

## O PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Mariana Dalmoro<sup>1</sup>

**RESUMO:**Este artigo refere-se a uma breve contextualização histórica e prática da Orientação Profissional (OP), com suas atuais intervenções variantes. Tem por objetivo situar o leitor com uma explanação técnica sobre o processo de orientar, concomitante com a vinculação teórica entre conceitos baseados nas abordagens psicanalítica e reichiana da psicologia corporal.

**PALAVRAS-CHAVE:** Grupos. Corpo. Orientação Profissional.

**ABSTRACT:**This article refers a brief historical and practice contextualization of Professional Orientation (OP), with their interventions in their current variants. With the objective of situate de reader with an technique explanation about the process of guiding, concomitant with the binding theory between concepts based on psychoanalytic approaches and reinchian psychology body.

**KEY-WORDS:** Groups. Body. Professional Orientation.

A orientação profissional (OP), tal como hoje é conhecida e praticada, diferencia-se muito do que era quando surgiu, principalmente em relação à sua prática e a seus objetivos. A função do orientador se transformou no decorrer das décadas, aproximando-se do campo da educação e da clínica.

Lassance e Sparta (2003) relatam em seu artigo a história da OP. As autoras mencionam que a OP nasceu nos centros de orientação na Europa e nos Estados Unidos, no início do séc. XX, na terceira Revolução Industrial, com o objetivo de identificar trabalhadores incapazes para realizar tarefas industriais, a fim de diminuir a quantidade de acidentes e aumentar a produtividade. Nessa época, a OP passou a ser influenciada pela psicometria e por teorias como a *Teoria do Traço e Fator*, sendo sua prática realizada principalmente a partir de testes que procuravam ajustar a pessoa à sua função, mantendo ainda o comprometimento com a sociedade industrial. Foi no período Pós-Industrial, na metade do séc. XX – com as novas formas de

<sup>1</sup> Psicóloga formada pela PUCPR, especialista em formação em Psicologia Corporal Reichiana e Bioenergética, Acompanhante Terapêutica e Orientadora Profissional.

relações de trabalho, baseadas na criatividade e na busca de qualidade de vida – que a OP buscou novos rumos e metas.

A OP, então, começou a ser utilizada na área educacional, como instrumento facilitador da escolha profissional. Recebeu forte influência dos estudos de Rogers, com sua abordagem não-diretiva, inserindo a visão subjetiva do homem e da sua capacidade reflexiva para realizar uma escolha que lhe possibilitasse bem estar e produtividade social (CARVALHO, 1995). Entretanto, foi com a obra do argentino Rodolfo Bohoslavsky – *Orientação Vocacional Profissional*: a estratégia clínica – publicada em 1971, que a OP deu um grande salto. Bohoslavsky criou uma nova maneira de se fazer orientação, adaptando-a à visão psicanalítica, inserindo a estratégia clínica na sua prática.

Antes de Bohoslavsky, a prática de OP se utilizava da modalidade estatística. Não levava em conta o humano como sujeito, mas como objeto de trabalho para a sociedade capitalista, em que o foco estava nas aptidões, interesses, e habilidades do indivíduo, de modo que este alcançasse uma profissão que lhe gerasse maior produtividade e, consequentemente, maior lucro. Com a inserção da *estratégia clínica*, a OP evoluiu muito; colocou em foco não apenas a profissão, mas principalmente aquele que escolhe, incentivando que considere seus sentimentos, expectativas e desejos, além de trazer à tona conflitos que impedem uma escolha madura.

Com esta nova visão, o campo de conhecimento da OP se tornou muito mais abrangente. Agora o que se estuda é um sujeito com uma história pessoal, familiar, pertencente a um meio social e cultural particular, em conflito com o caminho profissional a seguir, afetado pelas possibilidades de escolha, dificuldades na decisão e na formação de sua identidade profissional.

## **JUSTIFICATIVA**

O ato de decidir por alguma profissão envolve tanto o escolher como o abandonar. Trata-se de um momento de grande importância para o indivíduo, normalmente gerador de grande ansiedade. Ter alguém que auxilie nesse processo de escolha, no desenvolvimento de autoconhecimento e na compreensão de conflitos internos se faz necessário, pois uma pessoa que não possui desenvolvido seu autoconhecimento, que desconhece os conflitos que influenciam suas escolhas, perde sua liberdade e autonomia, podendo

optar precipitadamente por caminhos inadequados ou que não lhe serão gratificantes no futuro.

A OP com adolescentes é um dos possíveis exemplos de serviço disponível. O trabalho de OP é centrado em transformar uma escolha fantasiosa e enganosa em uma escolha realística, autônoma e responsável. Nessa etapa da vida, o adolescente se depara com a entrada em um mundo desconhecido – o mundo adulto – que lhe demanda responsabilidade em suas escolhas, novos projetos e identificações. Porém, durante a adolescência o jovem ainda não consegue integrar suas identificações como partes de si, continuamente projetando-as. Não lhe é claro que essas identificações dizem também quem ele é, seus gostos, seus interesses e anseios. Desse modo, mediante a OP o indivíduo terá a oportunidade de trabalhar juntamente sua identidade pessoal (“eu sou”) com sua identidade ocupacional (“eu faço”) e sua identidade vocacional (“eu posso”). A partir da harmonia entre as três, pode distinguir, entre inúmeras opções, qual a que melhor se encaixa em seu “ser”, “fazer” e “poder”.

A orientação profissional pode acontecer em outros instantes da vida, não somente durante a escolha de qual curso prestar no vestibular, mas também diante de qualquer conflito que possa ocorrer durante uma vida profissional, e que cause preocupação em relação à ocupação profissional. Nestes casos, tem caráter de (re)orientação profissional.

Assim a orientação é pertinente em qualquer idade e a qualquer pessoa que se apresente em um estado de ansiedade e conflito frente ao futuro profissional. Não se limita àquilo que o indivíduo pode ser agora, mas estende-se ao que ele pode vir se tornar. A orientação está ligada a um acreditar que pessoas cheias de dúvidas, conflitos e expectativas para com o futuro e com sua realização pessoal e profissional podem ser felizes com suas escolhas, sejam elas quais forem.

## O PROCESSO

Dentro de um processo de OP, com foco na modalidade clínica de atendimento proposta por Bohoslavsky (1993), os primeiros passos de um orientador envolvem uma entrevista inicial, com objetivo de verificar e analisar a problemática do orientando, criar formulações de hipóteses relativas ao caso e planejar operacionalmente o processo. É esse diagnóstico inicial que fundamenta

a sequência do processo, de modo que o profissional oriente o cliente quanto aos obstáculos que devem ser antes eliminados para que ele possa chegar a uma decisão madura em relação ao seu futuro (Bohoslavsky, 1993).

Para a entrevista inicial, que pode exigir mais de uma sessão, o orientador deve procurar conhecer a pessoa que procurou o serviço, quais são as dificuldades na escolha e as causas dessas dificuldades. Caso se verifique a orientabilidade do cliente, ou seja, caso ele preencha certos requisitos para a participação de um processo de OP – preocupação com o futuro, com a vontade de realizar uma escolha profissional, a existência real de uma problemática e participação ativa significativa –, pode-se então realizar o contrato de prestação de serviço.

A primeira entrevista de um orientando pode ser geradora de ansiedade, principalmente com relação aos adolescentes. Bohoslavsky (1993) diz que na primeira entrevista tende a prevalecer a ansiedade persecutória, sendo muito importante ao profissional permanecer atento ao grau desta ansiedade, o objeto ao qual ela está ligada, a persistência ou modalidade, o tipo de mecanismo que desencadeia e a relação do tipo de vínculo estabelecido pelo cliente com o objeto-carreira.

No processo de estudo as necessidades do orientando, é também essencial os orientadores averiguarem qual a relação extrafamiliar e intrafamiliar, pois estes podem estar projetando no orientador figuras parentais, sociais e ambientais, recaladas no inconsciente, projeções importantes de serem identificadas para o manejo da transferência e na análise da conduta de escolha do orientando. (LEVENFUS, 1997),

A orientação profissional antecipa o futuro em forma de potencialidade e dá créditos ao indivíduo. Tonezzi (2007, p. 66), ao referenciar-se sobre o teatro para afásicos, considera:

Mais do que a dificuldade, é preciso explorar sua potencialidade, pois antes de ser uma máquina de estrutura e funcionamento previsíveis, o cérebro de uma pessoa é flexível e estruturalmente dependente de suas relações com o mundo, com o outro, com a cultura e com as circunstâncias de vida.

Por fim, o processo é finalizado após ocorrer o número de sessões contratadas, que poderá se estender por encontros pré-estabelecidos pelo profissional, e com uma devolutiva do orientador em relação ao progresso e percepções sobre o orientando.

## ORIENTADOR

Os orientadores profissionais têm como meta contribuir para que em meio ao caos social, o indivíduo que procura atendimento possa encontrar nas suas escolhas um caminho para plenitude na vida, de acordo com seu limite, interesse, aptidões e desejos. Assim, não deixa de manter contato com o meio social quando descobre ou retoma sua vocação e reaparece como sujeito (LEVENFUS, 1997). A autora também retoma Freud ao dizer que durante situações que envolvem o processo de escolha o sujeito inconscientemente se vê frente à possibilidade que a sociedade permite de mesclar seu desejo de satisfação do princípio do prazer com a realidade presente.

Com relação à abordagem psicanalítica, os orientadores profissionais devem dominar conceitos e ter subsídios fortemente qualificados para entender os processos inconscientes, a transferência, a contratransferência, os mecanismos de defesa e as funções da *psique*, que interferem durante o processo de OP e de escolha profissional.

Em analogia a esta abordagem, quando se atende um sujeito que se confronta com a indecisão sobre o caminho a tomar para alcançar plenitude em sua vida, precisa-se compreender a relação que ele estabelece com objetos (no caso da OP, as profissões) e principalmente a sua capacidade de amá-los, de dirigir uma quantidade de energia a eles, para que, assim, o sujeito reflita sobre sua capacidade de amar. Se essa capacidade não foi desenvolvida saudavelmente, o indivíduo pode ter maiores dificuldades nas suas escolhas, tanto profissionais como em qualquer outro caminho que vise à felicidade.

Contudo, uma das dificuldades que um orientador pode enfrentar enquanto atua é deparar-se com questões de seu desenvolvimento e das suas próprias escolhas, visto que, ao se disponibilizar a auxiliar o outro, ele poderá relembrar e reviver frustrações pessoais que irão necessitar de uma reestruturação, a fim de sanar com os lutos não elaborados. Esta é considerada uma fase crucial. O profissional deve estar apto a enfrentá-la adequadamente, ou corre o risco de desacreditar seu trabalho em função da absorção das informações negativas (LEVENFUS, 1997).

No desenvolvimento do trabalho é necessário que esteja claro para o orientador qual é o seu papel, para que assim não confunda o objetivo do trabalho deixando-o tomar um rumo psicoterapêutico puro. Neste sentido, Volpi e Volpi (2009) fazem uma analogia para explicar a diferença entre um

orientador e um psicoterapeuta: “podemos pensar comparativamente em um mergulho. Você se aprofunda até onde é capaz e o quanto é possível e, num determinado momento, é necessário que faça o movimento de voltar à superfície” (2009, p. 73). Chega um momento em que orientador não pode prosseguir se não pode mesclar seu trabalho com o de um psicoterapeuta para, assim, retornar ao seu papel, cujo foco é a escolha profissional.

## ADOLESCENTES

Escolher uma profissão para um adolescente é viver o futuro no presente. Como essa época é marcada simbolicamente pelo ritual de passagem de um *ciclo educativo a outro*, deve-se atuar na tomada de consciência dos conflitos destes jovens, como também em sua autonomia de decisão, trabalhando no sentido de auxiliá-los a elaborar essa dúvida quanto ao caminho seguir e as variáveis que geraram essa dúvida (BOHOSLAVSKY, 1991).

Para Freud (1920) apud Levenfus (1997, p. 24),

As raízes da incerteza na vida devem ser pesquisadas nos conflitos sexuais infantis, especialmente quando os pais cerceiam os jogos sexuais da mais tenra infância. Esse “não-sei-o-que-fazer”, “não-consigo-ter-sucesso” pode ter sua origem na conduta severamente restritiva dos pais sobre as crianças, desde o nascimento.

O fato de os adolescentes, que já adentraram ao sentido da realidade, permanecerem indecisos entre inúmeros cursos e acreditarem que o ideal seria estudar a maioria deles ao longo da vida sua incapacidade de renunciar. Essa confusão em escolher, ou inexistência de preferência por alguma carreira, pode indicar “um mundo externo confuso, não catatizado, no qual o ego imaturo fracassa nas suas tentativas de discriminação” (BOHOSLAVSKY, 1991, p. 103).

Existem jovens que realizam *escolhas ajustadas* – a síntese entre responsabilidade pessoal e social –, mas sem terem superado os conflitos vocacionais. Entretanto, é frequente que os adolescentes utilizem de mecanismos de controle e negação, adiando e deixando de examinar estes conflitos internamente. Por isso é de grande valor o orientador ajudar o cliente a perceber o que está implícito nos seus comportamentos para que assim o processo possa ser efetuado satisfatoriamente.

Bohoslavsky (1993) menciona três momentos característicos no adolescente durante o processo de OP: o primeiro é a lamentação, pelo passado que vai ser deixado e por crenças que foram vividas; o segundo diz respeito à decepção/desesperança para com a vida, com o futuro e com as escolhas. o terceiro relaciona-se com a separação do que ficou para trás, da incerteza do objeto próximo e distante. Ao final desta fase, pode surgir insatisfação pessoal quanto à decisão tomada, pois o adolescente sente necessidade e urgência em realizar-se, completar-se e encontrar-se; teme que seus sonhos não se realizem.

Existem dois tipos de adolescentes: os que se preocupam com o tempo de decisão e usam este tempo a seu favor para adiar a escolha e manter a posição de dependência que ocupam, acreditando que ainda terão tempo suficiente para se decidir, e aqueles que não querem perder tempo para não ficarem para trás e terem de permanecer financeiramente ainda dependendo dos outros. (BOHOSLAVSKY, 1993)

## A REORIENTAÇÃO

São inúmeras as possibilidades de intervenção com o trabalho de (re) orientação profissional. Ela pode ser extremamente adequada tanto para jovens que ingressaram na universidade e não se sentiram satisfeitos com a escolha realizada, quanto para universitários em conflito sobre o caminho seguir após a finalização do curso ou, ainda, para adultos com curta ou longa data de exercício profissional que estão inseguros e insatisfeitos com a ocupação atual e preocupados com o futuro. A reorientação mostra-se útil também para aposentados, desempregados, profissionais que perderam aptidão física, entre outras situações específicas.

Detalhando algumas destas possibilidades, nota-se que os universitários permeiam situações diversas: uns sentem-se acolhidos, confiantes, respeitados, orgulhosos de si e decididos: outros, porém, se deparam com desmotivação, falta de estímulo e pouca clareza quanto à escolha feita. Sobre a formação superior no Brasil, Macedo (1998) apud Soares (2009) no livro *Seu Diploma, sua Prancha* afirma:

Para eles os estudantes são levados à universidade quase à força, como se fossem bois em boiadas, para este ou aquele currral, que pode ter o nome de faculdade disso ou daquilo, mas frequentemente significa apenas um matadouro de potencialidades. (p. 106)

A ausência de informação sobre o futuro, bem como de uma disciplina que aborde este tema, com uma proposta de auxiliar os estudantes sobre estratégias para a inserção profissional, pode gerar logo no inicio da faculdade conflitos sobre o que muitos estudantes podem esperar e realizar a partir daquela formação.

A falta de estágios profissionalizantes obrigatórios contribui de fato para que os jovens se sintam impotentes diante da sua formação e se alarmem com o fato de terem de encarar o futuro fora da instituição escolar. Como reitera Soares (2009, p.110), “para o jovem formado, o desafio está em descobrir oportunidades e manter-se na intenção de uma jornada (...), porém uma disposição otimista permite ao jovem perspectiva de futuro e de enfrentamento deste”.

Quando o jovem se forma, ou mesmo antes de se formar, acaba percebendo por terceiros, ou por si, que o mercado de trabalho está exigente e escasso. Conforme confirma Soares (2009, p. 109), “a absorção pelo mercado de trabalho torna-se um problema para a grande maioria dos jovens saídos do sistema universitário; mesmo os mais qualificados sofrem com as poucas oportunidades.”

O trabalho de (re)orientação com alunos de graduação tem o intuito de conscientiza-los da importância de eles trocarem informações com colegas de sua área ou de outras áreas, de se permitirem escolher disciplinas extracurriculares e de conhecer o caminho percorrido pelos colegas atuantes nos mais distintos campos de possibilidade de um determinada área.

Já a insatisfação com a profissão desempenhada, ou a dúvida entre uma nova possibilidade de atuação, pode abrir portas para dificuldades não só profissionais como pessoais, o que poderá vir a ocasionar uma queda de produtividade. Então, a prática da (re)orientação aparece com o intuito de averiguar e reafirmar os valores e conceitos do indivíduo, os quais servirão de base para suas escolhas.

A aposentadoria é considerada outra possibilidade de atuação, já que mudanças – que envolvem a retirada do sujeito de um contexto ativo para outro de menor movimentação – chegam inicialmente para ficar. O período de transição requer cuidados e atenção para que o indivíduo consiga direcionar sua energia, antes focada no trabalho, para alguma outra atividade (até mesmo uma nova ocupação) que lhe proporcione prazer e satisfação.

Além destas possibilidades de atuação de um orientador profissional,

pode-se trabalhar na (re)orientação profissional de pessoas com deficiências motoras decorrentes de acidentes no próprio ambiente de trabalho e/ou em outra situações inesperada. Esse tipo de serviço visa promover o desenvolvimento pessoal do orientando. O papel do orientador inicialmente será o de reforçar as competências destes indivíduos, levando em consideração o contexto familiar, as experiências profissionais, suas crenças, valores, tipo de personalidade e quais seriam as pessoas mais significativas e de suporte para o individuo. Isto auxiliará o levantamento do que irá dar o suporte para as influencias necessárias ao longo do processo (REIS, 2008). É por este caminho que o orientador irá atuar, principalmente no sentido de motivar o individuo a buscar diferentes perspectivas e novas adequações na construção de outros projetos profissionais e de desenvolvimento profissional. Seu papel é auxiliar o cliente a melhorar sua autoimagem, a partir da aceitação da nova condição a ser enfrentada.

Outro tipo de (re)orientação é a destinada a indivíduos sobredotados. Os adolescentes sobredotados, por apresentarem habilidades em diversas áreas do conhecimento, assim como comportamentos que derivam de características específicas, possuem necessidades educativas especiais. As etapas do processo de OP com pessoas sobredotadas devem focar-se na formação de valores mais do que nos interesses ou competências dos clientes. Como reitera Super (1970) apud Fumega (2008), quando se trabalha com os valores, não excluindo os outros quesitos, possibilita-se aos sobredotados serem fidedignamente auxiliados no processo de escolha acadêmica futura, pois os valores fazem jus às qualidades buscadas, enquanto os interesses muitas vezes demonstram apenas atividades de veemência.

Portanto, independentemente do público, orientadores profissionais devem trabalhar com a descoberta de interesses centrais e secundários, com identificação de habilidades, avaliação de conflitos e de problemas, motivação de comportamentos construtivos e desenvolvimento de estruturas cognitivas para, assim, examinar alternativas de carreiras, clarificação de expectativas e planejamento de intervenções junto ao cliente (NOCE, 2008).

## **GRUPOS**

Nos atendimentos a grupos, em que os participantes demonstram variados tipos de personalidade, todos acabam por acrescentar seu tempero ao processo e desfrutar o que de bom ele pode oferecer: os mais desenvoltos entusiasmam

a turma; os mais tímidos acabam por desenvolver a autoexpressão. No inicio da reunião, é necessário levantar o que cada um dos participantes elenca como prática constante em sua vida, com o intuito de verificar o que há de comum entre os participantes.

Para Volpi e Volpi (2009, p. 64),

as pessoas que formam um grupo, através de suas características individuais, dão o tom de funcionamento do grupo como um todo. Além disso, de acordo com as circunstancias e o momento vivenciado pelo grupo, uma forma específica de reagir e lidar com as situações pode surgir durante alguns momentos do trabalho.

Nesta modalidade de atendimento, o orientador deve cuidar para – com sua reposta, comportamento, elogio ou critica – não incitar inconscientemente sentimentos de menos valia e/ou prepotência nos participantes. Em reuniões com adolescentes, o ambiente onde se realiza a orientação deve proporcionar espaço para que compartilhem as ansiedades em relação ao vestibular ou a outras questões que envolvam a escolha profissional, como a criação de projetos pessoais e coletivos. O processo de OP grupal com adolescentes pode levar os jovens – acostumados a ver seus amigos e colegas apenas como rivais de uma vaga no curso superior – a perceber o outro além desta competitividade, a ver esse outro como um aliado para o pleno desenvolvimento de seu projeto.

Os grupos, quando se formam, têm por características o somatório de experiências que acabam por formar uma só. Os encontros visam ao fortalecimento do vinculo, da confiança e do respeito, visto que diferenças são expostas e são elas que enriquecem estes objetivos. Os orientadores existem para caminhar junto dos participantes e jamais por eles (MOSCOVICI, 2001).

O trabalho em grupo, segundo Volpi e Volpi (2009), envolve determinadas etapas relacionadas ao desenvolvimento dos participantes no decorrer do processo dinâmico. Podem-se relacionar estas etapas ao comportamento do ser humano durante a evolução de grupos de orientação profissional, independentemente da faixa etária.

A princípio o grupo se encontra na etapa da sustentação, ou seja, quando necessita de afago, acolhimento, suporte afetivo e emocional. Segundo Volpi e Volpi (2009, p. 38), “num primeiro momento, (...) o coordenador deverá focar sua atenção e trabalho sobre atividades que

proporcionem o contato (...), a confiança e o respeito entre os participantes.” Isso acontece com o intuito de contribuir para, que mais tarde, conforme o grau de exposição dos participantes aumente, eles não temam a rejeição e o julgamento, bem como não mantenham uma postura de retraimento, dificultando a integração de questões pessoais e grupais. No entanto, corroboram os referidos autores que, “uma vez que o coordenador tenha percebido a possibilidade de o grupo manifestar-se de forma a evitar o contato, a ênfase sobre essa etapa deverá ser ainda maior, (...) sempre respeitando os limites do grupo e de cada um de seus membros” (p. 39).

Em seguida, o grupo passa para a etapa de incorporação, quando começa a dar indícios de que já consegue trocar informações e experiências. Nos grupos de OP esta fase pode ser notada quando os participantes, já menos apreensivos, iniciam discussões de ideias e opiniões de forma produtiva. Iniciada esta etapa, é preciso que o coordenador incentive os orientandos, principalmente os mais retraídos, a participarem mais ativamente das reflexões, evitando assim o desconforto que a omissão de pensamentos e divergências de pontos de vista pode ocasionar na capacidade de luta e defesa deles. De acordo com Volpi e Volpi (2009, p. 33), “emocionalmente, todo esse processo tem relação com a dependência e a independência.” É ainda nesta etapa que o coordenador precisar ter destreza para perceber as necessidades do grupo, para auxiliá-lo a se nutrir o suficiente a ponto de evitar a insatisfação. É possível que neste período os participantes demonstrem a insatisfação ao serem contrariados e rejeitados nas duas ideias. Contudo é um momento de grande valia para o crescimento do grupo, principalmente para a formação da identidade grupal.

De acordo com Volpi e Volpi (2009, p. 40),

deve-se mostrar que nesse momento o grupo tanto pode caminhar para uma posição de independência em suprir tais necessidades, quanto ficar esperando do outro – geralmente do coordenador – que se responsabilize por sua satisfação, permanecendo então na dependência.

A terceira etapa é a de produção, visível quando o grupo de OP mostra andar sem necessariamente o auxílio do orientador e começa a dar indícios dos resultados que o processo tem ocasionado em cada um. É importante neste momento que o coordenador deixe seu grupo desenvolver sua autonomia e espontaneidade. Nesta etapa, para os autores, “o coordenador deveria se

mostrar como um pai, que aceita as dificuldades do grupo, ensinando-os, mostrando as regras do jogo, mas sem imposições, sem jogo, sem colocar os participantes numa situação de humilhação e /ou competição” (p. 41).

A penúltima etapa é a da identificação. Os participantes iniciam uma fase de descobertas pessoais e rumam para as identificações com profissionais e formação da identidade vocacional.

Segundo Volpi e Volpi (2009, p. 41),

é justamente em sua possibilidade de gerar transformações na vida dos participantes que o trabalho com grupos entra na etapa de identificação, quando se pode transpor o que aconteceu no interior do grupo para a vida diária, encontrando um papel específico para o crescimento pessoal que dali se leva.\*

Na etapa de identificação, o coordenador deve incentivar a busca de novos desafios e de posições mais amadurecidas para que a constituição de um planejamento de vida profissional futura seja desenvolvido desde aquele momento e se generalize para fora do grupo.

Por último o grupo encontra-se na etapa da formação do caráter. Nem sempre ela acontece; no entanto, é o esperado, pois é quando as necessidades e interesses deveriam tornar-se outras. Sem medo e receios, os participantes estariam aptos a se despedirem e partirem rumo aos objetivos traçados ao longo do trabalho. “Sem bloqueios, a pessoa é capaz de administrar de forma equilibrada suas necessidades físicas e emocionais e de permitir que as outras também o façam, sem interferir no movimento do outro, nem permitir que o outro interfira no seu” (VOLPI e VOLPI, 2009, p. 37).

Dentre os componentes que a psicologia corporal pode agregar aos grupos de OP, é visível sua contribuição para despertar nos orientandos a busca que vai além das suas potencialidades. Ela abrange o alcance e a descoberta de novas verdades, de novas informações, que se resumem basicamente em autoconhecimento e autodescoberta da compreensão do mundo através da conscientização corporal relacionada com o social.

A partir da estimulação do convívio com seu corpo, da descoberta de novas possibilidades e limites do corpo, é que o orientando sente-se mais à vontade para vivenciar e explorar de outras maneiras seu potencial criativo, imaginativo e original. Todo este trabalho deve, sem dúvida, estar sempre

referenciado em reflexões e discussões acerca da complexidade do momento pelo qual o sujeito está passando.

Para Hass e Garcia (2008, p. 12),

atividades práticas de expressão corporal com enfoque nos elementos da natureza podem gerar, por exemplo, valores referentes aos cuidados e à preservação da mesma; enquanto outras atividades expressivas com foco nas ações vinculadas ao cotidiano do sujeito, como a representação de profissões, de rotinas diárias de casa e de relacionamentos, podem gerar reflexões e discussões quanto aos aspectos que compõem esses estados.

Já em 1950, o pioneiro em pesquisas sobre a linguagem corporal trouxe estatisticamente a vantagem que o nosso corpo tem em se comunicar com as outras pessoas. Para ele, em toda comunicação interpessoal cerca de 7% da mensagem é verbal (somente palavras), 38% é vocal (incluindo tom de voz, inflexão e outros sons) e 55% é não-verbal, ou seja, corporal (PEASE, 2005).

Os aspectos básicos de técnicas corporais e dinâmicas de grupo favorecem o que hoje podemos perceber como sendo fator determinante aos profissionais na hora de solicitação de serviço, ou seja, o comportamento do sujeito. O relacionamento interpessoal e intrapessoal é estimulado a cada atividade proposta. Todos os movimentos expressivos caracterizam-se também para exteriorização de estados de ânimo, o que proporciona aos clientes maior controle emocional em situações de estresse.

A partir da utilização do corpo, o indivíduo consegue objetivar a melhora na comunicação e conexão com o outro e com o mundo, facilitar a relação consigo mesmo e, a partir a conscientização corporal, desenvolver espontaneidade, naturalidade, criatividade expressiva e imaginação, estimular a percepção, atenção, inteligência e autonomia, como oportunizar desenvolvimento físico, motor, cognitivo, social, afetivo, etc. (GARCIA e HASS, 2008).

Confirma Hass (2008) que práticas corporais são como um favorecimento à saúde integral do ser humano, pois, “ao potencializar a espontaneidade e a liberdade, e ao valorizar a originalidade e a criatividade de cada um, é constituído um trabalho de desinibição e comunicação, entre outras formas expressivas, que podem levar à boa saúde” (p. 28-29).

O ambiente de um grupo é o local mais apropriado para as pessoas

se encontrarem em suas emoções há tempo esquecidas, e que só chegam a aparecer quando a situação-problema foge ao controle. Quando trabalhamos com os orientandos seus estados internos em ambiente favorável a esta expressividade, nota-se o quanto gratificante isto se torna para as pessoas.

Extravasar emoções, crenças e valores coletivamente, tanto no aspecto profissional como no pessoal, é uma forma de os orientandos libertarem-se das demonstrações de padrões não esperados pela sociedade, que vão contra as convenções. Logo, trabalhar com grupos de OP é bom desenvolvimento comportamental dos participantes, utilizando recursos da psicologia corporal, contribui para que estes se sintam mais capazes de enfrentar as exigências que o mercado de trabalho mantém há décadas.

O principal objetivo, com essa publicação, é continuar defendendo a garantia dos direitos de cidadania aos jovens com dificuldades de escolha profissional e desenvolvimento pessoal. Devemos de fato dar respostas assertivas à necessidade que os alunos de ensino médio têm de um adequado acompanhamento profissional nesta etapa evolutiva da vida. Estas necessidades devem ser consideradas sociais, e os serviços devem ser destinados a alunos das redes pública e privada, sob a ótica das políticas públicas. Nesse sentido, é proposto que, se os órgãos responsáveis não se manifestam sobre esta temática, que as instituições percebam e abram suas portas para que os profissionais autônomos tenham a possibilidade de intervenção junto a seus alunos. Para que isso ocorra, é preciso que equipe disciplinar atinja a massa de pais, mestres e educadores sobre a validade teórico/prática desta metodologia do processo clínico de orientação profissional.

## REFERÊNCIAS

- BOHOSLAVSKY, R. **Orientação vocacional:** a estratégia clínica. São Paulo: Martins Fontes, 1993.
- CARVALHO, M. M. M. J. **Orientação profissional em grupo:** teoria e técnica. Campinas: Editorial Psy, 1995.
- FUMEGA, I. D. Intervenção psicológica em adolescentes sobredotados: uma proposta de orientação vocacional. Porto: **O Portal dos Psicólogos**, Outubro, 2008. Disponível em: <<http://www.abopbrasil.org.br/arqs/2311TL0118.pdf>>. Acessado em 24/04/2010
- HASS, A. N e GARCIA, Â. **Expressão Corporal: aspectos gerais.** Porto

Alegre: EDIPUCRS, 2008.

LASSANCE, M. C. e SPARTA, M. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. **Revista brasileira de orientação profissional**, dez. 2003, vol.4, nº 1-2, p.13-19.

LEVENFUS, R. S. **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

NOCE, M. A. **O BBT-Br e a maturidade para a escolha profissional:** evidências empíricas de validade. Ribeirão Preto, 2008. 247p.:il.; 30 cm. Tese de doutorado, apresentada à Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto/USP. Disponível em [http://www.abopbrasil.org.br/arqs/3509TESE\\_DOUTORADO\\_MARIANA\\_NOCE\\_BBTBR\\_MATURIDADE\\_PARA\\_ESCOLHA\\_PROFISSIONAL%5B1%5D.pdf](http://www.abopbrasil.org.br/arqs/3509TESE_DOUTORADO_MARIANA_NOCE_BBTBR_MATURIDADE_PARA_ESCOLHA_PROFISSIONAL%5B1%5D.pdf). Acessado em 27/04/2010

REIS, M. A. P. **A re(orientação) vocacional de pessoas com deficiências motoras em consequência de acidentes**. Porto: Portal dos Psicólogos, junho, 2008. Disponível em

[http://www.psicologia.com.pt/artigos/ver\\_artigo.php?codigo=A0423](http://www.psicologia.com.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0423), acessado em 03 de Abril de 2010.

SOARES, D. H. P e DIAS, M. S. L. **Planejamento de carreira:** uma orientação para estudantes universitários. São Paulo: Votor, 2009.

TONEZZI, J. **Distúrbios de linguagem e teatro:** o afásico em cena. Plexus, CIDADE, 2007.

VOLPI, J. H. e VOLPI, S. M. **Dinâmicas da psicologia corporal aplicadas a grupos**. Curitiba: Centro Reichiano, 2009, vol.1.