------|-------------------|

ANEXO 6

Inventário de Satisfação do Consumidor

Nome: _____

(Por favor, para cada questão circule a resposta que melhor expresse sua opinião ou sentimento sobre o assunto)

1. Sinto que o Programa de Orientação Profissional me possibilitou perceber características e possibilidades pessoais (habilidades, aptidões, interesses, etc) que eu desconhecia:

1. Nenhuma	2. Poucas	3. Algumas	4. Várias	5. Muitas
------------	-----------	------------	-----------	-----------

2. Sinto que o programa de Orientação Profissional me possibilitou conhecer possibilidades profissionais (cursos, áreas de atuação, etc) que antes eu desconhecia:

1. Nenhuma	2. Poucas	3. Algumas	4. Várias	5. Muitas
------------	-----------	------------	-----------	-----------

3. A Orientação Profissional me ajudou a superar obstáculos que dificultavam minha decisão:

1. Continuo com as mesmas dificuldades	2. Superei poucos obstáculos	3. Superei alguns obstáculos	4. Superei vários obstáculos	5. Superei muitos obstáculos
--	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

4. Em relação a minha escolha profissional, avalio o auxílio recebido no grupo de Orientação Profissional como:

1. Muito fraco	2. Fraco	3. Adequado	4. Bom	5. Muito bom
----------------	----------	-------------	--------	--------------

5. Com respeito à confiança na minha habilidade de fazer escolhas, agora sinto que estou:

1. Menos confiante	2. Igual antes	3. Melhor	4. Bem melhor	5. Muito melhor
--------------------	----------------	-----------	---------------	-----------------

6. Com respeito ao progresso que fiz em relação a escolher uma profissão, agora sinto que estou:

1. Pior que antes	2. Igual antes	3. Melhor	4. Bem melhor	5. Muito melhor
-------------------	----------------	-----------	---------------	-----------------

7. Sinto que o tipo de atendimento usado no Grupo para me orientar quanto a minha escolha profissional foi:

1. Muito fraco	2. Fraco	3. Adequado	4. Bom	5. Muito bom
----------------	----------	-------------	--------	--------------

8. Meu sentimento geral sobre o Programa que participei é:

1. Detestei	2. Não gostei	3. Sinto-me neutro	4. Gostei	5. Gostei muito
-------------	---------------	--------------------	-----------	-----------------

9. Meu sentimento geral sobre meu aproveitamento no Programa é:

1. Não aproveitei o quanto poderia	2. Poderia ter aproveitado mais	3. Aproveitei o suficiente	4. Aproveitei bem	5. Aproveitei o máximo que pude
------------------------------------	---------------------------------	----------------------------	-------------------	---------------------------------

4. O que você menos gostou nos encontros do grupo de Orientação Profissional?

5. Como você avalia o desempenho da coordenadora? Em que você acha que ela ajudou no seu processo de escolha profissional? Quais foram os pontos positivos e os negativos?

6. Quais são as sugestões que você tem para mudar ou alterar a qualidade e a participação nos grupos de Orientação Profissional?

7. Valeu a pena ter participado deste grupo de Orientação Profissional? Por quê?

8. Qual a sua opinião em relação à duração do grupo (05 sessões):

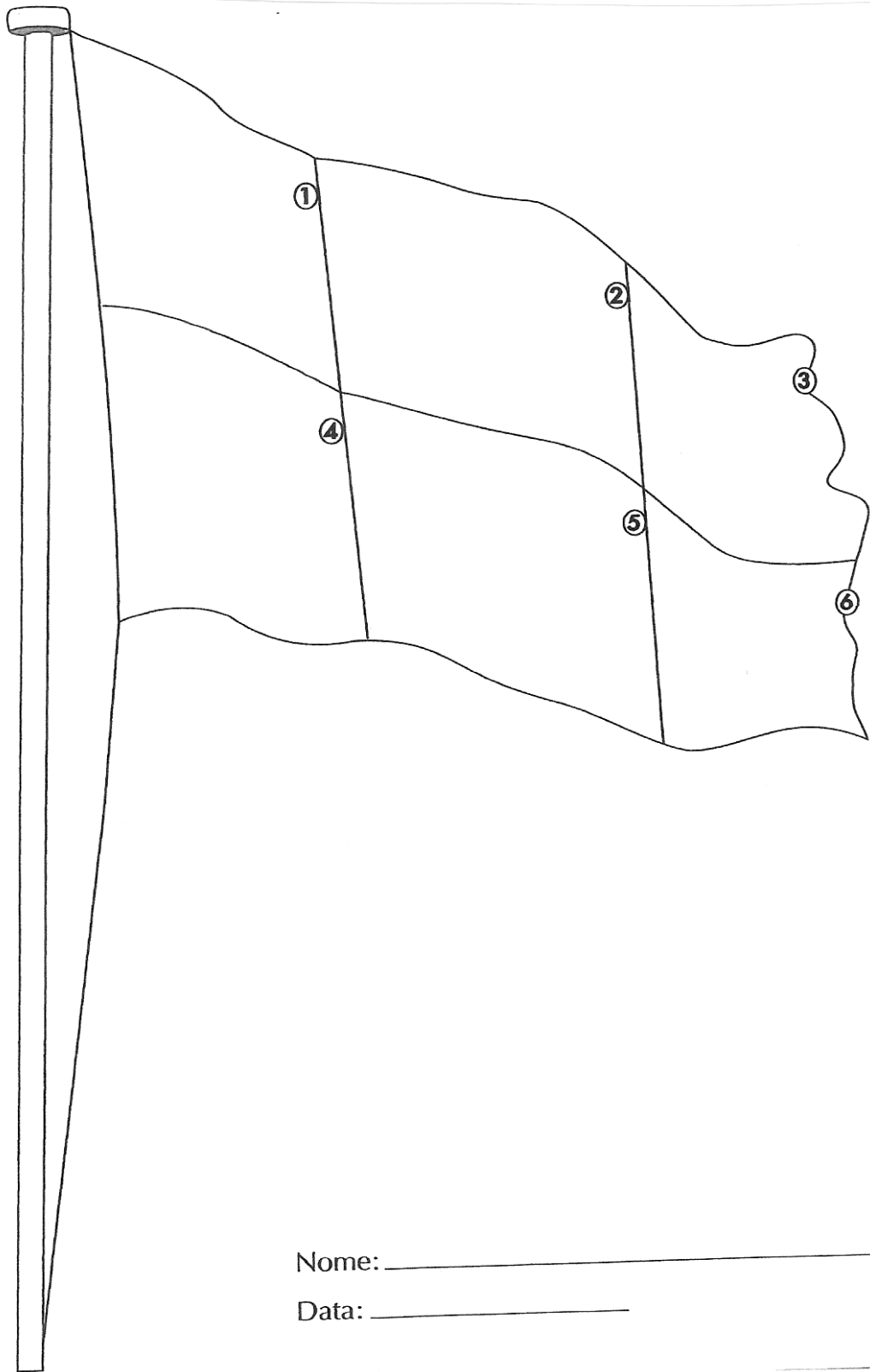
- | | | | | |
|----------------|---------------------------------|------------------------|-------------|-------------------|
| 1. Muito curta | 2. Curta/tempo foi insuficiente | 3. Suficiente/Adequado | 4. Demorado | 5. Muito demorado |
|----------------|---------------------------------|------------------------|-------------|-------------------|

9. Em relação à estrutura do programa, qual teve maior significado para você:

- | | | |
|---|--|----------------------|
| 1. Autoconhecimento e conhecimento do outro | 2. Mundo do trabalho e informação profissional | 3. Tomada de Decisão |
|---|--|----------------------|

ANEXO 8

Minha Bandeira Pessoal



Nome: _____

Data: _____

ANEXO 9


Frases Incompletas

Leia as frases abaixo e complete-as sinceramente. Esta é uma oportunidade de refletir sobre si mesmo, o que nunca encontramos tempo para fazer-lo.

1. Sempre gostei de.....
2. Acho que, quando for maior, poderei.....
3. Não consigo me ver fazendo....
4. Meus pais gostariam que eu.....
5. Escolher sempre me fez.....
6. Quando era criança queria.....
7. Os rapazes da minha idade preferem....
8. O mais importante na vida é.....
9. Comecei a pensar no futuro.....
10. Nesta sociedade vale mais a pena..... do que.....
11. No ensino fundamental sempre.....
12. Quanto às profissões, a diferença entre homens e mulheres é
13. Minha capacidade.....
14. As garotas da minha idade preferem.....
15. Quando fico em duvida entre duas coisas.....
16. A maior mudança na minha vida foi.....
17. Quando penso em trabalho.....
18. Sempre quis..... mas nunca poderei fazer-lo.....
19. Se eu fosse..... poderia.....
20. Minha família.....
21. Meus colegas pensam que eu.....
22. Estou certo de que.....
23. Eu

ANEXO 10

Ficha do jogo

MEUS CRITÉRIOS PARA A ESCOLHA PROFISSIONAL	
Kathia Maria Costa Neiva	
Nome: _____	Data: ____/____/____
AMBIENTE DE TRABALHO: (Onde trabalhar? Com quem trabalhar? Em que ambiente?)	
OBJETOS/CONTEÚDOS DE TRABALHO: (Com o que trabalhar?)	
ATIVIDADES DE TRABALHO: (Fazendo o que... e como?)	
 <p>VETOR EDITORA PSICO-PEDAGÓGICA LTDA. Rua Cubatão, 48 – CEP 04013-000 – SP Tel. / Fax: (11) 3283-5922 / 5225 / 4946 www.vetoreditora.com.br vendas@vetoreditora.com.br</p>	<p>© 2003 - Vetor Editora Psico-Pedagógica Ltda. É proibida a reprodução total ou parcial desta publicação, por qualquer meio existente e para qualquer finalidade, sem autorização por escrito dos editores.</p>

ROTINA DE TRABALHO: (Quando e quanto trabalhar?)
RETORNOS DO TRABALHO: (O que desejo obter com meu trabalho?)
PROFISSÕES RELACIONADAS AOS MEUS CRITÉRIOS PARA ESCOLHA PROFISSIONAL:

ANEXO 11

Profissões descritas nos cartões da Gincana das Profissões

<p style="text-align: center;">DESENHISTA INDUSTRIAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pode atuar em campos distintos: criação de objetos para produção em série ou desenho de peças visuais. 2. Atua em indústrias, lojas de decoração ou como autônomo. 3. Precisa ter habilidades com desenho, pintura e processos de fabricação de peças. 4. É uma formação técnica. 5. Exige concentração, criatividade e facilidade para trabalhar muitas horas num mesmo projeto. 	<p style="text-align: center;">DANÇARINO(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pode atuar sozinho ou em grupos. 2. Pode se especializar em dança clássica, popular, folclórica ou moderna. 3. Precisam entender de melodia, movimentos do corpo (coordenação motora), ritmo, criatividade e sensibilidade. 4. Precisa muita dedicação e muitas horas de treinamento, ou seja, precisa de muita disciplina. 5. Pode atuar tanto como bailarino ou como professor de dança.
<p style="text-align: center;">ESTILISTA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cria e desenvolve coleções de moda. 2. Responsável pela criação de modelos, estampas e acessórios, como cinto, fivelas ou até mesmo bijuterias. 3. Pode ser coordenador de moda em grandes lojas. 4. Precisa gostar de moda e arte e ter habilidade com desenho, podendo criar tanto modelos para o dia-a-dia, como apenas para peças de teatro, filmes e/ou novelas. 5. É uma profissão técnica. 	<p style="text-align: center;">FOTÓGRAFO(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Precisa ser bom observador, atento a detalhes e a expressões corporais. 2. Gosta de registrar momentos históricos, artes, publicidade, vida política e/ou social. 3. É uma profissão de nível básico. 4. Pode trabalhar com divulgação em jornais, revistas ou exposições dos seus trabalhos. 5. Habilidade com fontes de iluminação, lentes, filtros e as câmeras profissionais. Pode atuar, também, apenas em laboratórios de revelação.
<p style="text-align: center;">MÚSICO(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Esse técnico pode tanto cantar como tocar um ou mais instrumentos. 2. Pode atuar em orquestras, bandas populares, criar jingles, fazer arranjos musicais ou dar aulas como prof. Particular, escolas ou conservatórios. 3. Precisa ter disciplina e concentração para muitas horas de ensaio e dedicação. 4. Pode se apresentar tanto em teatros como em praça pública. 5. A formação começa desde cedo. 	<p style="text-align: center;">CONSTRUTOR CIVIL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atua na construção de estradas, pontes, viadutos e edifícios para os mais diversos usos. 2. Descreve terrenos, tipo de solo e relevo. 3. Trabalha em parceria com engenheiros civis, eletricitistas e agrimensores. 4. Pode treinar a mão-de-obra e fazer controle do material utilizado. 5. Para exercer a profissão é necessário ter o registro no Crea.

<p style="text-align: center;">PAISAGISTA E JARDINEIRO(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entendem de criação e montagem de jardins, parques, praças e cultivo de plantas ornamentais. 2. É preciso gostar de natureza e ser criativo. 3. Entender de formas, cores e texturas, bem como da iluminação para o desenvolvimento das plantas. 4. Precisa conhecer de plantas, condições de clima, solo e luminosidade necessária. 5. Pode apenas planejar ou ser o executor da atividade 	<p style="text-align: center;">CERÂMICO(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desenvolve produtos modelados com argila, a mão ou em formas. 2. É uma formação técnica 3. Se atuar em indústrias, precisa ter o conhecimento de máquinas, equipamentos e tecnologia. 4. Ser atento, criativo e ágil. 5. Pode fazer desde azulejos, pastilhas, telhas, tijolos, como louças, porcelanas e peças de vidro.
<p style="text-align: center;">TÉCNICO EM CALÇADOS (Sapateiro)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pode atuar tanto no planejamento, como na execução ou no conserto de calçados. 2. Quando atua em empresas precisa ter habilidade para trabalhar em equipe e trabalhos rotineiros. 3. A qualificação é a básica, mas existem alguns cursos técnicos. 4. Se atuar na modelagem ou corte, precisa de boa habilidade motora e concentração. 5. Trabalha com rotinas. 	<p style="text-align: center;">ELETRICISTA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Executa instalações elétricas, seja na geração, transmissão ou distribuição de eletricidade. 2. Muito importante na área de manutenção e consertos residenciais. 3. Começa a criar gosto por ela através de curiosidades infantis. 4. É importante ser cuidadoso, atencioso e cauteloso. 5. Atua na maior parte das vezes sozinho, se atuar em usinas, atua em equipe.
<p style="text-align: center;">INSTRUMENTADOR(A) INDUSTRIAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantém o bom estado de funcionamento máquinas e aparelhos utilizados em indústrias. 2. Precisa planejar, executar e avaliar essa manutenção. 3. Pode precisar de conhecimentos de informática. 4. O local de trabalho varia conforme os tipos de equipamentos que trabalhar. 5. Costuma conviver com eng. Eletrônicos e eletricitas. 	<p style="text-align: center;">MECÂNICO(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pode atuar tanto na elaboração de projetos, fazer instalações ou manutenção. 2. Pode atuar em indústrias, oficinas ou como prestador de serviços. 3. Precisa ter raciocínio rápido, atenção concentrada e saber tomar decisões. 4. Se tiver uma formação mais precisa, pode atuar em áreas diversas. 5. Na maior parte das vezes tem como supervisor o eng. Mecânico, eletricitas ou técnicos de automação e controle.

<p style="text-align: center;">METALURGICO(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pode atuar com processos que vão desde análise, transformação e utilização de metais e ligas metálicas. 2. Normalmente atua em empresas. 3. Pode realizar estudos visando a melhoria de métodos de fabricação de produtos. 4. Determina tipo de tratamento mais adequado para cada tipo de metal. 5. Precisa gostar de química e física e ter alguns conhecimentos básicos. 	<p style="text-align: center;">MARCENEIRO (A) ou MOVELEIRO(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Precisa ser criativo, fazer cálculos rápidos e fazer alguns desenhos. 2. Atua no projeto e execução de móveis e diversos utensílios com madeira. 3. Precisa entender desde a secagem da madeira até a entrega e montagem ao consumidor. 4. Pode trabalhar como autônomo ou em empresas. 5. Precisa ter habilidade com instrumentos diversos e ser atento.
<p style="text-align: center;">TÉCNIC(A) DE INFORMÁTICA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gosta de estar na frente de computadores, não apenas para diversão. 2. Lida com programas, equipamentos, tecnologia e rotina de computação. 3. Ser paciente, pois determinados procedimentos podem levar horas. 4. Atua muito tempo numa mesma postura. 5. A formação começa com cursos básicos, podendo passar pela formação técnica. 	<p style="text-align: center;">TÉCNICO(A) DE INTERNET</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. É um ramo específico da informática. 2. Trabalha com criação, programação e publicação de sites e portais da internet. 3. Pode atuar na parte de programação dos sites, como na melhor visualização dos mesmos. 4. Atenção a detalhes e criatividade. 5. Geralmente atua com outros profissionais da informática e das comunicações (publicitários, jornalistas ou programadores visuais),
<p style="text-align: center;">RECREADOR(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desenvolve atividades de lazer e recreação. 2. Organiza campeonatos, gincanas e atividades artísticas. 3. Muitas vezes a formação é básica, mas alguns lugares oferecem como formação técnica. 4. Normalmente atua com crianças e adolescentes, mas o campo com adultos tem se desenvolvido. 5. Ser dinâmico, disposto e gostar de atuar com pessoas. 	<p style="text-align: center;">MASSAGISTA (Massoterapeuta)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promove a melhoria da saúde e o bem-estar das pessoas. 2. Utiliza métodos de apalpar, pressionar e comprimir músculos e pontos específicos do corpo com objetivo de melhorar a circulação e relaxar o paciente. 3. Pode atuar em conjunto com médicos ortopedistas, dermatologistas e fisioterapeutas. 4. Pode atuar como empregado (clínicas, academias, hotéis, salões de beleza, hospitais, como ser autônomo). 5. Pode ter uma formação básica.

<p style="text-align: center;">CONFEITEIRO(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Criar pratos diversos, relacionados a bolos, doces e sobremesas. 2. Ser paciente e atencioso, pois atuar com muitas atividades repetitivas. 3. Normalmente essa habilidade começa a ser desenvolvida em casa, desde criança. 4. Pode ser empregado ou trabalhar como autônomo, nesse ultimo precisa de muita disciplina. 5. Uma formação básica pode ser necessária. 	<p style="text-align: center;">PODÓLOGO(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atua especificamente na higiene e saúde dos pés. 2. Pode trabalhar com profissionais de estética, hotéis, hospitais, clínicas médicas ou ser autônomo. 3. Atua desde cortar unhas, como correção de calos, fissuras e verrugas. 4. Pode apenas ser um orientador na questão da manutenção da saúde dos pés. 5. É uma atividade em desenvolvimento.
<p style="text-align: center;">MANICURE E PEDICURE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Precisa de agilidade e atenção e adaptação para trabalhar com rotinas. 2. Cuida da aparência e apresentação de pés e mãos. 3. Atua em salões de beleza, centro de estética ou de forma autônoma. 4. Sua formação é básica. 5. Às vezes, além de cuidar de pés e mãos, precisa ser um bom ouvinte. 	<p style="text-align: center;">VIGILANTE SANITÁRIO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Previne, reduz ou elimina riscos a saúde humana. 2. Inspecciona processos de produção e métodos de manutenção, distribuição e comercialização de alimentos, medicamentos e cosméticos. 3. É uma formação técnica 4. Trabalha, normalmente, em órgãos públicos, federais, estaduais ou municipais. 5. Precisa gostar de leitura para entender as normas que tem que seguir.
<p style="text-align: center;">CABELEREIRO (A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uma profissão sempre em alta, desde que seja criativo, ágil e tenha bom senso. 2. Precisa ter habilidade com a tesoura e ser criativo. 3. Exige uma formação básica em procedimentos e técnicas, mas o aprimoramento é essencial. 4. Pode atuar em equipes ou trabalhar de forma individual. 5. A rotina no trabalho é muito comum. 	<p style="text-align: center;">GUIA DE TURISMO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Precisa ter desenvoltura no trato com as pessoas. 2. Gostar de viajar, de ouvir e contar histórias. 3. Ser paciente, calmo e bastante comunicativo. 4. Inicia com uma formação básica, mas pode evoluir para técnica ou superior. 5. Precisa gostar de leitura para se informar sobre os lugares.

<p>AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atua na manutenção de empresas, escolas e nos mais diversos tipos de estabelecimentos. 2. Precisa ter habilidade com limpeza e organização. 3. Executa atividades rotineiras, porém indispensáveis para o bom funcionamento dos lugares. 4. É uma profissão de nível básico. 5. Sempre necessária, porém às vezes pouco valorizada. 	<p>COZINHEIRA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Precisa ter boas noções de quantidade, criatividade e paciência para atividades rotineiras. 2. Pode ser uma atividade de nível autônomo ou vinculado a alguma empresa. 3. Criar pratos diversos, relacionados a qualquer tipo de alimento. 4. Sua formação é básica. 5. É uma atividade extremamente importante, ainda que não pareça.
<p>SECRETÁRIA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ter organização, agilidade e rapidez para atender telefones e cuidar de agendas. 2. Gostar de trabalhar com pessoas, gostar de se relacionar com diversos tipos de pessoas. Precisa facilidade na comunicação. 3. Facilidade para atender ordens, solicitações e pedidos de chefes. 4. Trabalha muitas vezes com atividades rotineiras. 5. A formação pode ser técnica ou de nível superior. 	<p>PEDREIRO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Executa construções diversas, seu trabalho é basicamente braçal. 2. Precisa ter uma boa capacidade para carregar pesos diversos. 3. É uma profissão básica, mas precisa ser bem treinada para um ótimo resultado final. 4. Normalmente, atua sob a responsabilidade de um construtor civil ou um engenheiro. 5. Enfrenta situações desafiantes para executar sua atividade.
<p>GARÇON (NETE)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Precisa ter habilidade para carregar bandejas, servir e ser ágil. 2. Hoje, seu campo de atuação pode ser tanto como autônomo ou como empregado, depende do estabelecimento. 3. Pode atuar tanto de dia como de noite. 4. Do seu trabalho dependem das pessoas voltarem ao lugar ou não. 5. Precisa ter facilidade no trato com as pessoas, pois isso pode melhorar a sua remuneração. 	<p>ARTESÃO (Ã)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Esta atividade profissional depende muito da sua criatividade. 2. Ter habilidades diversas, principalmente em atividades manuais. 3. Normalmente trabalha com lembranças características de uma região. 4. Normalmente seu trabalho é como autônomo, por isso precisa disciplina. 5. O aproveitamento de objetos recicláveis pode ser sua matéria prima.

ANEXO 12

Relação de Manuais para pesquisa de profissões

Guia do Estudante – Cursos Técnicos (2003) São Paulo: Editora Abril.

Guia Informativo do Senac/Pr. (2002) Curitiba: Ed. Senac

Guia Informativo do Senai/PR. (2001) Curitiba: Senai.

ANEXO 13

Texto: Eu e o Coiote

D. C. LUZ (2002)

Coiote persegue furiosamente o Papa-Léguas. De repente, a ave para. O Coiote tenta, mas não consegue, ele passa direto pelo Papa-Léguas, escorregando até a ponta de um penhasco. O chão cede e, só por um instante, vemos seus olhos em forma de pires. E então o Coiote se espatifa. Ploft!

Gosto muito dos desenhos do Papa-Léguas. O Coiote e eu temos uma sina comum. Eu também me aventurei bem perto do penhasco. Também me vi num terreno incerto e levei um tombo. Eu também fiz aquele olhar do tipo "rapaz, isso vai doer!" Também olhei para cima, do fundo da lama, aturdido e estupefato.

Mas o Coiote possui uma coisa. Eu não. Ele é invencível. Nunca fica machucado. As quedas não o perturbam. Na cena seguinte ele está empilhando dinamite ou pintando uma parede, deixando-a parecer um túnel. Em segundos, ele sai da lama e volta a caçar.

Você e eu não nos recuperamos com tanta facilidade. Caímos como o Coiote. Mas, diferente dele, vagueamos pelo precipício por um tempo. Aturdidos, machucados, e imaginando se existe algum jeito de sair do barranco.

Então, qual é a lição?

O desenho do Papa-Léguas é uma representação de um modelo de planejamento estratégico para a vida. O Coiote está faminto - uma condição que ele está profunda e pessoalmente empenhado em mudar. Conseguir pegar o Papa Léguas (a comida) é o objetivo estratégico do Coiote: (Em alguns episódios, quando imagina a ave sendo assada em um espeto ou a fumaça saindo de seu prato, o Coiote compartilha a sua *visão*, o seu sonho). Ele também tem uma "missão", apesar dela mudar freqüentemente. Em uma de suas missões, por exemplo, o Coiote prende uma bigorna em um balão, utiliza um ventilador para impulsionar o aparato e conta com uma banana de dinamite com pavio comprido para soltar a bigorna exatamente sobre o Papa-Léguas.

Porém, na preparação para o lançamento, ele acende o pavio comprido e este, para seu desespero, queima completamente em menos de um segundo, fazendo a dinamite explodir em sua cara. O coiote fica completamente enegrecido com a explosão, todo carbonizado, e vai saindo de cena de maneira desengonçada. A imagem vai desaparecendo gradualmente.

Quando ela volta, o Coiote está, criando uma estratégia totalmente nova para uma outra missão. Dessa vez, ele utilizara, entre outras coisas, uma catapulta e uma enorme pedra.

É quase certo que o Coiote, demasiadamente magro, vai ficar sem comer até morrer. Ele abandonou a idéia da bigorna pendurada no balão por causa de um pavio com defeito e, certamente, abandonara a idéia da catapulta com a enorme pedra devido a um outro defeito no mecanismo.

O Coiote já apresentou dúzias, se não centenas de projetos engenhosos para capturar o Papa-Léguas - e todos poderiam ter dado certo se fosse feito um planejamento um pouco mais cuidadoso. A questão é que o Coiote tem muita pressa para sentar e planejar as coisas. Como a maioria das pessoas que assiste às suas trapalhadas e riem, ele prefere executar em vez de planejar. Como muitos que o assistem, ele acredita na ação imediata para obter resultados. Como muitos, lida constantemente com o fracasso e a decepção.

Meu conselho para o Coiote, pegue uma de suas melhores idéias, elabore-a e leve-a a cabo. No caso da idéia do dinamite, por exemplo, pergunte-se qual seria o tempo ideal para o pavio queimar.

Será que você tem de usar dinamite mesmo? Que tal utilizar um mecanismo de controle remoto para que você mesmo possa controlar dinamite? Crie uma lista de coisas que devem ser verificadas, como o que poderia explodir na sua cara e o que faria com que você se arrebetasse no chão ou caísse de uma grande altura com aquele efeito sonoro característico. Como você poderia evitar que isso acontecesse? Antecipe e resolva todos os problemas para que você possa, finalmente, saborear a succulenta ave no jantar.

O planejamento eficaz é responsável pela diferença entre almejar o sucesso e alcançá-lo. Faça seus projetos calmamente. “Perca tempo” traçando os objetivos. Reflita sobre as metas traçadas e como obtê-las. Isso fará a diferença.

ANEXO 14



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
CENTRO DE CIÊNCIAS DA VIDA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Campinas, 26 de Novembro de 2003

Protocolo 385/03

Prezada Senhora Vera Lucia Adami Raposo do Amaral,

C/C: Pós-Graduação em Psicologia

Ref: "Orientação profissional para profissões não universitárias: perspectiva da análise do comportamento"

Acusamos o recebimento em 26.11 p.p. dos documentos em que se respondem as pendências do projeto de pesquisa da aluna **Ana Lucia Ivatiuk** como segue:

Título: "Orientação profissional para profissões não universitárias: perspectiva da análise do comportamento"	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.
--	---

Dessa forma, e considerando a Resolução no. 196/96 item VII.13.b, que **define as atribuições dos CEPs e classifica os pareceres emitidos aos projetos de pesquisa envolvendo seres humanos**, e, ainda que a documentação apresentada atende ao solicitado, emitiu-se o parecer para o presente projeto:

Aprovado

Sendo só o que nos cumpre informar, aproveitamos da oportunidade para renovar votos de estima e consideração.

Atenciosamente.

Prof. Dr. Maria Luiza Cruz
Coordenadora do C.E.P.S.H.P
PUC-Campinas