

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC-SP**

**DIONE FAGUNDES NUNES GOMES**

**CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL EM JOVENS  
UNIVERSITÁRIOS BOLSISTAS: UM ESTUDO A PARTIR DOS VALORES E  
DAS DEFINIÇÕES DE ÂNCORAS DE CARREIRA.**

**DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**SÃO PAULO**

**2016**

**DIONE FAGUNDES NUNES GOMES**

**CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL EM JOVENS  
UNIVERSITÁRIOS BOLSISTAS: UM ESTUDO A PARTIR DOS VALORES E  
DAS DEFINIÇÕES DE ÂNCORAS DE CARREIRA.**

**DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de DOUTORA em Administração, sob a orientação do Prof. Dr. Leonardo Nelmi Trevisan.

**SÃO PAULO**

**2016**

**DIONE FAGUNDES NUNES GOMES**

**CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL EM JOVENS  
UNIVERSITÁRIOS BOLSISTAS: UM ESTUDO A PARTIR DOS VALORES E  
DAS DEFINIÇÕES DE ÂNCORAS DE CARREIRA.**

Tese apresentada à Banca Examinadora  
da Pontifícia Universidade Católica de São  
Paulo, como exigência parcial para  
obtenção do título de DOUTORA em  
Administração, sob a orientação do Prof.  
Dr. Leonardo Nelmi Trevisan.

**BANCA EXAMINADORA**

---

---

---

---

---

---

---

---

**SÃO PAULO**

**2016**

À minha mãe, Dionalva Ribeiro, que me  
ensinou pelo exemplo que o sabor da  
conquista não precede a honra de lutar pelo  
que se acredita.

Agradeço a Deus, pelo dom da vida e pelas  
habilidades que me permitiu desenvolver.

Ao meu esposo, Airton Gomes, que  
incondicionalmente suportou as instabilidades do  
meu humor.

Ao meu pai, meu exemplo de lucidez, honra e  
dignidade no exercício do trabalho.

À Fundação São Paulo – FUNDASP, pela concessão  
da Bolsa de Doutorado – o que viabilizou a  
realização do curso.

Ao meu querido orientador, Prof. Leonardo Nelmi  
Trevisan, que me estendeu a mão e não me permitiu  
desistir nas horas mais torvas e indecisas, nas quais  
descri da minha capacidade de superar o desafio de  
um doutoramento.

Aos mestres queridos que não me sonegaram seus  
saberes.

A todos os meus amigos verdadeiros,  
em especial a Cláudia Regina Bahdur Schlithler e  
José Laércio Cordeiro, pelo incentivo e cumplicidade  
sempre presentes quando compartilhei meus  
sonhos.

O temor do Senhor é o princípio do saber,  
mas os tolos desprezam a sabedoria e o  
ensino.

SALOMÃO

(Rei de Israel – de 971 a.C a 931 a.C)

## RESUMO

As decisões e escolhas profissionais do indivíduo remetem à construção da identidade e trajetória profissionais (SCHEIN, 1996; IBARRA, 2009). Esse processo de construção, entretanto, não é necessariamente igual para todos os indivíduos e/ou grupos de indivíduos, considerando a dinâmica dos elementos presentes, tais como família, valores, condição socioeconômica, interesses, experiências e outros (SUPER, 1972; LUCHIARI, 1996; SANTOS, 2005; BOURDIEU, 2007; VARDI, 2009; DIAS, 2011; ALMEIDA, MAGALHÃES, 2011; LEHMAN, 2011; OLIVEIRA, DIAS, 2013). Um dos importantes momentos do processo de construção da identidade profissional do indivíduo coincide com o ingresso no ensino superior e as escolhas de carreira solicitadas de antemão. Olhando para esse público, evidencia-se um estrato de estudantes de baixa renda que tentam ascender às carreiras socialmente mais reconhecidas entre seus pares através do ingresso em um curso superior, seja por esforço pessoal ou através de incentivos de bolsas de estudo e/ou financiamentos estudantis. Do que Ibarra (2009) descreve como momento em que o indivíduo se depara com algo novo para refletir por conta de experiências e conexões novas, depreende o assunto desse trabalho – identidade profissional. O acesso à universidade pelo jovem de baixa renda oportuniza novas experiências concretas, interação com novas pessoas e reinterpretação das histórias de vida até então conhecidas. O objetivo principal deste estudo consiste em compreender como se processa a construção da identidade profissional em jovens atendidos por programas (oficiais ou não) de acesso ao ensino superior. O estudo, de natureza qualitativa, utiliza dados coletados a partir de inventários para identificação das âncoras de carreira e valores pessoais, bem como de entrevistas semiestruturadas, realizadas com alunos de quatro Instituições de Ensino Superior, beneficiados com bolsa de estudo ou financiamento estudantil. O tratamento qualitativo dos dados privilegiou a técnica de análise de conteúdo (mapeamento de categorias) das entrevistas semiestruturadas (BARDIN, 2011; CRESWELL, 2007) com os sujeitos da pesquisa. A justificativa que define esse estudo como tese baseia-se na possível contribuição para o avanço da teoria uma vez que aplica conceitos já estudados por outros pesquisadores a um público que, conforme os trabalhos levantados (Apêndices A e B), não foi abordado sob essa ótica. Olhando a literatura e a análise dos dados da pesquisa à procura dessa contribuição, conclui-se que todos os elementos constitutivos da identidade pessoal e profissional (com destaque para trajetória pessoal, meio, inclinações profissionais, valores pessoais, expectativas de carreira, sentido do trabalho, família, outras referências e orientação vocacional) encontram-se igualmente presentes nos jovens bolsistas entrevistados e, nos discursos desses sujeitos, parte da dinâmica desses elementos pode ser observada. Apenas um aspecto foi considerado relevante e que pode sugerir relação com o público estudado. Trata-se das duas dimensões bipolares resultantes das compatibilidades e incompatibilidades motivacionais, preconizadas nos estudos de Schwartz (1992; 2005). O levantamento feito entre os entrevistados nesse estudo revela uma singularidade que destoa, em alguma medida, dessa estrutura bipolar e sugere que uma das razões dessa peculiaridade pode estar no público. Novos estudos comparativos e com maior abrangência devem ser realizados para verificar sua consistência e investigar as possíveis causas. As análises aqui ensejadas, em consonância com a teoria, possibilitaram a consecução do principal objetivo da pesquisa.

**Palavras-chave:** Identidade profissional; universitários; âncoras de carreira; valores pessoais.

## ABSTRACT

Professional decisions and choices an individual makes contribute to the building of his/her professional identity and career path (SCHEIN, 1996; IBARRA, 2009). This building process, however, is not necessarily the same for all individuals and/or groups of individuals, bearing in mind the dynamics of all elements present, such as family, moral values, socioeconomic status, interests, experiences and others (SUPER, 1972; LUCHIARI, 1996; SANTOS, 2005; BOURDIEU, 2007; VARDI, 2009; DIAS, 2011; ALMEIDA, MAGALHÃES, 2011; LEHMAN, 2011; OLIVEIRA, DIAS, 2013). One of the many important moments in the building process of an individual's professional identity coincides with the admission into a university of higher learning education and the career choices that were required beforehand. Taking a closer look at this sample group, there is evidence of a tier of low income students who try to ascend to careers socially recognized by their peers as the ticket to success by joining a university of higher learning education, be it through personal effort or through incentives such as scholarships and/or student loans. The work here presented, is what Ibarra (2009) describes as the moment in which the individual is faced with something new that must be pondered upon as it ties into his/her experiences and new connections - it's what grasps the subject of this work: professional identity. The access to a university by a student of lower income background offers new concrete opportunities, interaction with new individuals and the reinterpretation of life experiences as they were known to that individual thus far. The main goal of this study is to understand how the building of a professional identity happens in young persons that are assisted by such programs (whether officially or not) that aid them in having access to higher learning education. The study, in its qualifying nature, uses data collected from research that identifies the career anchors and personal values, as well as through the use of semi structured interviews, performed with students from four different institutions of higher learning education, who were recipients of scholarship or student loans. The qualifying nature of the study benefited the content analysis technique (the mapping of such categories, if you will) from the semi structured interviews (BARDIN, 2011; CRESWELL, 2007) with the subjects of the research. The reasoning that defines this study as a thesis is based on the possible contribution for the advance of the theory once it is applied to concepts already studied by other researchers with a public that, according with the work that was consulted (Appendix A and B), was not approached under this particular point of view. Looking at the literature and analysis of all data in this search for valuable contribution, it is concluded that all elements that constitute the personal and professional identity (focusing in it's personal path, via professional inclinations, personal values, career expectations, the meaning of such work, family, other references and vocational orientation) all are equally present in young scholarship students who were interviewed, and, part of the dynamics of such elements can be clearly observed in those students. Only one aspect was considered relevant and may possibly suggest a relation to the sample group studied here - it has to do with the two bipolar dimensions which are a result of the motivational compatibility and incompatibility, recognized in the studies by Schwartz (1992; 2005). The findings that were revealed in this study suggests a singularity that diverges in some measure from this bipolar structure and suggests that the reason for such peculiarity may be in the public. New comparable studies that reach a broader audience should be performed to verify its consistency and investigate the probable causes. The analysis here presented, in accordance with the theory, made it possible to achieve the main objective of the research.

**Keywords:** Professional identity; university students; career anchors; personal values.

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE QUADROS.....</b>	<b>X</b>
<b>LISTA DE TABELAS.....</b>	<b>xi</b>
<b>LISTA DE FIGURAS.....</b>	<b>xii</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS.....</b>	<b>xiii</b>

### **1. INTRODUÇÃO, 14**

- 1.1. Definição e delimitação do tema, 15
- 1.2. Justificativa, 17
- 1.3. Caracterização dos programas de acesso, 19
- 1.4. Objetivos e problema de pesquisa, 22
- 1.5. Matriz de amarração, 25

### **2. REFERENCIAL TEÓRICO, 26**

- 2.1. Identidade pessoal, 26
  - 2.1.1. A dimensão psicológica, 28
  - 2.1.2. A dimensão sociológica (psicologia social), 31
  - 2.1.3. A dimensão antropológica, 39
- 2.2. Identidade profissional, 44
  - 2.2.1. A centralidade do trabalho, 46
  - 2.2.2. Família e escolha profissional, 49
  - 2.2.3. Orientação profissional, 54
  - 2.2.4. O reconhecimento na construção da identidade profissional, 57
  - 2.2.5. Decisão e gestão de carreira, 61
  - 2.2.6. Um esforço de definição, 67
- 2.3. Âncoras de Carreira, 69
- 2.4. Valores pessoais, 84
  - 2.4.1. Dinâmica e dimensões dos valores pessoais, 86
  - 2.4.2. Valores individuais e valores coletivos, 88
  - 2.4.3. Fontes dos valores prioritários, 89

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS, 92**

- 3.1. Classificações, 92
- 3.2. Instrumento de coleta de dados, 95
- 3.3. Mapeamento dos sujeitos e procedimentos de coleta de dados, 98
- 3.4. Procedimentos de análise dos dados, 99
  - 3.4.1. Preanálise, 100
  - 3.4.2. Codificação, 100
  - 3.4.3. Categorização, 102
  - 3.4.4. Inferência, 109

### **4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS, 109**

- 4.1. Estatísticas descritivas, 109
- 4.2. Análise e interpretação dos dados das entrevistas, 113
  - 4.2.1. Inclinações profissionais, 114
  - 4.2.2. Valores, 117
  - 4.2.3. Carreira, 124
  - 4.2.4. Identidade profissional, 126

### **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS, 131**

**6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS, 136****7. APÊNDICES, 146**

- 7.1. Apêndice A – Publicações – Teses e Dissertações, 146
- 7.2. Apêndice B – Publicações – Artigos, 152
- 7.3. Apêndice C – Termo de consentimento, 155
- 7.4. Apêndice D – Roteiro de entrevista semiestruturada, 156

**8. ANEXOS, 157**

- 8.1. Anexo A – Inventário de Âncoras de Carreira de Edgar Schein, 157
- 8.2. Anexo B – Inventário de Valores Motivacionais de Shalon Schwartz (versão reduzida), 161

## **LISTA DE QUADROS**

- Quadro 1 – Condições de pagamento do FIES, 21
- Quadro 2 – Matriz de amarração, 25
- Quadro 3 – Fases do desenvolvimento psicossexual, 29
- Quadro 4 – Categorias de análise da identidade, 37
- Quadro 5 – Principais dimensões da antropologia, 40
- Quadro 6 – Estágios da vida vocacional, 56
- Quadro 7 – Passos essenciais para decisão de carreira (modelo planejar e executar), 62
- Quadro 8 – Concepções de carreira, 66
- Quadro 9 – Características gerais das âncoras de carreira, 70
- Quadro 10 – Tipologia de valores de Schwartz, 84
- Quadro 11 – Características conceituais dos valores, 85
- Quadro 12 – Modelos de universidades, 93
- Quadro 13 – IES consideradas na pesquisa, 94
- Quadro 14 – Escala PVQ adaptada, 96
- Quadro 15 – Questões da entrevista e objetivos da pesquisa, 97
- Quadro 16 – Etapas da análise de conteúdo, 99
- Quadro 17 - Qualidades do conjunto de categorias, 103
- Quadro 18 – Matriz de análise de conteúdo – Inclinações profissionais, 104
- Quadro 19 – Matriz de análise de conteúdo – Valores, 105
- Quadro 20 – Matriz de análise de conteúdo – Carreira, 107
- Quadro 21 – Matriz de análise de conteúdo – Identidade profissional, 108

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Mapeamento de publicações, 18

Tabela 2 – Inscrições confirmadas no ENEM por categoria entre 2014-2015, 51

Tabela 3 – Mapeamento dos alunos bolsistas por IES, 99

Tabela 4 – Mapa de bolsas e financiamentos, 110

Tabela 5 – Âncoras de Carreira dos entrevistados, 110

Tabela 6 – Valores mais importantes, 112

Tabela 7 – Valores menos importantes, 112

## **LISTA DE FIGURAS**

- Figura 1 – Processos de reconhecimento, 59
- Figura 2 – Identidade profissional – eventos, 68
- Figura 3 – Níveis de critérios para decisão de carreira, 83
- Figura 4 – Modelo estrutural dos valores humanos, 86
- Figura 5 – Valores individuais e coletivos, 88
- Figura 6 – Definição de tema de análise: inclinações profissionais, 101
- Figura 7 – Definição de tema de análise: valores, 101
- Figura 8 – Definição de tema de análise: carreira, 102
- Figura 9 – Definição de tema de análise: elementos da identidade profissional, 102

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 – Evolução das Taxas de Escolarização-Educação Superior – 2002 a 2012, 24

Gráfico 2 – Evolução das inscrições confirmadas no ENEM entre 2009 e 2015, 51

Gráfico 3 – ENEM – pagantes, carentes, isentos entre 2013-2015, 52

Gráfico 4 – Âncoras de carreira dos entrevistados, 111

## 1. INTRODUÇÃO

As decisões e escolhas profissionais do indivíduo remetem à construção da identidade e trajetória profissionais (SCHEIN, 1996; IBARRA, 2009). Esse processo de construção, entretanto, não é necessariamente igual para todos os indivíduos e/ou grupos de indivíduos, considerando a dinâmica dos elementos presentes, tais como família, valores, condição socioeconômica, interesses, experiências e outros (SUPER; BOHN JUNIOR, 1972; LUCHIARI, 1996; SANTOS, 2005; BOURDIEU, 2007; VARDI, 2009; DIAS, 2011; ALMEIDA, MAGALHÃES, 2011; LEHMAN, 2011; OLIVEIRA, DIAS, 2013).

O contexto mais amplo sob o qual a construção da identidade profissional se insere remete às transformações ocorridas no mundo do trabalho, sobretudo no modo de vida capitalista ocidental. Essas transformações representaram (e ainda representam) uma parcela decisiva no conjunto de sentidos atribuídos ao trabalho. A trajetória das mudanças culminou na flexibilização das relações de trabalho, que atende às demandas do modelo de acumulação do capitalismo vigente (ANTUNES, 2008) e impulsiona os trabalhadores à gestão de suas próprias carreiras com todas as vicissitudes que lhes são pertinentes. Em outras palavras, os desdobramentos dessa flexibilização sobre a gestão da carreira – em contexto socioeconômico que exige adequação às demandas do mercado global - provocaram o movimento de transferência de responsabilidade (em relação à carreira) da empresa para o indivíduo ou, no mínimo, da divisão dessa responsabilidade (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996).

Um dos importantes momentos do processo de construção da identidade profissional do indivíduo coincide com o ingresso no ensino superior e as escolhas de carreira solicitadas de antemão. Olhando para esse público, evidencia-se um estrato de estudantes de baixa renda que tentam ascender às carreiras socialmente mais reconhecidas entre seus pares através do ingresso em um curso superior, seja por esforço pessoal ou através de incentivos de bolsas de estudo e/ou financiamentos estudantis. Esses jovens compartilham semelhantes contextos socioeconômico e cultural, e igualmente se veem distantes das melhores oportunidades de colocação no mercado.

Estudantes que são, não é incomum que manifestem inseguranças e angústias decorrentes dessa realidade em sala de aula, questionando até mesmo a validade de suas inclinações, interesses e desejos diante de um mercado altamente competitivo que impõe igualmente a todos – independentemente do repertório intelectual e afetivo – uma “excelência onipresente” e sem fim (FREITAS, 2005, p.98).

As repetidas manifestações em sala de aula e a demanda por ajuda foram determinantes para a escolha do tema de pesquisa, por conta da autora atuar como docente em algumas universidades, na disciplina de Gestão de Pessoas. Invariavelmente, as aulas sobre recrutamento e seleção sempre suscitaram, nesse público em particular, as maiores angústias – quanto às condições desiguais de competição no mercado de trabalho – e as maiores inseguranças – pela dúvida em relação ao curso e carreira que escolheram.

As seções seguintes dessa introdução apresentam as bases para definição e delimitação do tema, as justificativas da relevância social e teórica, os objetivos deste trabalho e o problema de pesquisa. Para finalizar é apresentada a Matriz de Amarração – ferramenta que explicita as relações entre as dimensões e decisões da pesquisa, bem como indica a consistência metodológica da intervenção científica (TELLES, 2001).

### **1.1. Definição e delimitação do tema**

Sobre identidade profissional, Schein (1996), Veloso (2012), Dutra (2010) e Ibarra (2009) consideram que as transformações sociais não são os únicos elementos presentes, mas têm um papel decisivo no processo de construção da mesma. Ibarra (2009) destaca, especialmente, que apesar de estudos ocidentais sobre construção da identidade e decisões de carreira estarem fortemente alinhados à ideia do autoconhecimento e introspecção como caminhos únicos e seguros para a escolha adequada da carreira, há um componente capaz de desalinhá-la dessa forma retilínea de pensar: a experiência construída a partir da ação. Dentre os aspectos trazidos pela autora, vale destacar que a definição da identidade profissional vem pelo fazer (realização das atividades do trabalho), pelos relacionamentos (grupos profissionais) e pelos eventos da vida pessoal (história que alinha o presente com o futuro). Suas reflexões concentram-se no processo de transição de carreira, mas apesar disso, faz importantes colocações sobre como a experiência interfere na identidade profissional – o que permite depreender que isso ocorre tanto na construção como nas mudanças da mesma. Nesse sentido, Ibarra afirma que os indivíduos

[...] aprenderam sobre si mesmos por meio da experiência, agindo em vez de pensar. Por certo, refletir sobre experiências passadas, sonhos futuros, valores atuais e pontos fortes é um passo essencial e valioso. Mas a melhor avaliação vem depois, quando o momento é chegado e existe algo novo sobre o que refletir. Nossas velhas identidades, mesmo quando estão fora de sintonia com nossos valores centrais e

preferências fundamentais, permanecem fortalecidas porque se ancoram em nossas atividades diárias, em nossos relacionamentos sólidos e em nossas histórias de vida. Da mesma forma, as identidades mudam na prática à medida que fazemos coisas novas (*experiências concretas*), interagimos com pessoas diferentes (*mudando conexões*) e reinterpretamos nossas histórias de vida pelas lentes das novas possibilidades (*dando sentido*). (2009, p. 21, grifos da autora).

Do que Ibarra (2009) descreve como momento em que o indivíduo se depara com algo novo para refletir por conta de experiências e conexões novas, depreende o assunto desse trabalho – identidade profissional. O acesso à universidade pelo jovem de baixa renda oportuniza novas experiências concretas, interação com novas pessoas e reinterpretação das histórias de vida até então conhecidas. A construção de sua identidade profissional é significativamente impactada pelas experiências vividas no ambiente acadêmico, pelas novas conexões estabelecidas (antes, completamente fora do seu universo de relacionamentos) e pelo sentido atribuído ao trabalho e à trajetória profissional.

Vale destacar que, no universo educacional, os alunos de baixa renda são, via de regra, o público alvo de concessões de bolsas de estudos e financiamentos estudantis, tanto por iniciativa do Estado, a partir de programas oficiais de acesso ao ensino superior, por outros programas oferecidos pela iniciativa privada (por meio de parcerias), e ainda, pelas próprias Instituições de Ensino Superior (IES) nas quais os jovens ingressaram. Os programas oficiais do governo de maior representatividade são o ProUni (Programa Universidade para Todos), o FIES (Fundo de Financiamento Estudantil) e o Sistema de Cotas, cujas características principais são apresentadas no item 3 - Procedimentos Metodológicos. Embora o FIES corresponda a financiamento estudantil, nesse estudo, os estudantes portadores dessa modalidade de financiamento estão incluídos em todas as referências feitas aos “bolsistas”. Portanto, nos chamados alunos bolsistas estão incluídos os que possuem qualquer modalidade de bolsa de estudo e/ou financiamento estudantil.

A delimitação do tema conta com as contribuições de Lakatos e Marconi (1992) que apresentam como essenciais a definição de alguns elementos, quais sejam, o sujeito (realidade a respeito da qual se deseja saber alguma coisa), o objeto (aquilo que se deseja saber ou realizar a respeito do sujeito), os limites de extensão e as circunstâncias (de tempo e espaço).

Assim sendo, nesse estudo, o sujeito do tema é a identidade profissional; o objeto, por sua vez, é a construção – para explorar esse objeto do tema são utilizados os conceitos de âncoras de carreira e de valores individuais. A extensão limita o estudo à construção da identidade profissional em universitários bolsistas de quatro Instituições de

Ensino Superior privadas (IES - da grande São Paulo e Baixada Santista, definidas por acesso). Por último, têm-se as circunstâncias. Estas foram definidas pela condição de formandos dos alunos, ou seja, a construção da identidade profissional daqueles que cursavam o último ano do curso superior, a partir do segundo semestre de 2015 – período em que foi realizada a pesquisa de campo. A condição de formandos foi escolhida tendo em vista que, nesse momento do curso, a maioria dos alunos já possui alguma experiência de inserção no mercado de trabalho, ainda que seja na condição de estagiário(a).

A partir da delimitação, o tema estudado nesse trabalho é: *construção de identidade profissional em universitários bolsistas de quatro IES privadas, formandos a partir do segundo semestre de 2015*.

O estudo desse tema oferece contribuições sociais e teóricas que justificam sua relevância, conforme exposto a seguir.

## 1.2. Justificativa

A contribuição social desse estudo consiste, primariamente, na compreensão dos processos identitários dos jovens estudantes que se alinham ao perfil estudado, contribuindo com a teoria existente sobre o tema na medida em que restringe a análise a um público específico. A consciência de como se dá o processo de construção da identidade profissional facilita a forma como se pode lidar com os aspectos lhe são preponderantes, no sentido de canalizar positivamente as consequências dos mesmos visando a realização pessoal. Há também uma contribuição para a academia, no que tange a reflexão sobre os elementos constitutivos da identidade profissional desse público que pode desaguar em oferta de suporte mais adequado, a partir de ações voltadas para atender (em alguma medida) os *déficits* afetivos e de conhecimento que normalmente acompanham esses jovens, tais como atendimento psicológico, orientação vocacional, mentoria, estudo de língua estrangeira, aulas de reforço e outras. Essas ações contribuiriam para a diminuição das distâncias percebidas por esses jovens em relação a outros na competição por melhores oportunidades profissionais. Nesse sentido, Lemos, Cavazotte e Viana (2012, p. 299) afirmam que:

[...] conhecer os sistemas de valores relativos ao trabalho dos jovens é uma etapa essencial para o desenvolvimento de programas e políticas organizacionais mais ajustadas a eles e, portanto, mais efetivas na atração, retenção e desenvolvimento desse grupo.

Para dar consistência à aspiração de contribuir com a teoria, foi feito um levantamento para identificar os trabalhos nacionais publicados sobre o tema. As plataformas utilizadas para essa busca foram: Lúmen (Sistema de bibliotecas da PUC-SO - <http://biblio.pucsp.br>), Dedalus (Banco de dados bibliográficos da USP - <http://dedalus.usp.br>) e Banco de teses da Capes (<http://bancodeteses.capes.gov.br>), para teses e dissertações. Para artigos científicos as plataformas foram Anpad (Associação Nacional de Pós Graduação em Administração – <http://www.anpad.org.br>) e Scielo (Scientific Electronic Library Online - <http://www.scielo.br>). O critério de busca utilizado para todas as plataformas foi a presença, no título ou resumo, das palavras “ProUni”, “FIES”, “Sistema de Cotas” ou “bolsista”. Após o levantamento, foram retirados os trabalhos trazidos que não guardavam nenhuma relação com o presente estudo. Os trabalhos que constavam em mais de uma base foram relacionados em apenas uma. Na Tabela a seguir são disponibilizadas as quantidades encontradas em cada base. Nos Apêndices A e B, estão relacionados o tema e o objetivo geral de cada uma das publicações encontradas.

Tabela 1 – Mapeamento de publicações

PLATAFORMA	TIPO	QUANTIDADE
CAPES	Doutorado	15
	Mestrado	28
DEDALUS	Doutorado	2
	Mestrado	3
LUMEN	Doutorado	5
	Mestrado	10
SCIELO	Artigo	30
ANPAD	Artigo	8
<b>TOTAL</b>		<b>101</b>

Fonte: Elaborado pela autora

Pelo levantamento realizado é possível observar que a literatura nacional no âmbito acadêmico se concentra na apresentação dos programas oficiais de acesso ao ensino superior (ProUni, FIES e Sistema de Cotas), destacando suas características, desempenho, validade e resultados. No que se refere ao público alvo dos programas – jovens de baixa renda – as publicações concentram-se nas dificuldades de permanência no curso, desempenho acadêmico e colocação no mercado de trabalho. Apenas um trabalho faz menção a processos relacionados à identidade, mas com foco no aspecto da raça: “*O processo de formação de identidade de estudantes negros que ingressaram no ensino superior pelo sistema de cotas do ProUni: a questão da ação afirmativa*”.

Sendo assim, acredita-se que a contribuição para o avanço da teoria consiste em aplicar conceitos já estudados por outros pesquisadores a um público que, conforme os trabalhos levantados, não foi abordado sob essa ótica.

### **1.3. Caracterização dos programas de acesso**

Para facilitar a compreensão do leitor acerca dos programas de acesso mais comumente oferecidos aos jovens, segue breve resumo sobre suas características principais.

#### **ProUni**

O Programa Universidade para Todos – ProUni foi criado pelo Governo Federal em 2004 e institucionalizado pela Lei 11.096/2005. É um programa de concessão de bolsas integrais ou parciais (50%) “para cursos de graduação e sequenciais de formação específica, em instituições de ensino superior privadas” (PROUNI PORTAL MEC, s.d.).

As instituições de ensino superior que aderem ao programa recebem como incentivo a isenção de impostos – atrativo importante tendo em vista a superioridade em número das instituições privadas (2090) em relação às públicas (301), em todo o país, conforme dados do Censo da Educação Superior – 2013 (INEP, 2014a).

O público alvo do ProUni é composto por alunos que cursaram o ensino médio em escolas públicas ou que obtiveram bolsas integrais em escolas particulares. O sistema de seleção tem como critério a nota do estudante no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), além dos requisitos a seguir (PROUNI PORTAL MEC, s.d.).

- ter cursado o ensino médio completo em escola da rede pública;
- ter cursado o ensino médio completo em escola da rede privada, na condição de bolsista integral da própria escola;
- ter cursado o ensino médio parcialmente em escola da rede pública e parcialmente em escola da rede privada, na condição de bolsista integral da própria escola privada;
- ser pessoa com deficiência;
- ser professor da rede pública de ensino, no efetivo exercício do magistério da educação básica e integrando o quadro de pessoal permanente da instituição pública e concorrer a bolsas exclusivamente nos cursos de licenciatura. Nesses casos não há requisitos de renda.

## FIES

O Fundo de Financiamento Estudantil – FIES é definido como “um programa do Ministério da Educação destinado a financiar a graduação na educação superior de estudantes matriculados em cursos superiores não gratuitos” (SISFIES PORTAL MEC, s.d.).

A Lei 10.260/2001 é a que dispõe sobre esse programa de financiamento, sendo a mesma regulamentada, posteriormente por várias portarias do Ministério da Educação – MEC. O financiamento é destinado aos estudantes regularmente matriculados em cursos superiores presenciais, e cadastrados no programa, desde que esses cursos tenham obtido avaliação positiva nos processos conduzidos pelo MEC – neste caso, pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes).

Atualmente, o agente operador do programa é o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. O estudante pode pleitear, em qualquer período da graduação (pois o fluxo é contínuo), até 100% do valor do curso, a uma taxa anual de juros de 6,5%. As operações de adesão e inscrição são todas viabilizadas pela internet, o que facilita o acesso e a abrangência no território nacional.

As regras para o enquadramento do estudante devem ser constantemente observadas, tendo em vista que alterações diversas podem ocorrer. Por exemplo,

A partir do 1º semestre de 2015, conforme Portaria Normativa MEC nº 21 / 2014, foi acrescentado patamar mínimo de desempenho em prestígio do incremento da qualidade do desempenho acadêmico mínimo dos estudantes candidatos ao financiamento com recursos do Fies. Para fins de solicitação do financiamento, a partir do dia 30.03.2015, passou-se a se exigir dos estudantes concluintes do ensino médio a partir de 2010, média aritmética das notas obtidas nas provas do ENEM igual ou superior a 450 pontos e nota na redação diferente de zero. (SISFIES PORTAL MEC, s.d.).

Respeitados os requisitos para o enquadramento no programa (disponíveis no *link* “Perguntas Frequentes” do *site* do SISFIES), as condições de pagamento do financiamento preveem três fases, conforme Quadro 1.

FASES	DESCRIÇÃO
<b>UTILIZAÇÃO</b>	Durante o período de duração do curso, o estudante pagará, a cada três meses, o valor máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), referentes ao pagamento de juros incidentes sobre o financiamento.
<b>CARÊNCIA</b>	Após a conclusão do curso, o estudante terá 18 (dezoito) meses de carência para recompor seu orçamento. Nesse período, o estudante pagará, a cada três meses, o valor máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), referentes ao pagamento de juros incidentes sobre o financiamento.
<b>AMORTIZAÇÃO</b>	Encerrado o período de carência, o saldo devedor do estudante será parcelado em até 3 (três) vezes o período financiado da duração regular do curso.

Quadro 1 – Condições de pagamento do FIES

Fonte: Extraído e adaptado de Sisfies Portal MEC (s.d.)

Desta forma, para exemplificar, um estudante que tenha financiado o seu curso completo, de quatro anos, pagará trimestralmente o valor de R\$ 150,00 durante o curso e nos próximos 18 meses após a conclusão do mesmo (período de carência). Depois disso, o saldo devedor será calculado e dividido em até 12 anos.

### Sistema de Cotas

O Sistema de Cotas no Brasil, amparado pela Lei 12.711/2012 e regulamentada pelo Decreto nº 7.824/2012, consiste basicamente em garantir uma reserva de vagas nas instituições públicas federais de ensino superior (59 universidades e 38 institutos de educação, ciência e tecnologia) destinada aos alunos oriundos do ensino médio público, tanto das escolas regulares quanto das EJAs – Educação de Jovens e Adultos.

Essa reserva é da ordem de 50% do total de vagas oferecidas pela instituição e a distribuição é feita da seguinte forma: das vagas destinadas às cotas, metade deve ser preenchida por estudantes com renda familiar bruta igual ou inferior a um salário mínimo e meio *per capita*, e a outra metade, por estudantes com renda familiar superior a um salário mínimo e meio. Entretanto, segundo o Portal MEC (s.d.):

[...] em ambos os casos, também será levado em conta percentual mínimo correspondente ao da soma de pretos, pardos e indígenas no estado, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O critério da cor normalmente suscita dúvidas quanto a definição. Por conta disso, o Governo Federal adota a autodeclaração, da mesma forma como é realizado no

censo demográfico pilotado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, e em toda política de afirmação no Brasil. A renda familiar *per capita*, por sua vez, deverá ser comprovada mediante documentos mínimos recomendados pelo MEC e os estudantes deverão observar as regras estabelecidas pela instituição de ensino.

### **Outras iniciativas**

Juntamente com o ProUni e o Fies, o Governo Federal estruturou outros programas e ações que visam ampliar o número de vagas na educação superior, viabilizando de forma mais efetiva o acesso dos jovens ao curso universitário.

Dentre eles, estão o Sistema de Seleção Unificada (Sisu), o Sistema de Seleção Unificada da Educação Profissional e Tecnológica (Sisutec), o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), a Universidade Aberta do Brasil (UAB) e a expansão da rede federal de educação profissional e tecnológica.

A iniciativa privada também disponibiliza bolsas de estudos para uma parcela de seus estudantes, estabelecendo critérios de enquadramento e regras de concessão de acordo com suas políticas internas.

Outras iniciativas, com base em estruturação de parcerias com Instituições de Ensino privadas podem oferecer bolsas de estudo para curso superior – é o caso do Educa Mais Brasil. Há mais de uma década no mercado, esse programa oferece bolsas aos jovens que não tem possibilidade de pagar uma mensalidade integral do curso escolhido. Esse programa é mais abrangente pois contempla cursos de outra natureza, mantendo parceria com mais de 15 mil instituições de cursos superiores (universidades, centros universitários, faculdades), colégios e escolas técnicas – que disponibilizam bolsas de estudo de até 70% para cursos de graduação, pós-graduação, educação básica, cursos técnicos, cursos livres, idiomas, Preparatório para Concursos, Pré-Vestibular e EJA – Educação Jovens e Adultos. (EDUCA MAIS BRASIL, s.d.).

#### **1.4. Objetivos e problema de pesquisa**

O objetivo principal deste estudo consiste em *compreender como se processa a construção da identidade profissional em jovens atendidos por programas (oficiais ou não) de acesso ao ensino superior*.

Para viabilizar a ação central, outras ações instrumentais se fazem necessárias, denominadas objetivos específicos (LAKATOS; MARCONI, 1992), que são:

- Identificar as âncoras de carreira dos pesquisados, verificando a associação das inclinações profissionais com possíveis elementos constitutivos da identidade profissional;
- Identificar o conjunto de valores individuais que os entrevistados consideram prevalentes nas suas inclinações profissionais;
- Mapear as expectativas de carreira dos respondentes, investigando quais aspectos podem ser considerados decisivos para a construção da identidade profissional;
- Investigar a presença dos elementos apontados como relevantes pela literatura – e de outros possíveis elementos – na construção da identidade profissional, verificando qual a importância outorgada aos mesmos pelos respondentes.

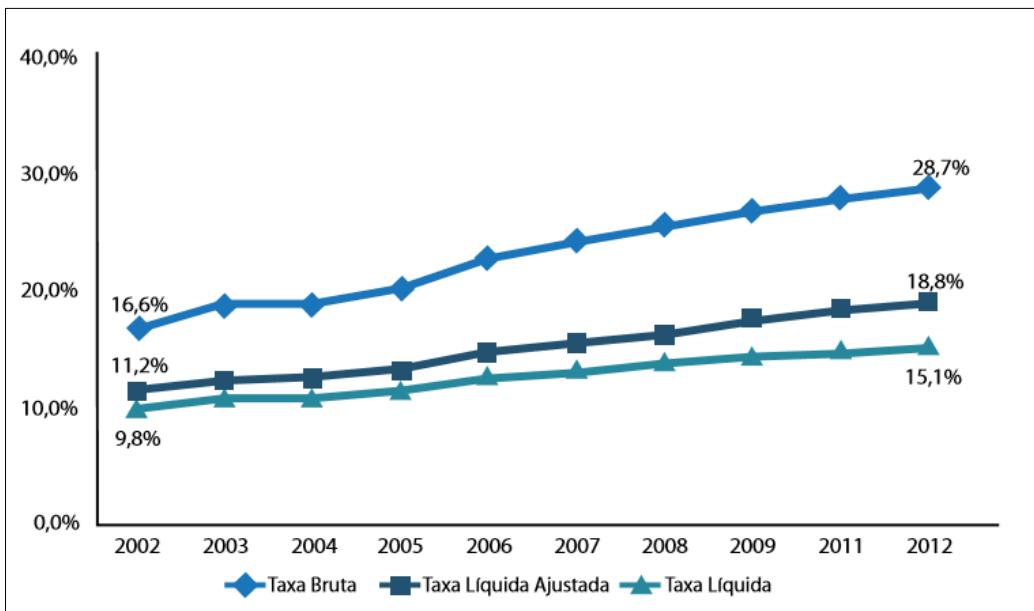
Definidos os objetivos, a compreensão do contexto em que se insere o que se pretende esclarecer através desse estudo mostra-se contributiva para a formulação do problema de pesquisa.

A realidade brasileira evidencia, na última década e meia, um esforço por parte do Estado em incluir no processo educativo as gerações que, quase culturalmente, estavam fadadas à exclusão. É verdade que esse esforço é notado em outras áreas (social, cultural), mas na educação a questão é mais central.

Os números mostram que o esforço caminha na direção certa, pois em relação à universidade, assiste-se a um incremento sem precedentes do número de alunos. O Resumo Técnico do Censo da Educação Superior de 2012 (INEP, 2014) apresenta a evolução de três taxas, em nível nacional, a saber:

- (i) Taxa Bruta de Escolarização na Educação Superior – Percentual de pessoas que frequentam cursos de graduação na educação superior em relação à população de 18 a 24 anos.
- (ii) Taxa Líquida de Escolarização na Educação Superior – Percentual de pessoas de 18 a 24 anos que frequentam cursos de graduação na educação superior em relação à população de 18 a 24 anos.
- (iii) Taxa Líquida Ajustada de Escolarização na Educação Superior – Percentual de pessoas de 18 a 24 anos que frequentam cursos de graduação na educação superior ou já concluíram um curso de graduação em relação à população de 18 a 24 anos.

Gráfico 1 - Evolução das Taxas de Escolarização-Educação Superior – 2002 a 2012



Observação: Como no ano de 2010 foi realizado o Censo Demográfico, não se dispõe, nesse ano, dos dados da PNAD.

Fonte: INEP (2014)

O Gráfico 1 demonstra que em 2012, quase 30% das pessoas na idade de 18 a 24 anos frequentavam um curso superior, e em torno de 15% dessa população estava teoricamente na idade certa para cursar esse nível de ensino. (INEP, 2014).

Há muita discussão envolvida nisso, notadamente no que diz respeito à validade da inclusão pela inclusão, ou seja, incluir sem de fato resolver ou minimamente investir na resolução dos problemas estruturais brasileiros, verdadeiros causadores da exclusão e da evasão escolar (LIMA, 2006). O tom é de crítica, considerando que as ações, programas e iniciativas trabalham na superficialidade, sem garantias consistentes de mudança do cenário em longo prazo, haja vista que esses programas sequer têm “data de validade”.

Aos jovens atendidos pelos programas de acesso ao ensino superior pode parecer que todos os seus problemas ou o desafio da inclusão foram superados no momento em que eles adentraram a universidade. No entanto, a realidade mostra-se diferente: há um histórico por detrás desses jovens que tem um papel determinante, inclusive na escolha de entrar ou não na universidade, qual curso fazer e quais possibilidades de carreira.

O conjunto de valores, crenças, experiências e socializações a que o indivíduo é exposto constrói seu repertório e sua identidade. Compreender os

mecanismos presentes na construção da identidade profissional desses jovens remete, necessariamente, aos conteúdos anteriores à entrada na universidade. Valores, crenças, experiências e socializações são elementos presentes na construção da identidade pessoal e profissional (IBARRA, 2009; VELOSO, 2012; DUTRA, 2010; SCHWARTZ, 1992), mas isso ocorre porque esses elementos delineiam a “lente” sob a qual esse jovem enxerga / percebe o mundo.

A partir do exposto, é possível delinear, então, a questão de pesquisa, a saber:

- *Como se processa a construção da identidade profissional em jovens atendidos por programas oficiais, ou não oficiais, de acesso ao ensino superior?*

### 1.5. Matriz de Amarração

Como mencionado anteriormente, para oferecer consistência metodológica e apresentar a relação entre as dimensões tratadas nesse estudo, é oportuna a utilização da Matriz de Amarração, estruturada no quadro a seguir.

Quadro 2 – Matriz de Amarração

Objetivo	Objetivos específicos	Fundamentação teórica	Técnicas e Instrumentos de coleta	Técnicas de análise
<i>O objetivo deste estudo é identificar como se processa a construção da identidade profissional em jovens atendidos por programas (oficiais ou não) de acesso ao ensino superior.</i>	1) Identificar as âncoras de carreira dos pesquisados, verificando a associação das inclinações profissionais com possíveis elementos constitutivos da identidade profissional.	Schein; Ibarra; Dias; Almeida & Magalhães; Borba; Dubar; Laplantine; Oliveira & Dias; Santos	Inventário de Âncoras de carreira Entrevista semiestruturada	Estatísticas descritivas Análise de conteúdo
	2) Identificar o conjunto de valores individuais que os entrevistados consideram prevalentes nas suas inclinações profissionais	Schwartz, Bilsky.	Inventário de Valores de Schwartz (versão resumida) Entrevista semiestruturada	Estatísticas descritivas Análise de conteúdo
	3) Mapear as expectativas de carreira dos respondentes, investigando quais aspectos podem ser considerados decisivos para a construção da identidade profissional.	Ibarra; Dutra; Veloso; Super; Bazerman.	Entrevista semiestruturada	Análise de conteúdo
	4) Investigar a presença dos elementos apontados como relevantes pela literatura – e de outros possíveis elementos – na construção da identidade profissional, verificando qual a importância outorgada aos mesmos pelos respondentes.	Ibarra; Dias; Almeida & Magalhães; Habermas; Carvalho; Ciampa; Erikson; Ferreira; Borba; Dubar; Laplantine; Garcia. Gonçalves & Bonfim; Hall.	Entrevista semiestruturada	Análise de conteúdo

Fonte: Adaptado de Telles (2001)

O estudo, de natureza qualitativa, utiliza dados coletados a partir de inventários para identificação das âncoras de carreira e valores pessoais, bem como de entrevistas semiestruturadas, realizadas com alunos de quatro Instituições de Ensino Superior, beneficiados com bolsa de estudo ou financiamento estudantil. Informações mais detalhadas sobre as técnicas de coleta de dados e análise dos mesmos são apresentadas no item Procedimentos Metodológicos.

O desenvolvimento teórico desse estudo está alicerçado na compreensão do processo de construção da identidade profissional valendo-se das contribuições do conceito de âncoras de carreira e valores pessoais. Por esta razão, as seções que seguem tratam dos três eixos que embasam a pesquisa, a saber: identidade pessoal, identidade profissional, âncoras de carreira e valores pessoais. Nessas seções são apresentados os aspectos e elementos mais relevantes trazidos pela literatura sobre esses eixos teóricos.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. Identidade pessoal

O estudo da identidade se viabiliza e se estrutura a partir das contribuições de várias ciências – Antropologia, Filosofia, Sociologia, Psicologia, Psicologia Social (CIAMPA, 2006) e outras – e da articulação de marcos teóricos que se debruçam sobre o tema. As concepções trazidas por esses campos do saber enriquecem sobremaneira a compreensão da identidade, dada a sua complexidade, ainda que por vezes essas concepções não convirjam entre si.

O presente estudo privilegia a abordagem trazida pela Psicologia Social por entender que recupera os aspectos individuais presentes na constituição da identidade, mas também acrescenta e evidencia a dimensão social da mesma, contextualizando-a no tempo-espacô, além de contemplá-la sob uma lente antropológica, uma vez que a insere na estrutura sociocultural que também designa os contornos da identidade humana.

Nessa abordagem, vale destacar as contribuições de Jürgen Habermas (2003), sociólogo da segunda geração da Escola de Frankfurt e, como tal, ativo representante da Teoria Social Crítica que considera o indivíduo como “sujeito histórico que se encontra inserido em um processo igualmente histórico que o condiciona e molda” (BRAY, 2010, p. 170-171).

Sobre a Teoria Crítica, especificamente, vale destacar as contribuições para o conceito de emancipação do indivíduo que, inevitavelmente, guarda afinidade com as questões identitárias.

O conceito de emancipação é tratado a partir das proposições de Horkheimer (1990), Adorno (1975) e Habermas (1989) – protagonistas da escola de Frankfurt, consideradas como as que de fato revelam um compromisso com o pensar crítico sobre o *mainstream*. A emancipação frankfurtiana não faz referência à materialidade da vida concebida num sistema capitalista inquestionado e tampouco a enxergam como puramente subjetiva e descolada do mundo das desigualdades sociais concretas.

Recuperamos, aqui, a negatividade e a materialidade apontadas por Horkheimer (1990), como as condições para a realização da crítica. Nesse sentido, adotamos [...] proposição de uma racionalidade ético-crítica que defende a universalidade da vida a partir da alteridade dos dominados, da exterioridade dos excluídos; que considere ilegítimo e perverso o sistema material de valores responsável por esta dominação e exclusão. Trata-se de uma crítica ética libertadora, que parte do colocar-se ao lado dos dominados e excluídos (empírica e intersubjetivamente), considerando sua negatividade material. (MISOCZKY; AMANTINO-DE-ANDRADE, 2005, p.202).

As autoras contribuem para a evidente importância Teoria Crítica quando asseveraram que ela é capaz de forjar a emancipação verdadeira que pressupõe “forças e identidades capazes de pretender outra vida” (p. 202). Advogam que a teoria crítica – que propõe emancipação plena – não pretende jogar fora o conhecimento no campo da administração, mas avançar sobre aquilo que é hegemônico e orientar os estudos de forma diferente: o capitalismo de mercado não é natural, é criado e, portanto, pode ser mudado! E avançam, chamando à responsabilidade os acadêmicos estáveis na universidade para o papel de denunciadores desse sistema e seus malefícios, questionando assim a “pretensa crítica presente na vertente pragmática dos estudos críticos em administração” (2005, p. 206), com o firme propósito de enfrentar o desafio e desestabilizar o poder instituído e institucionalizado.

[...] nossa visão do que consideramos como estudos críticos – aqueles orientados para a emancipação, a transformação, a práxis da solidariedade, para um projeto mundial de libertação das formações sociais periféricas e dos seus habitantes, tendo como referência final e valor universal a primazia da vida. (2005, p. 207).

Embora não seja objeto desse estudo, vale a reflexão que Misoczky e Amantino-de-Andrade (2005) provocam sobre quais os papéis dos diferentes estratos sociais no processo de transformação do tecido social e do modo de produção dominante. Em outras palavras, o que cabe à academia, aos políticos, aos organismos de

representação, etc, e também aos indivíduos, na construção desse mundo de pessoas verdadeiramente emancipadas.

Voltando a Habermas (2003), é na linha dessa escola de pensamento que ele desenvolve a Teoria da Ação Comunicativa que tem no conceito da ação o seu principal fundamento. O autor prioriza as ações afetas à comunicação dos sujeitos sociais que interagem nos grupos, ou seja, a forma como estes intervém no diálogo com outros sujeitos. Se esses sujeitos são históricos, estão submetidos aos processos de mudanças que lhe são inerentes. Nesse sentido, as contribuições de Carvalho (2011) e sobretudo de Ciampa (2006) – autores citados na vertente da psicologia social explorada oportunamente – encontram ressonância em Habermas para entender a construção da identidade a partir das inter-relações sociais mediadas pela práxis comunicativa.

A seguir são apresentadas as principais considerações a partir das dimensões psicológica, sociológica (psicologia social) e antropológica com o objetivo de estruturar o conceito de identidade.

### **2.1.1. A dimensão psicológica**

A indagação simples acerca do que se entende por identidade a qualquer pessoa (e não necessariamente um pesquisador ou estudioso do assunto), remeteria normalmente a algo próximo da ideia que se tem de si mesmo, representações, conjunto de traços e sentimentos que definem o indivíduo, imagem de si e do outro, visão particular de mundo, etc. É a visão do *self*, a construção de si (JACQUES, 2003).

Laurenti e Barros (2000) destacam que a noção de identidade, tal qual é conhecida hoje, foi outrora denominada / conhecida como personalidade, e seus conteúdos estudados e pesquisados por profissionais da psicologia. Nessa ocasião, à já presente perspectiva individualista foi acrescentado o olhar da medicina – muito mais preocupado em desvelar o que é normal e o que não é, do que propriamente compreender o comportamento humano (e todos os aspectos envolvidos nessa humanidade – emoções, crenças, valores, repertório e outros), que ultrapassa o aspecto biológico.

O estudo e a compreensão da então personalidade gozavam de conforto científico, uma vez que os elementos presentes em sua constituição permitiam reconhecimento, identificação e classificação dos indivíduos em categorias *a priori*, a despeito da diversidade e contradições presentes no cotidiano dos sujeitos estudados. (LAURENTI; BARROS, 2000). Os comportamentos apresentados pelos indivíduos serviam para corroborar-lhes as categorias de normalidade ou patologia de sua

personalidade. Histórias, vivências e repertórios individuais constituíam um pano de fundo para a ocorrência dos comportamentos que desvelavam a personalidade desses sujeitos.

Os estudos de Erikson (1972) também caminham na direção de considerar a questão social como pano de fundo para os processos internos. O autor preconiza a identidade como produto do processo de desenvolvimento psicossexual (ciclo vital), que sobrepõe fases, fazendo uma correspondência com as fases psicossexuais freudianas (1972, p. 92). As principais características dessas fases e sua relação com a identidade se apresentam resumidas no quadro a seguir.

FASES DO DESENVOLVIMENTO PSICOSSEXUAL	
<b>1. Sentimento de confiança (fase oral)</b>	A interação entre a mãe e o bebê leva-o, ou não, a desenvolver o sentimento de que ela não vai deixá-lo, mesmo que se ausente por algum tempo. Este seria o embrião do sentimento de confiança constitutivo da identidade.
<b>2. Vontade de afirmação do "eu" (fase anal)</b>	O que está em jogo nesta fase é a capacidade da criança de se representar como sujeito com vontade, autonomia, o que ocorre especificamente ligado ao controle esfínteriano.
<b>3. Infância e previsão de papéis (fase fálica)</b>	Nesta fase a criança já tem uma certa autonomia, pode andar e falar. É também a fase de intensa curiosidade sexual. Nesta etapa, exerce papéis imaginários podendo ser todo poderoso, ou temeroso, impotente. Com o Complexo de Édipo o sentido de limite (do que é permitido) é estabelecido, como também as diretrizes do que é possível. "A criança desenvolve os requisitos prévios da iniciativa masculina e feminina (...) que se tornarão ingredientes essenciais da sua identidade futura" (ERIKSON, 1972, p.119).
<b>4. Idade escolar (latência)</b>	A criança aplica-se nas ações que lhe permitem ganhar o reconhecimento do outro. Ela está pronta para aprender (e ser grande) pelo compartilhar de obrigações, pelo exercício da disciplina e conquistas no desempenho. Realiza atividades em conjunto, observa e escuta pessoas; forja para si uma representação de ser ou não competente. Erikson (1972, p. 123) evidencia a importância da escola e dos professores nesta fase, responsáveis por encorajar e reconhecer dons especiais.
<b>5. Confusão de identidade (adolescência)</b>	O indivíduo vai procurando ideais que lhe permitam encontrar uma coerência interna (identidade). Esta fase se caracteriza pela integrações das etapas anteriores, além de testar novas formas de identificação e inserção (subculturas juvenis).
<b>6. Para além da identidade (jovem /adulto)</b>	Com a formação da identidade em pleno desenvolvimento, o indivíduo pode desenvolver a verdadeira intimidade - relações de parceria com outras pessoas. (1972, p. 136)

Quadro 3 – Fases do desenvolvimento psicossexual

Fonte: Extraído e adaptado de Uvaldo (2010) e Erikson (1972)

Erikson (1972) ressalta que cada fase culmina numa crise psicossocial que inexoravelmente impulsiona para a próxima fase e assim sucessivamente, até o indivíduo encontrar uma forma identitária que o defina na vida ulterior.

Nas palavras do autor:

Cada fase converte-se numa crise porque o crescimento e consciência incipientes numa nova função parcial vão de par com uma mudança na energia instintiva e, no entanto, causam também uma vulnerabilidade específica nessa parte. [...] Portanto, cada passo sucessivo é uma crise potencial por causa de uma mudança radical de perspectiva. A palavra crise é usada aqui num sentido de desenvolvimento para designar [...] um ponto decisivo, um período crucial de crescente vulnerabilidade e potencial [...]. (1972, p. 93-95)

### **2.1.2 A dimensão sociológica (psicologia social)**

A corrente social da psicologia, no entanto, diverge conceptualmente dessa posição, reconhecendo o homem em seu contexto social e histórico – sendo este determinante para a construção do “eu”. A partir dessa perspectiva, então, adotou-se o termo identidade – embora longe de encerrar em si mesmo uma unanimidade definitiva, tanto no entendimento popular quanto nos estudos desenvolvidos nos diversos campos do saber.

A compreensão da identidade ao longo da história também confirma as diferenças conceptuais consideradas em seus respectivos contextos.

Há momentos na história em que se verifica um maior interesse sobre a questão da identidade, como registrado na antiguidade clássica, em que predominava uma valorização da vida individual e do mundo interno. Em contrapartida, constata-se um declínio acentuado no feudalismo devido à influência da concepção cristã de homem e do corporativismo feudal, fazendo com que historiadores remetam o aparecimento da individualidade aos séculos XI, XII e XIII. Foi na época do movimento romântico que o egocentrismo e a introspecção atingiram o seu apogeu, fornecendo condições para que se propagassem as produções teóricas sobre a identidade, inclusive no âmbito psicológico.(LAURENTI; BARROS, 2000).

Essas ondulações que alternam uma ênfase ora no “eu individual”, ora no “eu social”, podem ser observadas não somente nos sucessivos contextos históricos, mas também na atualidade, se consideradas as diferentes correntes da psicologia. Conforme Jacques (2003), algumas correntes concordam com a ideia de identidade como processo de desenvolvimento, construção do “eu individual” por sucessivos e crescentes aportes de autonomia, tornando-se um produto da socialização sim, mas garantido pela individualidade. A Psicologia Social, por sua vez, recupera os elementos individuais da identidade, mas faz prevalecer a dimensão social como preponderante no processo: o indivíduo só é o que é em função do outro, do coletivo, pois é nessa interação que as referências são estabelecidas.

Essa tensão que envolve o estabelecimento do limite entre o individual e o social na compreensão da identidade que se revela, inclusive, nas nomenclaturas e adjetivos utilizados pelos autores, tais como: identidade psicológica, identidade do eu, identidade natural, identidade de papel e identidade psicossocial (COSTA, 1989; HABERMAS, 2003; JACQUES, 2003). Segundo Laurenti e Barros (2000), essa aparente dicotomia acerca da origem individual ou social da identidade, retratada pelos adjetivos concedidos à mesma, revela antes de tudo uma visão de homem que lhe serve de esteio para explicar as interpretações do termo. Isso interessa na medida em que ajuda a superar essa falsa contraposição, uma vez que é na articulação do individual e do social que se constrói a identidade.

Ferreira (2011, p.47), resume com pertinência essa evolução no entendimento do processo constitutivo da identidade quando afirma:

Da compreensão de identidade pessoal centrada na concepção de indivíduo como ser uno, dotado de essência interior inata que o distingue dos demais seres vivos, mantendo-se permanente durante toda sua vida, passamos ao entendimento de que a identidade é constituída na interação com o entorno no qual o sujeito se encontra inserido, cuja essência interior modifica-se continuamente nas inter-relações entre o eu e o mundo, mantendo-se, no entanto, unificada e estável, à constatação de o que o processo tem se modificado.

Superar o apriorismo fundado na dimensão inata da identidade na direção de reconhecê-la como produto, fruto de um processo inacabado de construção (pois é constante, contínuo) representa um grande salto na compreensão das complexidades identitárias. Semelhantemente, representa superação do determinismo que muitas vezes acompanha o jovem de baixa renda que, por ter origens simples e vida não abastada estaria, nessa concepção, isento (ou, no mínimo, mais protegido) de qualquer interferência externa. Na linha do inatismo identitário, poder-se-ia então considerar as características biologicamente herdadas, o que, por conseguinte, indicaria forte tendência aos fracassos e conquistas muito próximos daqueles percebidos por seus pais. As primeiras abordagens das Teorias da Personalidade se encarregariam de dar sustentação a essa leitura. Trata-se da concepção baseada na constituição biotipológica da personalidade, segundo a qual a genética também determinaria temperamentos e traços afetivos, para além da cor dos olhos e cabelos, estatura, etc. (BALLONE, 2008).

Apesar dessa importante superação, é possível considerar também que a dimensão social da identidade, por sua vez, pode igualmente significar o outro lado do determinismo, haja vista os aspectos muitas vezes restritivos do meio em que vive esse

jovem, das pessoas que o cercam, dos valores que conhece e das oportunidades a que é exposto. Essa reflexão é oportuna e será recuperada no próximo capítulo.

Não obstante, a questão da subjetividade está presente em ambos os contextos, individual e coletivo. Nesse sentido, parece haver uma pacificação entre as apologias que reconhecem um *quantum* da identidade como produto direto das interações do indivíduo com seus semelhantes, em diferentes ambientes e circunstâncias. Além disso, a subjetividade age não como um elemento abstrato e inerente ao sujeito de forma independente e isolada, mas como uma

[...] construção essencialmente social, assumida e vivida por indivíduos em suas existências particulares. [...] movimento sutil e contraditório que processa sistemas de representações, imagens, desejos, leis, hábitos [...] mas é essencialmente fabricada no social, produzindo um jogo que se revela na interação entre sujeitos [...]. (BORBA, 2001, p.25).

Ou ainda, nas palavras de Carvalho (2011, p. 24) que igualmente não descarta a importância da subjetividade:

[...] identidade é metamorfose, ou seja, é processo permanente de formação e transformação do indivíduo, que ocorre com base em condições históricas, sociais e materiais, [...] é categoria teórica que, aliada a outras como atividade e consciência, desvela o movimento dialético de se tornar humano, porque explica e expressa muito bem o caráter social, histórico, dinâmico e transformador do homem, do seu psiquismo e da sua forma maior de expressão: a subjetividade.

Percorrendo o resgate histórico do entendimento da subjetividade desde o período pré-socrático (séculos VIII a V aC) até os dias atuais, Silva afirma que “pelo princípio da identidade, verdadeiramente ser é permanecer idêntico a si mesmo” e “pelo princípio da semelhança, a aparência torna-se cópia do modelo, a matéria imita a ideia, a ilusão mantém-se realidade” (2003, p.170). Tem-se, a partir daí, outra dicotomia: realidade-aparência.

Subjetividade e objetividade estão simultaneamente presentes na constituição da identidade, por outro lado (CIAMPA, 2006; CARVALHO, 2011). Superando os conteúdos psíquicos individuais, a subjetividade é vivência, sensações, experiências gravadas. Mas longe de ser um conteúdo estático, ele se relaciona com a realidade objetiva (cultura, relações de poder, modos de produção, os outros indivíduos, a sociedade a qual o indivíduo pertence, outras sociedades). A identidade é produto também dessa dialética entre o subjetivo e o objetivo que se constrói e metamorfoseia,

alternando-se entre o “é” e o “vir-a-ser” em curtos espaços e tempos, forjando identidade individual e social. A ideia de metamorfose é trazida por Ciampa (2006) e recuperada por Carvalho (2011) ao indicar as interações e interpenetrações entre os diferentes personagens que ocorrem nas relações sociais. A metamorfose é processo de criação, recriação, repetição de referências produzidas nas tensões e transformações presentes na sociedade. Mais que isso, nessa produção, a identidade extrapola o ser em direção ao fazer, à prática, à atividade concreta que atribui e recebe significância porque ocorre na dimensão coletiva. Nas palavras de Carvalho:

[...] o processo pelo qual o indivíduo/grupo reconhece como seu os atributos que lhes são pressupostos socialmente ocorre mediado pela atividade, mas também pelo desenvolvimento da consciência de si mesmo e do mundo material, deixando evidente, com isso, que a identidade se constitui no fazer (atividade) e no compreender, sentir e dizer (consciência). (2011, p. 34).

[...] não é possível entendermos a dinâmica da identidade sem analisar a atividade e a consciência. Mas entendemos que, se o agir do indivíduo é mediado também pelas emoções e sentimentos, então a afetividade é categoria que está vinculada às demais e, portanto, também é fundamental para compreendermos quem somos. (2011a, p. 63).

Vale ressaltar que a práxis, enquanto atividade consciente, leva o indivíduo a mobilizar as condições objetivas (atividades) e subjetivas (afetividade) que darão concretude à sua identidade na medida em que ele se vê alcançando seus objetivos pessoais e realizando algo que lhe dê sentido à vida. O contrário também é verdade, ou seja, quando a práxis não é consciente (aderente) às escolhas e realizações pessoais, não há transformação e, por conseguinte, emancipação. Mas nem tudo está efetivamente ao alcance do indivíduo: condições objetivas podem impedir que esse indivíduo realize plenamente seus projetos, amplie sua consciência e concretize sua identidade (CARVALHO, 2011; CARVALHO, 2011a). Isso remete à realidade do jovem estudante objeto dessa pesquisa que, por suas limitações de renda, oportunidades e acessos restritos, se vê – ainda que ocasionalmente reconheça isso de forma parcial – preterido em vários processos de inserção social, com impactos importantes no seu autorreconhecimento.

Mas dentro da abordagem da psicologia social há ainda outras dicotomias a serem superadas, para além do individual/social e da subjetividade/objetividade, conforme apresentado anteriormente. Recuperando a ideia de metamorfose em Ciampa (2006) faz necessário considerar a dicotomia estabilidade/transformação, bem como a do igual e do diferente, conforme ponderações de Jacques (2003). Na origem etimológica da

palavra identidade tem-se a ideia da permanência, de perenidade, do mesmo, do *idem* (latim), que se contrapõe à noção de processo, de construção e movimento. Por outro lado, o mesmo *idem* remete àquilo que é igual, idêntico, que caracteriza o próprio indivíduo dentro do conjunto de espécies – ele é humano e igual aos humanos, diferente dos outros animais. Ao mesmo tempo, se evidencia (por esse mesmo conjunto de caracteres) o quanto esse mesmo indivíduo é diferente dos demais. Trata-se de reconhecer semelhanças, sem deixar de preservar a individualidade, como explica Ferreira (2011, p. 50) ao explorar a ideia do “*uno*” e do “*múltiplo*” contidos na identidade, e Carvalho (2011a, p. 62):

Ao nascer, a criança recebe um nome (Maria/Antônio) que distingue dos outros membros do grupo social no qual se encontra inserida – o da família – mas, associado ao nome vem o sobrenome – Maria/Antônio de Tal – que a iguala aos demais membros, servindo, no entanto, para distingui-la de tantas/tantos Maria/Antônio no seio da sociedade. Além de nome ela é gênero (homem/mulher – masculino/feminino); [...]. Desse modo, a dinâmica do processo inicia-se pela distinção entre o indivíduo e o seu entorno mediado pela percepção do mundo das coisas e dos outros seres que se opera pelo procedimento de comparação, tendo como parâmetro a diferença entre os que se assemelham.

O processo de interiorização do nosso nome mostra que, de modo geral, ele nos distingue, nos diferencia dos outros e também nos confunde, une e assimila aos outros: o prenome nos diferencia de nossos familiares, a o passo que o sobrenome nos iguala a eles. Deste modo, a articulação da diferença e da igualdade é um dos segredos do processo de constituição da identidade porque revela o seu movimento no decorrer da vida.

Ou seja, o paradoxo pluralidade/unicidade também é incorporado ao conceito de identidade. A pluralidade pode ser observada a partir no aspecto social da identidade: o indivíduo faz interface com diversos grupos sociais na sua trajetória e, ao mesmo tempo em que a diversidade é ingrediente importante no processo de construção, ela reitera a “unicidade a partir da diferença”, pois só é possível se reconhecer “um” (igual em termos de espécie humana, família, grupos sociais, gênero, condição social, econômica e cultural) na medida em que se compara com os outros diferentes desse “um” (não há um ser humano absolutamente idêntico a qualquer outro).

No contexto das dicotomias apontadas, cabe um alinhamento da expressão utilizada (superar as dicotomias) com a noção de articulação dos opostos, que na verdade tratam de uma oposição aparente, pois desnudam com propriedade as contradições inerentes ao que é humano, presentes nos “diferentes meios onde o indivíduo age e interage” e que se constituem em “núcleos de referência da construção da identidade” (FERREIRA, 2011, p. 52).

Na busca de si mesmo, ou seja, no exercício de reconhecer-se, de reconhecer a própria identidade (o que está intrinsecamente presente nas aspirações humanas desde há muito), essas contradições também se manifestam. Como dito anteriormente, a subjetividade individual (constituída pela mente e, ao mesmo tempo constituinte da mesma) era considerada suficiente para a explicação do ser. O pressuposto era de que o indivíduo fosse, ou que nele contivesse, a pergunta e a resposta explicativa dos fenômenos que o produziam (BORBA, 2001). Esse era o pensamento dominante no início da modernidade (fortemente marcado pela abordagem psicológica) e, sob essa ótica cartesiana da supremacia da mente sobre o corpo, funcionando como fonte da identidade pessoal, seria lógico imaginar que a introspeção e o isolamento seriam capazes de dar conta do conhecer-se a si mesmo.

O que se observou, no entanto, foi que quanto mais o indivíduo se isolava para se conhecer, mais reconhecia a sua incapacidade nessa tarefa, visto que o sentido do "ser" estava imbricado com o "ser no tempo e no espaço ocupados". Ora, o indivíduo, o tempo e o espaço não são sempre os mesmos, eles mudam na medida em que esse mesmo indivíduo é exposto aos fenômenos e complexidades da vida diária e nela se constitui. A ideia remete a Heráclito de Éfeso, quando afirmava que o mesmo homem não percorre o mesmo rio duas vezes porque o homem não é mais o mesmo, as águas não são as mesmas e o momento (tempo) também é outro (KAHN, 2009, p.79). Em outras palavras, entender-se significava entender o contexto, já que quem se é hoje, não corresponde ao passado (quem era) ou ao futuro (quem será). O ser humano muda e essa mudança não é um movimento isolado ou autossuficiente - ela depende do contexto, das demandas, dos desafios, dos relacionamentos.

Esse mergulhar no interior do indivíduo, com a ideia de procurar a si mesmo solitariamente, atribuindo uma supremacia aos mecanismos psicológicos, foi, segundo Santos (1995), um reencontro com o outro da modernidade, o homem natural, primitivo, espontâneo, o que gerou, inversamente, a necessidade de estudar o sujeito a partir das 'representações prévias' que o constituem. Isso significa reconhecer as condições históricas e sociais como forças definidoras de uma racionalidade constituída a partir da interação com os objetos institucionais que habitam o campo social. Para que o sujeito se afirme é necessário que ele reconheça o outro como sujeito. (BORBA, 2001. p.30).

Ciampa (2006) corrobora essa visão, como dito anteriormente, pois defende a tese de que identidade é metamorfose, é movimento constante, é processo que ocorre durante toda a vida do indivíduo e que segue rumo à emancipação, a partir das interações que ele estabelece no mundo, com os outros indivíduos e com a estrutura social. Esses e outros elementos constitutivos da identidade, como contextualização

social e histórica, afetividade e atributos assumidos, outorgam a ela a característica de ser multideterminada.

Em outras palavras, condições históricas e sociais são também determinantes na constituição da identidade e, mais que isso, provocam as metamorfoses do ser contextualizado nos “universos simbólicos” (HABERMAS, 2003) culturalmente legitimados. A identidade, então, não é algo acabado, mas antes, provisório e sujeito à regulação (regras do convívio social preconizadas pelas instituições sociais). Isso pressupõe a aquisição crescente de autonomia, não destituída da normatização, mas ao mesmo tempo autorrepresentativa e emancipadora via ação comunicativa entre os sujeitos. Conforme Habermas,

[...] os atos de fala não servem apenas para a representação (ou pressuposição) de estados e acontecimentos, quando o falante se refere a algo no mundo objetivo. Eles servem ao mesmo tempo para a produção (ou renovação) de relações interpessoais, quando o falante se refere a algo no mundo social das interações legitimamente reguladas, bem como para a manifestação de vivências, isto é, para a autorrepresentação, quando o falante se refere a algo no mundo subjetivo a que tem um acesso privilegiado. (2003, p. 167).

Os processos aderentes à constituição da identidade estão, portanto, longe da linearidade, não só pelo seu aspecto histórico (e por isso, mutante), mas porque outros movimentos estão presentes na intersubjetividade dos sujeitos, tais como preconceitos, percepções individualizadas, progressões, retrocessos, rupturas transições, cristalizações. Além disso, as vivências empíricas no mundo objetivo se somam e engendram o que se pode chamar de movimento dialético e formativo da identidade (BORBA, 2001, CARVALHO, 2011a). Em outras palavras é o que se depreende da cartografia das práticas e dos conteúdos simbólicos individuais e coletivos que articulam, na interação social, os processos identitários que o sociólogo francês Dubar (2005) nomeia biográfico (identidade para si) e o relacional, comunicacional (identidade para o outro). O autor ainda esclarece que essas categorias apresentam duas variáveis: “os espaços sociais onde se exercem as interações” e as “temporalidades biográficas e históricas em que se desenrolam as trajetórias” (DUBAR, 2005, p. 143-144).

O quadro a seguir sintetiza a categorização proposta pelo autor, que apresenta dois tipos identitários tendo na tipificação um processo comum ambos, embora sejam essencialmente diferentes.

Processo relacional	Processo biográfico
*	*
*	*
Identidade para o outro	Identidade para si
*	*
*	*
<b>Atos de atribuição</b>	<b>Atos de pertencimento</b>
“Que tipo de homem ou de mulher você é” = dizem que você é	“Que tipo de homem ou de mulher você quer ser” = você diz que você é
*	*
*	*
Identidade - numérica (nome atribuído)	Identidade predicativa de Si (pertencimento reivindicado)
- genérica (gênero atribuído)	*
*	*
*	*
Identidade social “virtual”	Identidade social “real”
*	*
*	*
<b>Transação objetiva</b> entre	<b>Transação subjetiva</b> entre
- identidades atribuídas/propostas	- identidades herdadas
- identidades assumidas/incorporadas	- identidades visadas
*	*
*	*
Alternativa entre	Alternativa entre
- cooperação – reconhecimento	- Continuidades -> reprodução
- conflitos – não-reconhecimento	- Rupturas -> produção
*	*
*	*
“Experiência relacional e social do PODER”	“Experiência de estratificações, discriminações e desigualdades sociais”
*	*
*	*
Identificação com instituições consideradas estruturantes ou legítimas	Identificação com categorias consideradas atraentes ou protetoras
*	*
*	*
<b>*Identidade social marcada pela dualidade*</b>	

Quadro 4 – Categorias de análise da identidade

Fonte: Dubar (2005, p. 142)

Apesar do processo identitários não ocorrer de forma apartada do sujeito, também não é possível apartar a influência dos outros indivíduos nos diferentes meios em que esse sujeito está inserido, bem como aos papéis que esses meios de alguma forma predefinem. O próprio Dubar (2005) cita alguns exemplos para esclarecer essa interdependência: sujeito, outros indivíduos, meio, expectativas de papéis. Toma categorias como campo religioso, campo de trabalho e campo político e destaca o

empirismo como forma de checagem das hierarquias e correlações entre os papéis identitários.

Do ponto de vista sociológico, não se pode separar identidade para si (biográfica) e para o outro (relacional) uma vez que é no olho do outro que se sabe quem é, e é no discurso do outro que se conhece o que ele atribui ao sujeito com quem se relaciona, se comunica.

As percepções, por sua vez, caminham sobre terrenos incertos uma vez que se depende da comunicação do outro para saber o que ele pensa, ou ainda, pode-se imaginar o que ele pensa, ou tentar se colocar no lugar dele, mas não será possível estar na pele dele. Como diz Dubar (2005, p. 135):

Eu nunca posso ter certeza de que minha identidade para mim mesmo coincide com minha identidade para o Outro. A identidade nunca é dada, ela sempre é construída e deverá ser (re)construída em uma incerteza maior ou menor e mais ou menos duradoura.

Ainda no aspecto sociológico, as instituições e estruturas grupais também fornecem direções ao reconhecimento do *Eu*, mas agora, nos *Outros*. São categorias macro e microssociais que interagem remetendo à ideia de grupo / classe de indivíduos, bem como papel social / status, respectivamente. E, sob essa perspectiva, a identidade é produto dos “diversos processos de socialização” e traz no seu bojo características de oposição e articulação entre o que é estável e provisório, individual e coletivo, objetivo e subjetivo, biográfico e relacional (DUBAR, 2005).

Outro aspecto trazido diz respeito à noção de atribuição e pertencimento. Na atribuição o indivíduo lança mão das categorias sociais disponíveis (etnia, profissão, religião, naturalidade regional, etc) e designa que tipo de homem/mulher ele é (identidade para o outro), enquanto no pertencimento (ou pertença) ele designa que tipo de homem/mulher ele quer ser (identidade para si). Os atos de pertencimento não estão, necessariamente, relacionados ou subjugados aos atos de atribuição, pois a forma como o indivíduo se vê, com siderando sua história, predisposições, inclinações e aspirações (identidade predicativa de si) pode não coincidir com as identidades numéricas e genéricas que lhe são atribuídas, quais sejam estado civil, números de identificação e categorização, classe, grupos, gênero, nomes e sobrenomes, etc. (DUBAR, 2005).

Quanto às identidades sociais “virtuais” e “reais”, Goffman (2012, p.12) explica que são produtos das relações de forças entre instituições e seus agentes e os atores sociais que se relacionam no que ele chama de “sistemas de ação” que trazem,

inclusive, o processo de rotulagem (identidade desviante que ocorre quando é atribuída ao indivíduo a transgressão de normas estabelecidas). Quando os indivíduos incorporam essa identidade atribuída no interior de suas trajetórias sociais e constroem identidades para si (suas próprias histórias contadas sobre e para si mesmos), configuram-se, então, as identidades “reais”.

Quando há desacordo entre as identidades virtuais e reais, o sujeito lança mão do que Dubar (2005, p. 140) chama de “estratégias identitárias” para reduzir o desacordo. Essas estratégias podem ser transações externas (ou objetivas) que ocorrem quando o indivíduo procura acomodar a “identidade para si à identidade para o outro” ou transações internas (subjetivas) que ocorrem quando o indivíduo tenta “salvaguardar uma parte de suas identificações anteriores (identificações herdadas) e o desejo de construir para si novas identidades no futuro (identidades visadas)”, perfazendo o movimento contrário, ou seja, procurando “assimilar a identidade-para-o-outro à identidade-para-si”.

Os acordos e desacordos entre identidades virtuais e reais também podem ser analisados sob a ótica de continuidades e rupturas entre o que é proposto por outrem (virtual) e o que é introjetado pelo indivíduo (real). Esses processos também pressupõem uma hierarquização (desenho de poder) das estruturas identitárias (atribuídas ou não, negociadas ou não, interiorizadas ou não), o que vai determinar a proximidade ou o distanciamento de instituições e categorias que agreguem valor à identidade pessoal, tais como família, escola, trabalho, Estado, etc. (DUBAR, 2005).

Todas as dualidades e suas respectivas posições, tal como apresentadas no Quadro 3, são igualmente ricas e competentes quanto ao aspecto social constitutivo da identidade. Como dito anteriormente, a maior contribuição de Dubar nesse sentido foi sobretudo de articular, e não contrapor, esses dois processos identitários heterogêneos, pois, a “identidade de uma pessoa não é feita à sua revelia, no entanto não podemos prescindir dos outros para forjar nossa própria identidade”. (2005, p. 143).

### 2.1.3 A dimensão antropológica

A primeira contribuição dos estudos antropológicos na presente pesquisa concerne ao entendimento do processo de construção de identidade e vem ao encontro das considerações aqui ensejadas. Vale, para reconhecer essa contribuição, um resgate preliminar.

Historicamente, o objeto do conhecimento científico sempre esteve voltado às ciências da natureza e todo rigor metodológico fora desenvolvido para servir a esse propósito: entender a natureza. Somente a partir do século XVIII, é que se assiste o surgimento de uma antropologia pré-natal (se comparada ao que se conhece hoje), mas de importância significativa pois, no mínimo, ajustou o foco para o homem e para a necessidade de conhecê-lo ainda que sob um olhar “pretensamente científico” (LAPLANTINE, 2012, p.13).

O processo de amadurecimento dos estudos antropológicos desaguou, inexoravelmente, no questionamento da supervalorização do particular e local em detrimento do inteiro e amplo. Nas palavras de Laplantine:

O objeto teórico da antropologia não está ligado [...] a um espaço geográfico, cultural ou histórico particular. Pois a antropologia não é senão um certo olhar, um certo enfoque que consiste em: a) o estudo do homem inteiro; b) o estudo do homem em todas as sociedades, sob todas as latitudes em todos os seus estados e em todas as épocas. (2012, p. 16, grifos do autor).

Considerar o homem em sua multiplicidade e inteireza constituiu um avanço importante em relação ao olhar fragmentado, local e calcado na crença de uma antropologia evolutiva que estranhamente privilegiava as civilizações ocidentais como as “naturalmente” menos primitivas. A partir daí, a antropologia atuou em cinco dimensões que se inter-relacionam fortemente, conforme quadro a seguir.

Dimensões	Descrição
Antropologia biológica	Estudo das variações dos caracteres biológicos do homem no espaço e no tempo (genética das populações que discerne o inato do adquirido).
Antropologia pré-histórica	Estudo do homem através de vestígios materiais enterrados no solo. Aproxima-se da arqueologia e visa reconstituir as sociedades desaparecidas, tanto em suas técnicas e organizações sociais, quanto em suas produções culturais e artísticas.
Antropologia linguística	Supera o estudo dos dialetos e se interessa pelas imensas áreas abertas pelas novas técnicas modernas de comunicação.
Antropologia psicológica	Estudo dos processos e do funcionamento do psiquismo humano.
Antropologia social e cultural	(Ou etnologia), um dos aspectos da antropologia de abrangência considerável, já que diz respeito a tudo que constitui uma sociedade: modos de produção econômica, técnicas, organização política e jurídica, sistema de parentesco, sistema de conhecimento, crenças religiosas, língua, psicologia e criações artísticas.

Quadro 5 – Principais dimensões da antropologia

Fonte: Adaptado de Laplantine (2012, p.17-19)

Para o presente estudo, as dimensões psicológica e social/cultural da antropologia são particularmente contributivas uma vez que auxiliam no olhar menos

fragmentado do jovem estudante de baixa renda, considerando os aspectos que circunvizinham e também desenham sua realidade e modos de pensar e agir.

Isto porque o entendimento do processo de construção da identidade pessoal (e, por conseguinte, de dada comunidade) pressupõe o exercício do deslocamento do olhar, da consideração do homem em sua diversidade, do espaço dado à alteridade – especialmente no que tange à capacidade de reconhecer o que é cultural (outrora encarado como natural). Transportando essa concepção trazida por Laplantine (2012) em relação às diferentes culturas para as diferentes subculturas de uma mesma comunidade, pode-se aproveitar sua advertência para o reconhecimento de quanto o olhar do pesquisador pode estar subvertido às suas próprias crenças e, por conseguinte, contaminado pelas mesmas.

Embora não seja possível a leitura e compreensão da realidade dos sujeitos (objetos dessa pesquisa) completamente imparcial, no limite, o autor corrobora a possibilidade do olhar antropológico do observador crivado pela consciência de que nem ele, nem seus sujeitos, são imunes aos hábitos, crenças e acontecimentos que estão ao redor e derredor.

A experiência da alteridade (e a elaboração dessa experiência) leva-nos a ver aquilo que nem teríamos conseguido imaginar, dada a nossa dificuldade em fixar nossa atenção no que nos é habitual, familiar, cotidiano, e que consideramos ‘evidente’. Aos poucos, notamos que o menor dos nossos comportamentos (gestos, mímicas, posturas, reações afetivas) não tem realmente nada de ‘natural’. (LAPLANTINE, 2012, p. 21, grifos do autor).

Na mesma direção, Oliveira (2006) corrobora o que ele mesmo denomina de “domesticção teórica do olhar” – ideia presente em Schein (1996), Veloso (2012), Dutra (2010), Ibarra (2009) e Laplantine (2012), ainda que não de forma tão objetiva. Na verdade, a concepção que esse autor traz de como apreender o fenômeno social contribui tanto no aspecto da teorização quanto na prática metodológica. Ele parametriza essa apreensão através do olhar, ouvir e escrever, que embora possam parecer triviais, não devem prescindir uma problematização. O olhar e o ouvir são determinantes no processo perceptivo – em outras palavras, estão fortemente contaminados pelo mapa conceitual do observador, funcionando como prismas ou filtros pelos quais a realidade é percebida. Da mesma forma, os sujeitos observados também são inexoravelmente influenciados por seus mapas conceituais e segundo eles, reagem às situações diárias.

Prosseguindo na perspectiva antropológica, Garcia (1993) e Hall (2005) assinalam aspectos que se mostram relevantes para a compreensão da identidade.

Outra aparente dicotomia trazida pela antropologia se une às já citadas aqui e refere-se às noções de universal e particular atreladas ao que se entende por humanidade. A tensão entre elas ocorre no cotidiano social e cultural em que os indivíduos interagem, e permite identificar inclusive as especificidades que se possam apresentar (GONÇALVES; BOMFIM, 2011).

Garcia (1993) argumenta que a modernidade foi responsável por trazer à baila as noções de universalidade e particularidade (unidade). A autora considera essas noções como também constitutivas da identidade humana, via expansão da sociedade ocidental e conceito de civilização.

[...] o evolucionismo cultural identifica a unidade do gênero humano em um processo temporal de desenvolvimento da civilização. [...] O conceito tem caráter processual, está em movimento constante e, minimizando as diferenças nacionais, enfatiza o que deve ser partilhado por toda a humanidade. Ou seja, o conceito forma-se articulando processo em desenvolvimento no tempo e perspectiva universalizante do homem. [...] Graças à infiltração entre aristocracia e burguesia, constrói-se uma identidade nacional, fruto da generalização do modo-de-ser da sociedade cortesã. Por isso, civilização expressa a autoconfiança de povos de fronteiras nacionais bem definidas, isto é, de países que conseguiram uma unidade política e cultural em torno de um projeto nacional, capaz de incorporar diferentes grupos sociais. A partir dessa unidade interna, a civilização projeta-se para além das fronteiras nacionais em direção a todos os povos da Terra. [...] Ao nível da civilização, a identidade humana fundamenta o projeto de expansão da sociedade ocidental, afirmindo a possibilidade de comunicação com os homens de sociedades profundamente diferentes das sociedades ocidentais. [...] o conceito de civilização no século XIX pressupõe uma unidade nacional conquistada. Essa unidade refere-se às relações entre as classes superiores, aristocracia e burguesia. (1993, p. 127-128).

Nessa visão, a existência humana está intimamente ligada à noção de universalidade a partir de uma padronização cultural defendida pela emergência do Estado ocidental (tendo como representantes nações como França e Inglaterra). É então forjada uma identidade nacional pautada na ascensão burguesa e seu relacionamento com a aristocracia, redesenhando a cultura e o modelo de homem que deveria ser compartilhado com o mundo, homogeneizando a ideia do que é ser humano. Nesse momento, o foco estava na característica universal da identidade. Atualmente, as discussões teóricas se voltam para os aspectos das particularidades / especificidades das culturas, evidenciando suas diferenças – o que implica diretamente na composição

da identidade que considera essas particularidades também (GONÇALVES; BOMFIM, 2011).

Ainda na linha da construção da identidade cultural, Hall (2005) sinaliza três concepções distintas, a saber, o sujeito do iluminismo, o sujeito sociológico e o sujeito pós-moderno.

Usualmente descrito no gênero masculino, o sujeito do iluminismo remete à concepção da psicologia, abordada anteriormente, que concebe a identidade como essencialmente individualista. O homem, dotado de razão, consciência e ação, emergia desde o nascimento com um núcleo interior (idêntico a ele) que o acompanhava e se desenvolvia durante toda sua existência “ainda que permanecendo essencialmente o mesmo” (HALL, 2005, p. 11). O sujeito sociológico, por sua vez, apresentava esse mesmo núcleo interior, entretanto não autônomo ou autossuficiente. Pelo contrário, esse núcleo refletia as complexidades do mundo moderno e considerava as mediações de “valores, sentidos e símbolos (cultura)” efetuadas pelas pessoas que o sujeito considerava relevantes no mundo em que habitava. Nessa concepção (sociológica clássica), a identidade é formada na interação do “eu real” com a sociedade, ou seja, na interação do mundo pessoal com o mundo público “e as identidades que esse mundo público oferece” (2005, p.11). O autor enfatiza que nesse processo o sujeito se projeta nessas identidades culturais e articula “sentimentos subjetivos com os lugares objetivos” que ocupa no “mundo social e cultural”, aderindo à estrutura e, por esta razão, “tornando ambos reciprocamente mais unificados e predizíveis” (p.12).

A expressão “identidades culturais” grafadas há pouco refletem deliberadamente a intenção do autor em evidenciar multiplicidade e transitoriedade que marcam as sociedades atuais, principalmente considerando o advento da globalização, movendo fronteiras econômicas e culturais e intensificando a aproximação entre as nações e povos, redesenhandos a identidade outrora fixa e estável para uma marcada por condicionantes provisórios, movediços e não menos problemáticos. Nesse contexto surge o sujeito pós-moderno que assume identidades diferentes em momentos diferentes, pois a identidade passa a ser

[...] definida historicamente, e não biologicamente. [...] A identidade plenamente unificada, completa, segura e coerente é uma fantasia. Ao invés disso, na medida em que os sistemas de significação e representação cultural se multiplicam, somos confrontados por uma multiplicidade desconcertantes e cambiantes de identidades possíveis, com cada uma das quais poderíamos nos identificar – ao menos temporariamente. (HALL, 2005, p.13).

O posicionamento do autor é coerente com sua concepção de que ocorre uma fragmentação ou deslocamento da identidade. Hall (2005) afirma que a identidade está sendo “descentralizada” por vetores alheios a ela, ou seja, a ideia de unidade e totalidade a partir de si está se desfazendo, desencadeando o que o autor chama de possível crise dessas identidades. Isso porque, uma transformação estrutural (portanto externa) está redesenhandos culturalmente as noções de “classe, gênero, sexualidade, etnia, raça e nacionalidade” (HALL, 2005, p.9). Essas transformações têm um impacto significativo naquilo que estava solidamente constituído para o sujeito se reconhecer enquanto ser, enquanto humano, entre outros humanos, em um lugar no mundo. Trata-se de um duplo deslocamento: o de si mesmo e o de seu lugar no mundo social e cultural.

A partir das considerações ensejadas aqui sobre o construto identidade, esse estudo considera a definição oferecida por Carvalho (2011, p. 61):

[...] identidade é movimento que produz metamorfoses constantes que tende à emancipação [...] é processo multideterminado e dinâmico de construção do eu, que ocorre durante toda a vida do indivíduo e pelo qual ele se expressa e interage no mundo. [...] constitui-se transformando-se em determinado tempo histórico e contexto social.

Esta definição segue na linha da psicologia social e apresenta-se como a mais adequada para o presente estudo, tendo em vista reunir elementos das três abordagens exploradas na literatura ora apresentadas, a saber: psicológica, sociológica e antropológica. Por sua completude e pela ênfase no movimento e contextualização, é a definição de identidade que esse estudo elege como referência para a compreensão do conceito de identidade profissional.

## 2.2 Identidade profissional

As complexidades e questões relacionadas à construção da identidade pessoal se projetam substancialmente na compreensão da identidade profissional. A preocupação aqui é mais didática do que conceitual: é mais relevante reconhecer mecanismos que interferem no desenho da identidade profissional do que propriamente apartá-la da identidade pessoal. Embora guardem diferenças, é muito

difícil distinguir quando termina uma e começa a outra, considerando o fato de que estão intimamente relacionadas.

Um esforço poderia ser feito no sentido de compreender a identidade profissional como consequência, um desmembramento, ou ainda uma continuação da identidade pessoal. O atributo aqui seria a temporalidade: a identidade profissional é posterior à pessoal. No entanto, ao observar despretensiosamente crianças em tenra idade, é possível perceber inclinações profissionais nas preferências de brinquedos, jogos, programas televisivos, etc. Invariavelmente as pessoas conhecem crianças ou histórias de crianças que, desde pequenas, já afirmavam com segurança o que queriam ser “quando crescessem”, e viram essa autoprophecy se cumprir.

Sem querer parecer que isso é uma defesa ao apriorismo identitário via características inatas, a intenção é considerar os processos de construção das identidades pessoal e profissional, ora distintos, ora simultâneos – trata-se de mecanismos que estão em constante simbiose. É comum observar características ou mesmo a preocupação com a identidade profissional à medida que o indivíduo se desenvolve (cresce, amadurece) e, por esta razão, pode ficar a impressão que a identidade profissional é posterior. No entanto, a partir das considerações levantadas a seguir, é possível apreender a dimensão simbiótica da identidade, que mistura conteúdos pessoais e profissionais sem muita cerimônia.

Essa complexidade e essa indeterminação da nova abordagem nos estudos da identidade impõem ao pesquisador estudar a identidade como uma síntese provisória de múltiplas determinações, sem promover uma dicotomia entre identidade pessoal e profissional. (BORBA, 2001, p. 32).

Outra reflexão que aqui se oportuniza, remete à questão do determinismo da dimensão inata da identidade que a vertente social da psicologia insiste em rechaçar. Nesse sentido, já foi reconhecido aqui que essa dimensão não dá conta de explicar as complexidades dos processos identitários. No entanto, é preciso ter cuidado para não considerar de forma absolutizada os determinantes externos presentes na construção da identidade. Se fosse assim, o jovem objeto desse estudo estaria fadado a experimentar possibilidades restritas porque restrito foi o meio em que ele cresceu, o mundo que vivencia e oportunidades a que é exposto.

Parece coerente, portanto, encadear didaticamente algumas abordagens que fazem interface direta ou indireta com o processo de construção da identidade

profissional de modo que sirva de aí ao leitor interessado em compreender as complexidades que estão presentes e se alternam nesse processo, a começar pela centralidade do trabalho na vida do homem.

### **2.2.1 A centralidade do trabalho**

A questão da centralidade do trabalho permite uma leitura que pretende ser oportuna em relação ao objeto principal desse estudo (formação de identidade profissional) na medida em que considera três aspectos importantes: o trabalho organiza a vida, ele pode ou não ser cheio de sentido, ele posiciona o indivíduo na estratificação social. Esses três aspectos, em alguma medida, representam substantivos impactos no processo de formação da identidade pessoal e profissional, quer por estarem imbricados entre si, quer por revelarem forças e fragilidades desse processo.

Para uma boa parte dos indivíduos que exercem uma atividade laboral não é difícil perceber esse aspecto pragmático associado ao trabalho. Na medida em que o indivíduo organiza sua vida, atividades e horários, ele se reconhece e é reconhecido pelo efeito disciplinador e referencial do trabalho. É comum ouvir diálogos de despedida que fazem referência ao compromisso de trabalho do dia seguinte: “preciso ir, amanhã é dia de branco” ou “filho, é melhor você descansar agora, pois amanhã terá um longo dia de trabalho”, ou ainda “gostaria muito de conversar a noite toda com você, mas amanhã acordo cedo para trabalhar”. Também quando ausências e atrasos são justificados pelo trabalho (“só consegui chegar agora pois estava trabalhando” ou “não posso ir, trabalho nesse dia/horário”), podem ser acolhidos com certa parcimônia e em alguns casos, até reverência, dado o aspecto de reconhecimento do indivíduo pelo valor do trabalho.

A experiência de conquista da plenitude e do equilíbrio de qualquer indivíduo inclui a questão do trabalho e do que ele representa.

O inconsciente coletivo carrega uma impressão negativa acerca do trabalho que foi sedimentada ao longo da história do homem, notadamente no mundo ocidental, inclusive pela influência de duas, das três maiores religiões monoteístas: o judaísmo e o cristianismo. Nessas, o sacrifício e o mérito são aspectos diretamente associados ao trabalho.

Nas sociedades dos séculos XVII e XVIII quem trabalhava era a plebe – a nobreza tinha seu lugar garantido apenas pelo título que carregava, atribuindo ao trabalho uma concepção diretamente associada à pobreza, à marginalização e a um meio

de sobrevivência (TONELLI, 2004). Com a revolução industrial, uma nova classe – que vive do trabalho - passa a ascender na estrutura social: a burguesia. Com ela, um novo papel foi adicionado ao trabalho, sem contudo negá-lo como meio de sobrevivência: o de veículo para o reconhecimento do indivíduo na composição social.

Para muitos, esse novo sentido empregado ao trabalho permanece incólume, mesmo considerando todas as transformações sociais subsequentes. Uma comprovação simples disso é que apesar de saber que o trabalho não tem correspondência direta com competência ou capacidade, a ausência dele (o desemprego) é fonte de sofrimento para os indivíduos – e não só pela falta do recurso financeiro. Nos chamados “excluídos”, citados em tantos trabalhos sobre igualdade social, estão incluídos os desempregados – o sofrimento vem pela sensação de não pertencimento, de estar à margem. (GOMES, 2009, p.30-31)

Os sentidos atribuídos ao trabalho sofrem as vicissitudes inerentes às transformações sociais ocorridas no mundo. A flexibilização e a precarização das relações de trabalho observadas no cotidiano, principalmente considerando o cenário de mercados globais e altamente competitivos, têm um impacto substancial na subjetividade do trabalhador (ANTUNES, 1999; NOGUEIRA, 2007) e, consequentemente na sua identidade. Por um lado, o trabalho com sentido gera uma expectativa de ganho significativo no que se refere à realização profissional (identidade, autonomia e autogestão da carreira), com reflexos positivos sobre outras áreas (DUTRA, 2010).

Conforme Gomes (2009, p.36-37):

Por outro lado, entretanto, a flexibilização nutre o processo de desconstrução do trabalho – uma vez que está associada à precarização das condições de trabalho pela subcontratação, terceirização, desregulamentação de direitos e aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora (ANTUNES, 1999). Em outras palavras, tornar o trabalho precário – ainda que o indivíduo se submeta a essas condições pela necessidade de sobrevivência e seja grato por não estar desempregado – significa mitigar o mais nobre de seus atributos que é o de atribuir sentido ao fazer (realizar) humano. Esvaziar o trabalho de seu sentido pode não apenas descaracterizá-lo ou desconstruí-lo em sua essência, mas também comprometer a manutenção da identidade individual e coletiva (fragmentação de sindicatos e associações de classes).

Essas questões remetem ainda à importante reflexão acerca dos sentidos que o trabalho assume para o trabalhador contemporâneo. Antunes (1999) utiliza a relação e a tensão existentes entre tempo de trabalho e tempo livre, resgata e defende a redução da jornada de trabalho não só como alternativa para minimizar o desemprego estrutural, mas também como ponto de partida para se refletir sobre o tempo, o tempo de

trabalho, o autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo da vida. Destaca a necessidade de neutralizar o controle opressivo do capital no tempo de trabalho e no tempo da vida:

[...] uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com tempo (verdadeiramente) livre. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. (ANTUNES, 1999, p. 175, grifos do autor).

Antunes (1999) ainda assevera que a redução da jornada de trabalho (com mesmo salário e maior tempo livre) é diferente da flexibilização da jornada de trabalho – esta serve ao capital e transforma o tempo livre em tempo de consumo completamente sem sentido.

Quando o trabalho consegue extrapolar a garantia de subsistência e abrir espaço para autorrealização, autonomia crescente, exercício da criatividade, reconhecimento, serviço à comunidade, inserção e vinculação social (MORIN, 2007), ele cria as condições para promover o indivíduo, amplifica suas possibilidades de experimentar plenitude dentro e fora do tempo do trabalho, e fortalece o delineamento de sua identidade profissional, seja qual for sua ocupação.

Em relação ao posicionamento do indivíduo na estratificação social, ao ajustar o foco para o capitalismo ocidental a partir do século XX, assiste-se à supervalorização da lógica individualista, o que coloca o indivíduo sob o jugo do empreendedorismo como resposta às contradições intrínsecas às práticas – muitas vezes distorcidas – desse modo de produção.

Há, de igual forma, um impacto das transformações no mundo do trabalho sobre a forma como o indivíduo encara suas possibilidades de inserção social - cujas fronteiras poderão deixar do lado de fora suas verdadeiras inclinações profissionais sob pena de não sobreviver. Isso poderá implicar no distanciamento, portanto, da construção identitária imediatamente anterior (seu repertório individual, social), pois se vê impelido, pela necessidade, a submeter-se a subempregos ou a relações precárias de trabalho.

É possível ver os desdobramentos das transformações do mundo do trabalho e das relações afins impactando diretamente nos conteúdos internos do indivíduo (subjetividade – identidade), revolvendo a trama de referências herdadas e

restabelecendo outras hierarquias valorativas – movediças, duvidosas e externamente impostas.

### 2.2.2 Família e escolha profissional

Se a construção da identidade não está isenta do meio e do contexto, não seria lógico dizer que a escolha profissional está. A família, e depois a escola, oferecem constantes suprimentos para o processo de definição de carreira, ainda que não solicitados, e do jovem é esperado um posicionamento responsável diante de uma importante fase da vida que se inaugura.

No passado não muito distante, não havia quase opções: normalmente dava-se continuidade à profissão dos pais, seja para tocar o negócio da família ou para prosseguir no mesmo ofício como forma de honrar uma tradição já constituída. Não era incomum que os filhos do sapateiro fossem sapateiros, que os filhos do agricultor cuidassem da terra, os filhos do maquinista da estrada de ferro assim o fossem, tal qual os filhos dos mineiros. Os núcleos familiares, muitas vezes, tinham em seus sobrenomes não só a identificação familiar, mas também a do ofício no qual eram especialistas (ALMEIDA, MAGALHÃES, 2011). Não havia questionamentos nesse sentido – angústias talvez, questionamentos não!

Isso não quer dizer, necessariamente, que a opção profissional era sempre imposta. Muitos membros exerciam suas profissões em consonância com a trajetória de seus antecessores por lealdade, orgulho e sentimento de pertencimento, e não porque se vissem obrigados a isso – pelo menos, não conscientemente (ALMEIDA; MAGALHÃES, 2011). Para alguns, a trajetória profissional da família podia (e ainda pode) representar facilidades na consecução do sucesso esperado desse jovem – porque esse sucesso é histórico na família. A rede de conexões e relacionamentos já estabelecidos pela atuação dos antecessores familiares (ainda que o próprio jovem não conheça essas pessoas) compõe o que Bourdieu (2007a) chama de capital social herdado, ou seja, o jovem é valorizado por esse capital e têm o caminho para o reconhecimento social facilitado pelo sobrenome importante.

A expectativa familiar mostra-se, portanto, quase que invariavelmente presente – não se pode negá-la, e o tamanho da sua influência nas inclinações profissionais das novas gerações tem sido objeto de preocupação e estudo, principalmente no campo da psicologia (LUCIARI, 1996; SANTOS, 2005; VARDI, 2009;

DIAS, 2011; ALMEIDA, MAGALHÃES, 2011; OLIVEIRA, DIAS, 2013), por conta, inclusive, da demanda em assistir muitos jovens no processo de escolha de carreira, via orientação profissional (também conhecida como orientação vocacional).

Considerando que a identidade profissional se estabelece em construção (ora dialética, ora cumulativa) com a identidade pessoal, há desde cedo a tecelagem de uma rede de significações que opera no jovem. Apesar de ele ser considerado o protagonista do processo de escolha, há conteúdos subjacentes que podem lhe ser ocultos, entretanto, não menos determinantes àquilo que ele prefere ou rejeita. (DIAS, 2011). Esses conteúdos não são apriorísticos, mas frutos de um universo de representações acumuladas e entrelaçadas desde a infância servindo à inserção social e, posteriormente, à profissional.

A família sempre teve um importante papel por sua função socializadora. [...] Antes mesmo de nascer, o bebê já tem seu lugar social e um lugar na vida psíquica dos familiares. O mundo lhe é apresentado pela família e por outras figuras significativas. É sobre esta primeira formação que se adicionará, no futuro, a opção profissional. A forma como os pais dão significado aos elementos da vida ocupacional sempre estará presente no modo de um filho significar este universo. (DIAS, 2011, p. 74).

Mais que isso, esse universo de representações embute expectativas não só da identidade familiar (noção de pertencimento, de coerência histórica), mas também de ascensão social da geração seguinte – tanto que um desempenho escolar insatisfatório torna-se grave na medida em que essa perspectiva fica ameaçada. Almeida e Magalhães (2011) mencionam pesquisas realizadas nos anos 70 que indicaram a ocorrência clara dessas expectativas em famílias de classe média da zona sul do Rio de Janeiro. Longe de representar uma realidade superada, as mesmas autoras encontraram pesquisas mais recentes, da primeira década do século XXI, que apresentam resultados muito similares dando concretude a essas expectativas nos investimentos destinados à qualidade e à diversificação da educação oferecida aos filhos (escolas tradicionais, muitas atividades no tempo extraescolar como música, esporte, idiomas, orientação vocacional, além de intercâmbios internacionais). Tudo em nome da preparação dos filhos para a inserção no mercado de trabalho em condições seguramente mais promissoras do que as experimentadas pelos pais e muito mais ainda pelos avós.

Apesar de as pesquisas mencionadas por Almeida e Magalhães (2011) referirem-se à classe média carioca, o movimento histórico de superação da condição socioeconômica dos pais e os anseios dos mesmos em relação aos filhos podem ser observados em discursos de famílias oriundas de estratos mais baixos da pirâmide

social. Não se pode generalizar, mas considerando a ascensão das classes D e E nas últimas décadas à que hoje é considerada classe C, ou a nova classe média (BORGES, 2011; ROCKMANN, 2014; SEBRAE-SC, 2014), é possível supor que essas expectativas se repetem, haja vista o grande número de estudantes que procuram no ENEM (vide gráfico e tabela a seguir) e em outros programas de acesso uma porta de entrada ao ensino superior, em universidades e cursos que dantes sequer sonharam em frequentar.

Gráfico 2 – Evolução das inscrições confirmadas no ENEM entre 2009 e 2015



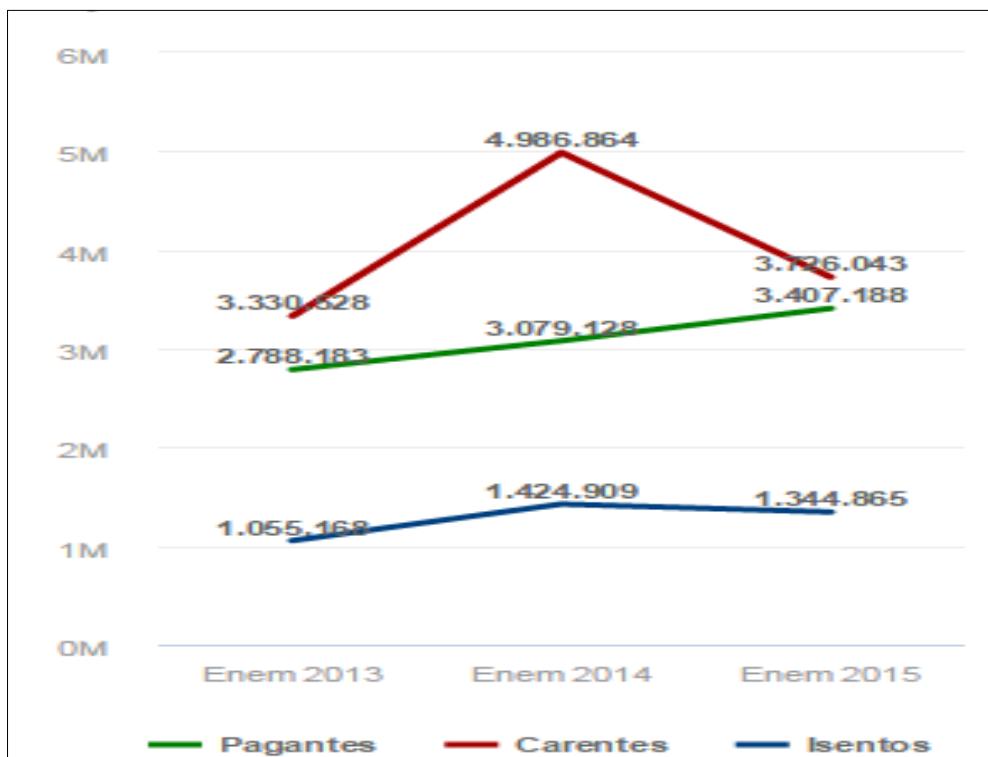
Fonte: INEP (2015) - extraído

Tabela 2 – Inscrições confirmadas no ENEM por categoria entre 2014-2015

Por Categoria		
Categoria	2014	2015
Pagantes	2.310.728	1.983.995
Isentos de Pagamento	6.411.511	5.762.062
<b>Total</b>	<b>8.722.239</b>	<b>7.746.057</b>

Fonte: INEP (2015) – extraído

Gráfico 3 – ENEM – pagantes, carentes, isentos entre 2013-2015



Fonte: Portal G1 (2015) - extraído

Os dados indicam que, apesar do decréscimo no total de inscritos, a relação entre pagantes e não pagantes (isentos e carentes) continua significativa, sendo 277% a mais de não pagantes em 2014, e 290% em 2015, aproximadamente. Os alunos automaticamente isentos do pagamento da taxa de inscrição no exame são aqueles que estão concluindo o ensino médio na rede pública; os demais não pagantes são aqueles que preenchem uma declaração de carência no ato da inscrição que, uma vez aprovada, estará sujeita à comprovação de veracidade mediante documentos. A partir desses dados parece possível acreditar que o perfil de alunos que prestam o ENEM com vistas ao acesso facilitado ao ensino superior é, em grande parte, das classes D e E.

Só isso já seria um forte indicativo para a suposição feita anteriormente de que essas classes ascenderam e nutrem expectativas mais promissoras ainda para seus filhos, via educação. No entanto, pesquisa realizada em 2012 pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) com 2.002 indivíduos, em 143 municípios da federação, com idade igual ou superior a 16 anos, corrobora a percepção de ascensão e melhora no padrão de vida dos entrevistados em relação aos seus pais e crença na superação do próprio padrão de vida por parte de seus filhos. Segundo a pesquisa, a principal razão apontada pelos entrevistados como determinante para a melhora no padrão de vida foi a

“educação”, seguida de “inteligência ou talento”. Para 39% dos entrevistados, “trabalhar duro” também é classificado como essencial no processo de ascensão econômica (CNI-IBOPE, 2013) – o que é esperado, considerando o universo simbólico desses indivíduos.

Há outro dado relevante sobre essa expectativa de superação e ascensão projetada nos filhos: ela carrega também um *quantum* de ansiedade própria (dos pais) de reviver neles (filhos) seus próprios dilemas (SANTOS, 2005; DIAS, 2011) – se e quando passaram por eles (tendo em vista que nem todos puderam vivenciar o dilema da escolha pela imposição da necessidade de trabalhar cedo). Bourdieu (2007) destaca que a movimentação ascendente das classes populares também revela a projeção de sonhos não realizados dos pais no futuro dos filhos – o que pode desencadear, inclusive, alguns obstáculos afetivos e objetivos para os jovens.

Apesar disso, a questão do exemplo também tem peso. A forma como os pais se relacionam com o trabalho, como executam suas atividades ou ainda sobre a própria profissão, servem de modelo e podem exercer significativa influência nas escolhas do jovem. Em outra pesquisa, pais de alunos foram entrevistados e a influência pelo exemplo, o diálogo e o apoio emocional/material foram os elementos destacados, na percepção deles, como facilitadores no processo de escolha dos filhos (OLIVEIRA; DIAS, 2013).

Aspectos afetivos significativos também povoam esse momento e remetem não só a possíveis conflitos com os pais ou suas expectativas, mas também ao desejo de ser orgulho para eles. Também podem ser observados conflitos internos vividos por pais e filhos: do lado dos pais, o desejo de manter a dependência dos filhos conflitando com o desejo de vê-los caminhar autonomamente; do lado dos filhos, o “desejo de continuar desfrutando dos privilégios da infância” conflitam com o “desejo de crescimento”. (OLIVEIRA; DIAS, 2013, p. 62). Subjacente a isso, há o sentimento de perda, seja pelo filho que cresce, seja pelos bons aspectos das condições que o jovem deixa para trás (SANTOS, 2005) – em ambos os casos ocorre uma espécie de luto por aquilo que é necessário abrir mão.

Outros relacionamentos e pessoas podem participar desse momento: amigos, parentes, mestres, enfim, pessoas do grupo social ao qual o jovem pertence. Dentre os parentes, os avós também merecem destaque no tanto que podem influenciar as escolhas dos jovens, principalmente se as expectativas coincidirem com as dos pais (LUCIARI, 1996). Os estudos de Santos (2005) revelaram que uma significativa parcela dos pesquisados se encontrava vulnerável à opinião de terceiros, mesmo depois da decisão (escolha) ser feita. Isso confirma a importância dos pares e do grupo social (para

além da família) em que o jovem está inserido, e reitera a ideia de que o processo de escolha da carreira e da construção da identidade profissional não configura um movimento individual engendrado apenas por conteúdos e mecanismos internos. Pelo contrário, as escolhas profissionais sofrem as influências do meio, prevalecendo-se dos repertórios pessoais sim, mas conciliando-os com os esquemas sociais.

### 2.2.3 Orientação profissional

O objetivo de trazer esse tema à reflexão é de desvelar as principais características e contribuições dessa prática para um momento tão importante na vida do jovem. A despeito de ser menos comum em estratos sociais mais populares, cresce o número de profissionais e organismos (principalmente em universidades públicas) que oferecem esse tipo de suporte aos jovens dessas camadas, tendo em vista os benefícios envolvidos – uma pesquisa simples no Google mostra várias iniciativas nesse sentido, espalhadas pelo país.

O papel do orientador profissional consiste em “esclarecer situações, conscientizar e vincular a problemática” do indivíduo que está sendo assistido e suas escolhas sobre o futuro, “com o contexto histórico e as situações locais onde esta escolha se dá”. (LEHMAN, 2011, p. 234). Ele é um coadjuvante e facilitador desse processo, cujo protagonista é o orientando; o orientador vai auxiliá-lo a identificar e compreender as significações subjacentes às suas inclinações e escolhas – a partir da análise do discurso e também da utilização de técnicas. Pode também ajudá-lo na “transposição dos impedimentos psíquicos e na elaboração das motivações inconscientes ligadas ao caminho de sua profissionalização”. (DIAS, 2011, p. 77).

Há uma tendência no senso comum de acreditar que a orientação profissional está restrita a uma fase da vida: aquela que antecede a entrada na universidade. É bem verdade que esse momento é considerado crucial porque trata da primeira escolha socialmente relevante na vida do jovem em que ele expressa publicamente suas inclinações e opções profissionais.

Entretanto, alguns autores consideram essa visão, muito restrita, embora tenha correspondência com a realidade. Longe de ser importante em uma única fase, Super e Bohn Junior (1972) enfatiza o papel da orientação profissional em várias fases da vida do indivíduo, auxiliando-os em suas descobertas, a partir de um processo contínuo de autoconhecimento. Para Super e Bohn Junior (1972) o desenvolvimento vocacional é um processo ininterrupto que começa na infância e segue até a velhice; por esta razão, a orientação profissional, para esse autor, revela sua importância na medida

em que não se prende a uma fase, mas oferta ao indivíduo, durante toda sua vida, suporte para reconhecer e organizar seus autoconceitos – pois são vários, simultâneos e não excludentes.

Se sobre um indivíduo que se vê como bom pai, mau administrador, atleta razoável, marido carinhoso e um amigo confiável fosse perguntado qual seria seu autoconceito, Super diria que nenhum! Na verdade, todos são autoconceitos válidos (positivos ou negativos), agrupados como em constelações, definindo o indivíduo (SILVA, 2014).

Silva (2014) destaca a importância dada ao autoconceito como grande contribuição da teoria de Super que “corresponde ao conjunto de interesses, competências, valores associados a uma profissão ou ocupação” em que, manifestando, “o indivíduo exprime a pessoa que pensa ser, a pessoa que quer ser”.

Para Super e Bohn Junior, o autoconceito muda ao longo da vida, à medida que o indivíduo adquire experiência na exposição às diferentes tarefas e atividades que se impõem nas fases que se sucedem. É o que ele denomina maturidade vocacional que

[...] é evidenciada pelo comportamento ao atingir certos ápices em tarefas de desenvolvimento profissional. [...] está relacionada com a capacidade e com a oportunidade de desenvolver interesses e usar aptidões, bem como ao hábito de tirar vantagens dessas oportunidades. (1972, p.143-144).

Para melhor compreensão, Super e Bohn Junior (1972) propõe a estruturação da vida vocacional em cinco estágios em que se observa vinculação dos indivíduos às ocupações. Uma importante contribuição do autor foi ressaltar que o desenvolvimento que ocorre nos estágios não é linear – por vezes, podem surgir questões que remetem à estágios anteriores, levando o indivíduo a se reintroduzir em etapas já vivenciadas, caracterizando uma concepção dinâmica do desenvolvimento humano.

Ao apresentar sua teoria baseada no encadeamento dinâmico das fases da vida vocacional, Super e Bohn Junior (1972) dá suporte à prática da orientação profissional, propondo inclusive ferramentas para auxiliar as pessoas na gestão de suas carreiras – o que denota a ideia de continuidades, rupturas e retomadas nas escolhas profissionais. A ideia de transição de carreira (IBARRA, 2009; VELOSO, 2012), dessarte, encontra eco nas proposições desse autor.

O Quadro a seguir organiza e detalha as fases da vida vocacional propostas por Super e Bohn Junior (1972), incluindo as subdivisões presentes na maioria delas.

ESTÁGIO	DESCRIÇÃO	SUBESTÁGIOS	
CRESCIMENTO (do nascimento aos 14 anos)	Referências na família e na escola são chaves para o desenvolvimento do autoconceito. Conforme aumenta a participação social, progressivamente as capacidades e interesses ganham relevância.	Imaginação (4-10)	Predominam as necessidades; a imaginação tem papel importante.
		Interesses (11-12)	As aspirações e atividades são guiadas por modelos; a imitação é determinante.
		Capacidade (13-14)	As aptidões ganham peso e há preocupação com o futuro; desenvolvimento de hábitos e rotinhas de trabalho (incluindo treinamento).
EXPLORAÇÃO (15-24 anos)	Autoanálise, representação de papéis e exploração ocupacional ocorrem na escola, no lazer e no trabalho ( contato com a realidade; implementação da opção; escolha não finalizada).	Tentativa (15-17)	Necessidades, capacidades, valores e oportunidades são avaliados; as opções vocacionais são ensaiadas na imaginação, nas conversas, nos cursos e no trabalho.
		Transição (18-21)	Considerações sobre o real aumentam quando do treinamento profissional ou ingresso no mercado de trabalho; tentativas de autoconceito.
		Experiência (22-24)	Campo de interesse aparentemente definido; experiência profissional na área.
ESTABELECIMENTO (25-44 anos)	Concentração de esforços para permanência na área escolhida; experimentações e ensaios podem ser observados, mas à medida que o tempo avança, há busca de estabilização e progresso na ocupação.	Experiência (25-30)	Pode haver insatisfação na área presumidamente escolhida; uma ou duas mudanças podem ocorrer até que a vida profissional seja assumida.
		Estabilização (31-44)	Carreira se define mais claramente; esforço na posse de lugar seguro no trabalho; para muitos são anos de criatividade.
PERMANÊNCIA (45-64 anos)	Sustentação do lugar conquistado; tendência para manutenção dos planos estabelecidos - o que é diferente de estagnação já que o indivíduo busca realização no que faz.	X.X.X.X.X.X.X	X.
DECLÍNIO (65 anos em diante)	Diminuição do vigor físico e mental; mudança na atividade de trabalho, desaceleração na carreira; reformulação do estilo/estrutura de vida.	Enfraquecimento (65-70)	Pode ocorrer já nos últimos anos da permanência ou início da aposentadoria obrigatória. Ritmo de trabalho decai, mudam-se as obrigações para compatibilizá-las ao declínio da capacidade. Alguns passam a trabalhar em tempo parcial; hobbies.
		Aposentadoria (71 em diante)	Apesar da variação de idade de pessoa para pessoa, em algum momento o trabalho cessa (para alguns, isso só acontece com a morte). Há quem consiga lidar bem com essa fase, há quem sofra desapontamento.

Quadro 6 – Estágios da vida vocacional

Fonte: Adaptado de Super e Bohn Junior (1972, p.160-161) e Silva (2014)

Esse dinamismo implícito nos movimentos de escolha e carreira podem requerer um constante reajuste e atualização de conteúdos formativos (cursos /

treinamentos) que se intercalam ou se justapõem a atuação profissional pela necessidade, inclusive, de acompanhar as inovações da área escolhida (ou de outra, em caso de transição de carreira). Trata-se de utilizar a criatividade e não se prender à noção de permanência na gestão da carreira, “tendo como base a dialética dos desejos e das identificações sociais” (LEHMAN, 2011, p 235).

Fica claro, pelas considerações apresentadas, que as contribuições mais efetivas da orientação profissional/vocacional estão condicionadas à competência do orientador e à sua capacidade de identificar, no universo das representações do orientando, os elementos capazes de explicar suas aceitações e rejeições – auxiliando-o no processo de nortear sua trajetória, ainda que com segurança provisória.

#### **2.2.4 O reconhecimento na construção da identidade profissional**

O senso comum já preconiza, há muito, que o reconhecimento é importante nas relações de trabalho, mas não o torna menos comum. Todos gostam de ser reconhecidos pelo que fazem. Um olhar mais cuidadoso, entretanto, é capaz de desnudar aspectos relevantes sobre esse fenômeno que pode ser considerado até comum, por muitos trabalhadores.

As reflexões que seguem sobre esse tema contam com as contribuições de Akemi, Sassi e Bouzidi (2009) que organizaram os aspectos afins a partir de pesquisa empírica com 11 profissionais. Tomando como base estudos anteriores sobre identidade, trabalho e recompensa, e os resultados das entrevistas que realizaram, os autores apresentam um esquema didático que ajuda a compreender o impacto das recompensas nos processos identitários, especialmente nas relações de trabalho.

Com o intuito de fundamentar teoricamente suas proposições, Akemi, Sassi e Bouzidi (2009) buscaram em vários autores a concepção da identidade enquanto um processo, social, ético e dinâmico que ocorre a partir das interações e relacionamentos interpessoais. Introduzem o reconhecimento (dos outros e por outros) como um elemento essencial na construção e reconstrução da identidade profissional, ancorados na crença de que

[...] a formação de uma identidade autônoma e um forte desempenho depende das relações de reconhecimento mútuo que os seres humanos são capazes de estabelecer. [...] Em um contexto marcado pela indefinição dos limites individuais e coletivos, a relação positiva que cada um tem consigo é cada vez mais frágil e vulnerável intersubjetivamente, e por isso ainda busca confirmação pelo julgamento e gratificante olhar do outro. (AKEMI; SASSI; BOUZIDI, 2009, p. 662-663, tradução livre).

Mas o que é reconhecimento? Há uma dificuldade semântica envolvida na compreensão do que seja. Muitos o associam à ideia de contrapartida, retribuição, gratidão, compensação simbólica e outros. Por conta disso, Akemi, Sassi e Bouzidi (2009) escolheram destacar os principais significados que o termo pode trazer, mas sempre associado ao ambiente e relações de trabalho. Isso porque o que mais interessa para eles são os impactos na identidade profissional, segundo os quais ela se concretiza e ganha robustez no espaço do trabalho. Com relação a isso, eles postulam que o trabalho não deve ser visto “apenas como um contexto espaço-temporal de construção de identidades afirmadas ou refutadas resultantes das relações profissionais, mas como atividade, torna-se o próprio ingrediente desta construção identitária” (2009, p. 664, tradução livre). Mais que isso, por ocupar um lugar central das relações sociais, o trabalho tem um sentido existencial, configurando-se, portanto, em um campo fértil de busca da identidade. É uma zona crítica em que “o indivíduo sente-se realizado através da implementação de suas ideias e competências e interage com os outros de maneira tal capaz de alterar a sua autopercepção” (2009, p. 665, tradução livre).

No contexto do trabalho, os indivíduos também se veem forçados a rever identidades anteriores, tendo em vista as mudanças organizacionais que demandam níveis crescentes de flexibilidade, autonomia, inovação tecnológica e excelência no atendimento ao cliente. Isso revela o quanto essas transformações impactam o papel do trabalho na construção da identidade. Como o indivíduo interpreta suas experiências e interage no trabalho, ele vai construindo paulatinamente uma visão de si mesmo, sendo impulsionado pelos sinais de reconhecimento (positivo ou negativo) que os outros oferecem sobre suas qualidades e contribuições.

O reconhecimento no trabalho revela sua importância porque é capaz de consolidar ou desmoronar a identidade. Forte assim! Isso porque a forma de reconhecimento social é fortemente acessada via trabalho. É uma questão de validação social, de senso de pertencimento, de ser reconhecido como parte de algo. Por conta disso, “[...] o reconhecimento torna-se um dos principais determinantes da construção uma identidade de trabalho mais forte e mais estável” (AKEMI; SASSI; BOUZIDI, 2009, p. 666, tradução livre).

Para facilitar o entendimento dos impactos do reconhecimento na construção e reconstrução da identidade profissional, os autores montaram um esquema contendo as tipologias que aparecem relacionadas, conforme Figura a seguir.

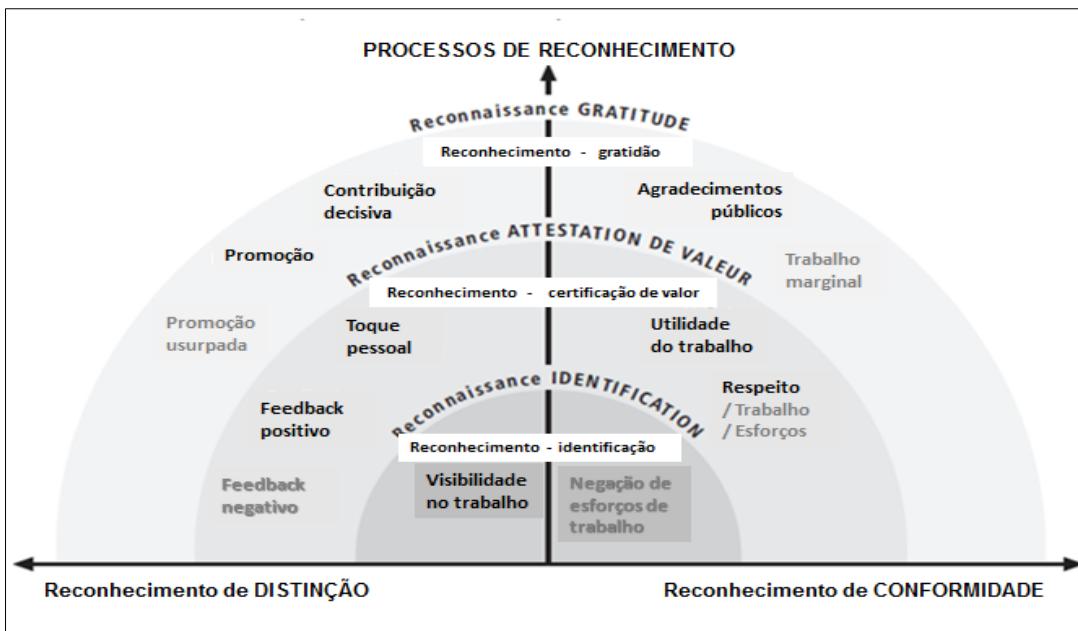


Figura 1 – Processos de reconhecimento

Fonte: Akemi, Sassi e Bouzidi (2009, p. 667 – tradução livre)

O esquema exposto na figura relaciona duas categorias de tipos de reconhecimento. A primeira categoria (eixo horizontal) reforça o aspecto bipolar do reconhecimento: o indivíduo tenta, ao mesmo tempo, afirmar a sua distinção do grupo e a sua conformidade (pertencimento) ao mesmo. O reconhecimento de conformidade é aquele que fortalece o senso de identidade coletiva, social; o indivíduo é reconhecido como membro do grupo; os sinais de reconhecimento oferecidos são produto da busca e valorização das semelhanças do indivíduo com o grupo, realimentando perfis, valores e práticas comuns, fortalecendo os laços de pertencimento. O reconhecimento de distinção trabalha no polo da singularidade, do reconhecimento das diferenças que evidenciam as competências e contribuições individuais.

A segunda categoria (eixo vertical) apresenta três tipos de reconhecimento e todos comportam aspectos positivos e negativos: o reconhecimento-identificação; reconhecimento-certificação de valor e o reconhecimento-gratidão.

O reconhecimento-identificação diz respeito ao horizonte de visibilidade, ser visto pelo outro, de vir à luz (que remete ao nascimento e reconhecimento do ser enquanto humano). É ser olhado, ser já conhecido (re-conhecido) pelo outro – o que implica o reconhecimento anterior de si mesmo.

O reconhecimento-certificação de valor se manifesta primariamente pelo respeito ao indivíduo; trata-se de considerar o valor que qualquer pessoa tem. Respeitar o outro significa se reafirmar o próprio valor pela semelhança na condição de humanidade. A empatia também é uma certificação de valor na medida em que se reconhece o outro é um ser, um indivíduo fora do trabalho. O reconhecimento-certificação

de valor também pode ser expresso por meio de palavras, gestos, sorrisos, ou seja, por meio de um conjunto de atitudes, comportamentos e declarações (verbais ou não) que refletem o quanto o indivíduo é estimado. Consultar o funcionário, dando-lhe voz por conta do seu conhecimento ou participar-lhe as razões de determinada decisão também são formas de expressar o reconhecimento do seu valor – nesse caso, através da distinção positiva. O contrário também é verdadeiro: a supressão do reconhecimento e do respeito, a indiferença, a grosseria, são expressões perniciosas e negativas, pois

[...] a falta de reconhecimento é essencialmente uma negação da dignidade de uma pessoa. [...] à medida que a experiência de reconhecimento é uma condição determinante da identidade como um todo, a ausência desse reconhecimento, isto é, o desprezo, é um sentimento necessariamente acompanhado pela sensação de estar sendo ameaçada em sua própria personalidade. (AKEMI; SASSI; BOUZIDI, 2009, p. 672, tradução livre).

Nesse sentido, o assédio moral se apresenta como melhor representante, tendo em vista sua caracterização estar atrelada à humilhação, desqualificação e ridicularização deliberadas e contumazes. Tem-se notícia de inúmeros casos de assédio moral que culminaram em depressão por parte das vítimas – o que recrudesce os impactos negativos sobre a identidade pessoal e profissional. Uma consulta breve em sites de busca na *internet* revela, sem maiores dificuldades, relatos de casos de assédio moral com sérias consequências físicas e emocionais das vitimizações.

O terceiro e último tipo, reconhecimento-gratidão, se materializa nas recompensas oferecidas ao indivíduo pelo destinatário de suas contribuições – por considerar-se responsável, desenvolve um sentimento de dívida, de obrigação a retribuir, de gratidão. Trata-se de recompensar, com benefícios e/ou favores concedidos, o valor comprovado da pessoa, numa relação de confiança mútua. Em contraste, o silenciamento (proibição da “voz”) do indivíduo por alguém que se isenta de responsabilidade é visto como quebra de confiança e, tal qual ocorre com os aspectos negativos do reconhecimento-certificação de valor, tem impactos perniciosos e significativos na identidade profissional – no mínimo, pela profunda insegurança que se instala no trabalhador quando as recompensas (para além do salário) não são concedidas.

Acatar a importância do reconhecimento no contexto de trabalho para o processo identitário concorre, no mínimo, para melhor compreensão de que não há nada de prosaico nas ocorrências dessa natureza. Embora se considere com certa parcimônia a posição dos autores de que o reconhecimento é essencial e determinante para a

construção da identidade profissional (pelo fato de não ser este o único ou mais relevante mecanismo presente nesse processo), suas reflexões merecem atenção, ainda que seja para promover pesquisas empíricas mais amplas que amparem com maior segurança as inferências registradas por eles.

### 2.2.5 Decisão e gestão da carreira

É possível afirmar, pelas contribuições dos autores e ponderações feitas até aqui, que no processo de construção, as identidades pessoal e profissional coexistem e compartilham elementos de forma mais intensa à medida que o indivíduo se desenvolve, se socializa, se expõe e reorganiza seus conteúdos, tendo como base seu repertório afetivo, valorativo e experiencial.

A metáfora da “lente” (sob a qual o indivíduo enxerga / percebe o mundo) pode ser recuperada na perspectiva profissional, uma vez que os seus elementos constitutivos dão conta de corrigir distorções e ajustar o foco, deixando claras as melhores alternativas e oferecendo maior segurança no processo de decisão. Entretanto, há o risco embutido nesse processo e os indivíduos, em sua maioria, possuem aversão ao risco. A tolerância ao risco refere-se ao grau em que a pessoa consegue lidar bem com as incertezas, e tomar decisões sempre evoca alternativas, possibilidades, cenários e nível de risco que seja aceitável (BAZERMAN, 2004). As informações e a forma como o indivíduo organiza e lida com elas são cruciais no momento da decisão de carreira, que por sua vez, trata de uma contradição na base do processo – a busca é por uma decisão certa num mundo incerto.

Decidir é necessário, mas não trivial – lidar com incertezas, às vezes dói. O processo de decisão mitiga a incerteza, ou no mínimo, oferece ao indivíduo a sensação de segurança, de libertação da incerteza (ainda que provisória), e isso independe das características pessoais. Bazerman (2004) destaca que em pesquisas não foram encontradas evidências de “características pessoais de exposição ao risco que pudessem ser generalizadas” (p. 54). Isso leva a crer que em todas as âncoras de carreira (já que tratam de inclinações profissionais que variam entre as pessoas) o indivíduo pode ser agressivo em uma situação e conservador em outra, no que tange à gestão do risco e da incerteza.

Bazerman (2004, p. 56) também apresenta as etapas que compreendem o processo de racionalização da decisão, que são: especificar o problema, identificar todos

os fatores (ou cenários), ponderar os fatores, identificar todas as alternativas, classificar as alternativas de cada fato e identificar a solução ótima. O autor sugere que elas são úteis por atribuir uma ordem lógica ao processo, mas não dão conta de responder qual é a alternativa ótima sob incerteza. Nesse ponto, a construção de cenários é particularmente oportuna tendo em vista que oferece possíveis resultados para cada alternativa provável.

No mesmo tom de criticidade, Ibarra (2009, p.38) menciona o modelo “planejar e executar” como amplamente utilizado pelos conselheiros de carreira e publicações de negócios. Esse modelo propõe uma sequência de passos lógicos, posteriores a um movimento de autoanálise (percepções, gostos, preferências, valores, interesses, personalidade, etc), e é baseado na premissa de que o processo de decisão de carreira “é melhor quando dividido em duas etapas controláveis: análise e execução.” (p39). O modelo refere-se ao momento de transição de carreira, mas pode ser transferido para início da mesma em vários aspectos.

O Quadro 7 sintetiza o modelo, publicado pelo Wall Street Journal Europe em janeiro de 2002, citado pela autora.

<b>PASSOS</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
1	Pesquise campos de carreira.	Conhecer seus interesses e habilidades permite que você comece a compará-los com profissões e áreas de atuação.
2	Desenvolva pelo menos duas relações ou listas de ideias.	Uma pode ser de variações sobre o que você está fazendo atualmente, enquanto outra pode ser de profissões completamente diferentes da que você tem agora.
3	Vá ao mercado para checar a realidade.	Comece pesquisando o campo escolhido. Leia a respeito e se junte a grupos de profissionais. Construa uma rede de relacionamentos com pessoas dessa carreira e pergunte-lhes a realidade do dia a dia.
4	Dirigir-se para uma carreira-alvo e desenvolva uma estratégia para chegar lá.	Se você consegue identificar seu alvo de longo alcance, então pode definir um caminho para atingi-lo.

Quadro 7 – Passos essenciais para decisão de carreira (modelo planejar e executar)

Fonte: Adaptado de Ibarra (2009, p.39)

Para Ibarra (2009), a premissa que sustenta o modelo é falsa, na medida em que desconsidera as intempéries, imprevistos e riscos inerentes ao processo de decisão, presentes no indivíduo que decide e no contexto em que está inserido.

É como se tudo fosse magicamente dar certo, bastasse seguir os passos, num movimento linear. É a mesma ideia presente na “alternativa ótima” cuja eficácia sob incerteza, Bazerman (2004) questiona. A ideia aqui não é invalidar os modelos – eles são úteis – mas apenas expor suas fragilidades e chamar a atenção para o fato de que, por si só, eles não dão conta das complexidades presentes nas decisões de carreira.

Dessarte, todos os indivíduos (independentemente de suas inclinações profissionais e escolhas de carreira) estão sujeitos a vivenciar angústias em maior ou menor grau que são inerentes ao processo de decisão, ainda que fosse de modo estritamente racional – o que já se sabe ser impossível pois há conteúdos afetivos envolvidos nessas experiências de decisão.

O processo de decisão concernente à carreira, seja no contexto de ingresso ou de transição, remete à reflexão de dois importantes aspectos: o primeiro é que ele não está descolado da realidade (ampla e próxima) que cerca o indivíduo. Em outras palavras, as mudanças sociais têm impacto sobre a forma como o indivíduo encara e lida com seus conteúdos e motivos subjacentes ao processo de decisão de carreira. Na verdade, são condições de subjetividade (mudanças internas) e objetividade (rupturas externas - perda do emprego, por exemplo) que ocorrem no indivíduo e o impulsionam para a decisão de carreira (VELOSO, 2012). O segundo aspecto é que nada disso ocorre de maneira trivial, como já dito.

Os estudos de Ibarra (2009) e Veloso (2012) percorrem a seara das transições de carreira, mas suas contribuições são igualmente valiosas quando se pensa em mecanismos de decisão para o início, e não somente durante a trajetória profissional. Isso porque qualquer das circunstâncias envolve mudanças e, nesse caso, pode auxiliar na compreensão do que ocorre interna e externamente com o jovem de baixa renda que decide ingressar na universidade e delinear sua trajetória de carreira (ainda que de forma embrionária e provisória). Também porque uma dessas mudanças remete à construção do *self*, de sua própria identidade (IBARRA, 2009, p. 1):

[...] mudanças de carreira significam redefinição de nossa *identidade profissional* – como nos vemos em nosso papel profissional, o que mostramos de nós mesmos aos outros e, finalmente, como vivemos nossa vida no trabalho. As transições de carreira percorrem uma sequência *primeiro agir, depois pensar* porque quem somos e o que fazemos está fortemente conectado. (Grifo da autora).

Por conta disso, as considerações sobre transição de carreira a seguir, podem (em boa medida), ser transpostas para o cenário de início de carreira – situação em que o indivíduo vivencia angústias muito semelhantes.

A existência de inúmeras possibilidades de configuração confere ao processo de decisão a característica de não conformidade, de ausência de padrão rigidamente estabelecido. Cada pessoa vivencia a transição de forma distinta e as transições podem ser de diferentes naturezas, tais como, entre profissões, entre níveis hierárquicos, de localização ou outras (SCHEIN, 1971). Apesar disso, alguns aspectos podem ser observados na maioria dos relatos de pessoas que passaram por experiência de decisão e mudança de carreira e, nesse sentido, os estudos de Ibarra (2009) evidenciam sua importância na medida em que chamam a atenção para ocorrências e estratégias não convencionais adotadas por essas pessoas que confrontam o *mainstream* e sua apologia de planejar e depois executar (como apresentado no item Decisão de Carreira).

A constatação não é acerca da abolição do planejamento, mas da mudança do momento em que ele acontece: alterações na trajetória não ocorrem a partir de uma introspecção ou organizações mentais, mas antes pela ação e experimentação (tentativa e erro). São elas que sedimentam as impressões tácitas e paulatinamente vão fortalecendo e dando substância à decisão. É durante o processo que o autoconhecimento acontece, e não antes. Não só as descobertas de si, mas também a de outros são inerentes ao processo; por conta disso, é comum observar mudança nos círculos sociais do indivíduo – ele passa a conviver com pessoas diferentes e mais aderentes às possibilidades abertas e, aos poucos, deixa de ser requisitado e requisitar antigas referências. Ibarra (2009) salienta que os modelos podem ajudar nesse momento, pois servem de *benchmark* para o “vir a ser” do indivíduo em transição, ou no limite, para quem esse indivíduo não deseja se tornar.

As contradições e retrocessos também são observáveis: há momentos em que dar um passo para trás ajuda a ver com mais clareza as possibilidades e riscos, e as oscilações entre apego e desprendimento ajudam no amadurecimento e previnem decisões prematuras e, por conseguinte, mais arriscadas.

Observar os movimentos do mercado também se mostrou frutífero na experiência dos indivíduos em transição, o que encontra coerência com a afirmação inicial de que as alterações na realidade que envolve o indivíduo têm papel preponderante nos mecanismos de decisão. A despeito de suas preferências, considerações acerca da viabilidade das mesmas são importantes para manter o indivíduo no caminho das possibilidades reais.

Outro aspecto relevante apontado por Ibarra (2009) diz respeito à imprevisibilidade da mudança, acompanhada pela angústia, dúvidas e ansiedade por quem passa por ela. Esses sentimentos se agravam na medida em que o indivíduo se

lança para o desconhecido. Uma forma de lidar com isso (e não neutralizar, pois é extremamente necessário) é desenvolver atividades paralelas àquelas em curso, a fim de que as descobertas paulatinas subsidiem os próximos passos. É certo que nem todos os indivíduos têm essa oportunidade – mudanças como a perda do emprego são cada vez mais frequentes. No entanto, é possível conviver melhor com a incerteza dando “um passo de cada vez”; normalmente os processos de transição melhor sucedidos guardam certa proximidade dessa prática.

Há ainda um desafio embutido no exercício das atividades paralelas: enquanto o processo está no início manter as duas frentes é fácil, mas à medida que a segunda opção se corporifica, os velhos papéis se enfraquecem e as pessoas à volta comumente estranham e invariavelmente questionam o bom senso do indivíduo. A família (por ser mais próxima) normalmente assume esse papel e, exatamente por essa razão, é importante estabelecer outras fontes de referência (modelos, círculos de relacionamento) que auxiliam no já sofrido processo de decisão e/ou transição. É um período em que as identidades se confrontam, medem forças, buscam espaço e tentam se estabelecer. Para além da mudança visível (de carreira ou função), esse é o momento de “fazer a revisão de antigas premissas básicas e critérios de decisão que ainda governam nossa vida profissional”. (IBARRA, 2009, p.20).

Na prática, a invenção ou reinvenção da carreira é resultado do flerte com as diversas possibilidades para as quais o indivíduo se dispõe experimentar (de forma deliberada ou inconsciente). A excitação da descoberta e do novo, entretanto, não aplaca em nada o sofrimento inerente ao processo, como já dito. Mais que isso, não há “final” feliz, pois o “final” é provisório: o processo é cíclico. A mudança é inexorável – o indivíduo será mais pleno e livre na medida em que absorver e se adaptar a essa realidade.

A decisão de carreira implica, portanto, que o indivíduo faça gestão sobre ela. Dentre os vários aspectos que orbitam sobre o tema “gestão de carreira”, interessam aqui os que transigem de forma mais direta com o movimento identitário. Ou seja, teorias e tipologias não são objeto de estudo nessa seção.

A princípio, é preciso entender o termo “carreira” que traz inúmeros significados também contextualizados historicamente, acompanhando a evolução das sociedades modernas e a visão de mundo que as sustém. Nesse sentido, Hall (2002) é o primeiro a ajudar, organizando quatro compreensões distintas do termo, summarizadas por Veloso (2012), conforme Quadro a seguir.

CONCEPÇÕES DE CARREIRA	
<b>Carreira como avanço</b>	É a visão que povoia o pensamento das pessoas sobre carreira. A mobilidade é vertical em uma hierarquia organizacional com sequências de promoções e movimentos para cima.
<b>Carreira como profissão</b>	Nessa visão seriam consideradas carreiras somente as ocupações que, periodicamente, são submetidas a movimentos progressivos de <i>status</i> , enquanto os trabalhos que normalmente não conduzem a um avanço progressivo não são vistos como a construção de uma carreira.
<b>Carreira como sequência de trabalhos durante a vida</b>	A carreira de uma pessoa é sua história ou a série de posições ocupadas, desconsiderando os níveis ou tipo de trabalho. Todas as pessoas com histórias de trabalho têm carreiras.
<b>Carreira como sequência de experiências relativas a funções ao longo da vida</b>	A carreira representa a maneira como a pessoa experimenta a sequência de trabalhos e atividades que constituem sua história de trabalho.

Quadro 8 – Concepções de carreira

Fonte: Extraído e adaptado de Veloso (2012, p. 4-5)

A definição de carreira que Hall oferece atende a intenção desse estudo em situar aspectos objetivos e subjetivos presentes tanto na trajetória como na identidade profissional. Para ele, carreira é a “sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos, associada com experiências relacionadas ao trabalho e atividades durante a vida de uma pessoa” (2002, p.12).

Veloso (2012) também dá destaque aos aspectos externos ao indivíduo que influenciam as escolhas profissionais, a saber: família, sociedade e cultura. Nesse estudo, esses aspectos também já foram tratados, tendo em vista sua participação na constituição da identidade profissional, tal qual os conteúdos internos. Desses últimos, o autoconhecimento merece realce como um processo indispensável na construção das identidades pessoal e profissional. O autoconhecimento, também já abordado pelo presente estudo (como autopercepção), é apresentado por Dutra (2002) como o primeiro passo para a construção do projeto profissional, seguido do conhecimento do mercado, da definição dos objetivos e estratégias de carreira, delineamento e acompanhamento do plano de ação.

Fora esses aspectos, o que de relevante se pode evidenciar são as contribuições dos estudos de Ibarra (2009) e Veloso (2012) sobre transição de carreira porque neles as autoras revelam questões ligadas à alteridade na reconstituição da identidade profissional, a partir das experimentações que o indivíduo faz até forjar uma nova identidade, subjugando (e não extirpando) a anterior. É ingenuidade acreditar, entretanto, que as duas identidades, em sua plenitude, possam coexistir pacificamente (IBARRA, 2009, p.23).

Em contexto de transição de carreira, há um período não inferior a dois anos que funciona como pedágio que o indivíduo paga até que esteja pleno na nova identidade profissional (VELOSO, 2012). Ou seja, o processo de mudança e reconfiguração da identidade profissional, implica em desatar algumas amarras – o que não ocorre instantaneamente, nem tampouco sem dor – mas é um processo essencial para a efetivação de uma nova identidade. Aliás, Ibarra adverte que interromper um processo de transição já iniciado pode ser desastroso, pois isso pode colocar em risco a capacidade de “internalizar por completo essa nova autodefinição” (2009, p. 88).

A autora também assevera que a mudança se constitui de pequenas conquistas, avanços. Dessa forma o medo do novo não se avoluma e impede novas experiências. Trata-se de uma série sucessiva de pequenos passos que vão, aos poucos, outorgando mais e mais substância à nova identidade.

Uma pequena vitória em si mesma pode não parecer muito; no entanto, uma sequência delas aumenta a probabilidade de uma mudança mais séria, colocando em movimento uma dinâmica que favorece o próximo passo e torna mais visível a solução do problema seguinte. (IBARRA, 2009, p. 96).

A gestão da carreira pressupõe, então, que o indivíduo terá que lidar com essas rupturas e provisões – propriedades que incidem diretamente na constituição das identidades profissionais possíveis. Todos os indivíduos estão sujeitos a isso, mas nem todos vivenciam as transições, embora não se possa mais considerá-las incomuns, desde a virada do último século (VELOSO, 2012). Todavia, ao vivenciar as transições, esses indivíduos não conseguem subverter por completo os “eus” profissionais anteriores, carregando desde a primeira constituição identitária, marcas indeléveis que perdurarão por toda a vida.

## 2.2.6 Um esforço de definição

Só agora parece oportuno o esforço de definir identidade profissional, uma vez que reflexões importantes foram feitas acerca da superação do inatismo identitário, do papel relevante da autopercepção, da centralidade do trabalho e seus desdobramentos, do papel da família e de outros indivíduos significativos interferem nas escolhas profissionais, da ideia de movimento e risco nos processos decisórios e do papel do reconhecimento no contexto do trabalho.

Recuperando alguns aspectos desses temas, as definições a seguir convertem na mesma direção do que este estudo acredita ser relevante:

Identidade profissional é definida pelos eventos da vida e pela história que liga o que se é com o vir-a-ser; pelo que se faz (atividades do trabalho), onde se faz (empresa) e com quem se faz (relações de trabalho e grupos profissionais). Ela adquire formato completo e plena definição no rico processo de aprendizado de “recurso e avanço”, definindo não só quem se é, mas também, quem não se é. Ela requer visitas regulares às premissas básicas para avaliar possibilidades, experimentar, atualizar objetivos e métodos, aproximando e transformando o indivíduo nele mesmo, de novo e de novo. (IBARRA, 2009, p. 24, 40, 82, 227, adaptado).

Identidade profissional é o conjunto de atributos, crenças, valores e experiências que as pessoas usam para definir-se como membros de um grupo profissional. Ela envolve a perspectiva de que as organizações e seus membros podem ter identidades diferenciadas ou múltiplas, tanto de indivíduos como de grupos. (RUSSO; MATTARELLI; TAGLIAVENTI, 2008, p1, adaptado).

Os temas tratados também auxiliam a construir uma sequência (não engessada) de eventos ligados ao processo de formação da identidade profissional, conforme apresentado na Figura 2.

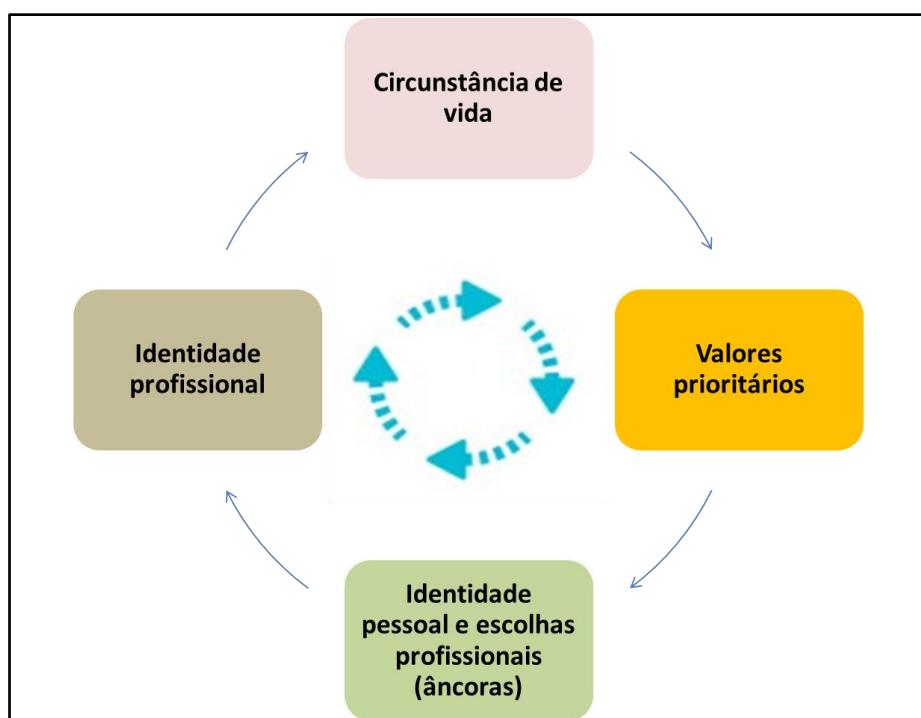


Figura 2 – Identidade profissional – eventos  
Fonte: Elaborado pela autora

As circunstâncias de vida estabelecem os valores prioritários possíveis, que por sua vez, interferem na identidade pessoal e escolhas profissionais (âncoras de carreira), e dessas escolhas – à medida que são vivenciadas (experimentadas na prática)

– emerge a identidade profissional, cuja perenidade ou movimento são revistos pelo crivo da satisfação e plenitude do indivíduo no trabalho.

As seções a seguir aprofundam os aspectos relevantes e principais características das âncoras de carreira e dos valores pessoais que contribuem com a compreensão mais ampla do processo de construção da identidade profissional.

### 2.3 Âncoras de carreira

Dutra e Albuquerque (2002, p.1), em texto adaptado de Edgar Schein, apresentam a âncora de carreira tal como o autor a entende: “uma combinação de áreas percebidas de competências, motivos e valores das quais não abrimos mão e representam o nosso próprio eu”. Quando sua âncora não está clara, o indivíduo corre o risco de ingressar em atividades de trabalho que não lhe proporcionarão satisfação porque sente que tais atividades não correspondem às suas inclinações pessoais. Assim, o indivíduo não se sente pleno porque faz o que não gostaria de estar fazendo. Nesse sentido, torna-se valiosa a clareza quanto à sua orientação pessoal para o trabalho, seus motivos, seus valores e sua autopercepção de talentos para a análise do momento presente da carreira e para as decisões futuras.

O termo Âncora de carreira foi cunhado por Edgar Schein a partir de seu estudo, em 1961, que envolveu quarenta e quatro alunos do programa de Mestrado da Escola Sloan de Administração (do MIT - Massachusetts Institute of Technology). A ideia de Schein era entender como as carreiras administrativas evoluíam e identificar valores presentes na atividade profissional dos indivíduos ao longo do seu processo de desenvolvimento. Os alunos foram ouvidos em entrevistas realizadas durante o curso e após sua conclusão (em seis meses, 1 ano, 5 e 10 anos). As mudanças ocorridas nas trajetórias dos alunos foram acompanhadas de modo a identificar seus valores e atitudes e, a partir das análises, Schein (1996) encontrou na âncora uma metáfora capaz de resgatar a ideia de conforto e ajuste retratados pela tendência do indivíduo em retornar àquelas práticas profissionais que encontram afinidade com sua autoimagem, principalmente em situações de desacordo destas práticas com seus valores, objetivos e atitudes.

A partir desse estudo e de outros desenvolvidos posteriormente com T. J. Delong, Schein identificou oito categorias de inclinações profissionais, ou âncoras de carreira. A inclinação profissional se mostrou tão significativa para o indivíduo que,

mesmo em situação de crise, ele não a abandona – sua autoimagem é definida em função dessa âncora. Como explica Schein (1996), por esta razão essa âncora será predominante na carreira desse indivíduo.

A inclinação profissional (ponto de referência) pode ser entendida como o conjunto de autopercepções do indivíduo no que refere a talentos, habilidades e atitudes, desenvolvidas a partir das experiências por ele vividas. No Quadro 9 são organizadas as características gerais de cada âncora.

ÂNCORAS DE CARREIRA	CARACTERÍSTICAS
<b>Competência Técnica / Funcional (TF)</b>	Nessa âncora, o profissional adquire o senso de identidade através da aplicação de suas habilidades técnicas. A realização profissional vem através da possibilidade de enfrentar desafios.
<b>Competência Gerência Geral (GG)</b>	Pessoas ancoradas nessa competência integram uma minoria dos profissionais, o profissional orientado para a gerência geral possui a capacidade de realizar um contrato psicológico com a organização, assim, o sucesso da organização será o seu sucesso.
<b>Autonomia / Independência (AI)</b>	Nesse grupo, encontram-se as pessoas que possuem um nível reduzido de tolerância pelas regras estabelecidas por outras pessoas, por procedimentos e outros tipos de controle que venham a cercear a sua autonomia.
<b>Segurança / Estabilidade (SE)</b>	Nessa âncora, a principal preocupação é a sensação de bem-estar gerada pela baixa volatilidade na sua carreira. Para isso, o profissional aqui ancorado irá guiar suas decisões de carreira pautada pela segurança e estabilidade.
<b>Criatividade Empreendedora (CE)</b>	Nesse grupo estão aqueles profissionais focados na criação de novas organizações, serviços ou produtos.
<b>Senso de Dever/Dedicação a uma Causa (SD)</b>	Nessa âncora não há renúncia, em qualquer hipótese, a trabalhos que sejam condizentes com os valores pessoais do profissional.
<b>Puro Desafio (PD)</b>	A busca incessante por superação de obstáculos aparentemente impossíveis e a solução de problemas insolúveis, definem o sucesso para os profissionais aqui ancorados.
<b>Estilo de Vida (EV)</b>	Nessa âncora, o profissional busca encontrar uma forma de integrar as necessidades individuais, familiares e as exigências de carreira.

Quadro 9 – Características gerais das âncoras de carreira

Fonte: Elaborado com base em Schein (1996)

As pesquisas de Schein e a estruturação do conjunto de inclinações profissionais em oito âncoras de carreira mostram-se especialmente relevante para este estudo, na medida em que organiza conhecimentos e levanta questões importantes que auxiliam no amadurecimento do conceito de identidade profissional.

O autoconceito é uma ideia central na proposta de Schein (1996), e vem acompanhado à noção de construção e autodescobertas. Ele é produto das percepções que o indivíduo tem de si mesmo, adquiridas de forma mais decisivas desde as “experiências juvenis e educacionais” (p.31) e se prolongam no decorrer da vida, à medida que o indivíduo se expõe às experiências de trabalho. Nesse processo de amadurecimento do autoconceito, as aptidões, objetivos e valores se interligam levando o indivíduo a se aperfeiçoar naquilo que valoriza e sente prazer em fazer. “O autoconceito começa a funcionar cada vez mais como um sistema de orientação e um ponto de referência que limita as escolhas profissionais.” (SCHEIN, 1996, p. 33). Segundo o autor, esse ponto de referência (ou autoimagem, ou inclinação profissional) é assim reconhecido porque refere-se à parte do “conceito que a pessoa tem de si mesma e do qual não abre mão, mesmo diante de escolhas difíceis.” (p.34).

O que Schein (1990) fez, a partir de suas pesquisas, foi categorizar esses pontos de referências com a identificação de oito categorias de inclinações profissionais – as âncoras de carreira.

Tendo em vista a utilização dessa categorização na pesquisa de campo, segue-se um resumo mais enriquecido de cada âncora, complementando a síntese apresentada no Quadro 8.

#### Competência Técnica / Funcional (TF)

Os indivíduos que têm a aptidão técnico-funcional percebem, à medida que a trajetória profissional se desenvolve, que possuem talentos para tipos de trabalhos específicos e que sentem grande prazer ao realiza-lo. A perícia, independentemente da área em que atuam, é o que os motiva e os faz prosseguir naquela atividade. Um vendedor pode sentir-se extremamente satisfeito ao exercer sua função (vender) e isso o estimula a se aprimorar cada vez mais. Se porventura ocorrer o distanciamento dessa atuação, normalmente por razões alheias à sua vontade, ele tende a buscar formas de retornar àquelas atividades em suas competências podem ser exercitadas de forma plena.

É possível que o indivíduo dessa âncora, pela excelência que apresenta em sua área de atuação, se destaque e seja conduzido a posições de gestão. Nesse caso, ele tende a aceitar, desde que permaneça em sua área de especialidade – o contrário, mesmo em casos de promoção, é indesejável.

Embora seja comum que a maioria dos profissionais, em início de carreira, se especialize para galgar espaços no mercado de trabalho, fazendo deste um tempo de investimento e acesso às posições e atividades que realmente interessam, o indivíduo dessa âncora, ao contrário, encontra-se intrinsecamente gratificado no conteúdo do trabalho que realiza, sente-se muito satisfeito em ser bom, reconhecidamente bom no que faz. Para isso, as atividades e tarefas que lhe são demandadas devem desafiar suas habilidades – condição básica para satisfação – sob pena de sentir enfado e buscar outras atribuições.

Ao fazer parte de uma organização, esse ancorado quer integrar o processo de fixação de metas e objetivos, e quer plena autonomia para desempenhar a contento suas tarefas, dispondo de todos os recursos (financeiros ou não) necessários para tanto.

Habilidades interpessoais de gestão variam nesse grupo e disso decorre, por vezes, um sério dilema: ao assumir cargo de gestão e perceber que não possui destreza nisso, o indivíduo encontrará dificuldades de retornar às funções técnicas pois não há muito espaço para isso nas trilhas de carreiras organizacionais – o que configura um desafio também para as organizações. Na maioria das vezes, as carreiras são estruturadas por gestores que valorizam a multifuncionalidade, a lealdade à organização, à equidade interna de salários e à habilidade interpessoal de administração de recursos e equipes – o que pode dificultar a ascensão desse indivíduo.

Em termos de remuneração, prefere salários a incentivos e sempre busca compatibilidade com seu nível de conhecimento e experiência, bem como equidade interna e externa. Como doutor, não tolera ganhar como mestre ou menos que outros doutores no mercado. Os benefícios flexíveis são mais atraentes pela autonomia que oferecem e a promoção que interessa é aquela que contempla suas aptidões técnicas. Ele não se importará – desde que seja remunerado a contento – de receber um cargo com atribuições semelhantes, mas amplificadas, ou ainda, participar de projetos em que seus conhecimentos sejam de grande valia (principalmente se esse reconhecimento vier de seus pares, por compreenderem a dificuldade que envolve a realização da tarefa).

Falando em reconhecimento, os tipos que o ancorado técnico-funcional valoriza são os que permitem a atualização contínua de seus conhecimentos e outros que permitem seu aperfeiçoamento na especialidade. Cursos, licenças para estudo, verbas para livros e equipamentos, prêmios, distinções e publicidade são muito apreciados.

### Competência Gerência Geral (GG)

O indivíduo ancorado na aptidão administrativa geral ambiciona os postos mais elevados na estrutura de trabalho no qual está inserido. Sua satisfação consiste em galgar posições ascendendo na hierarquia, participar das decisões estratégicas da organização e verificar o quanto seu desempenho é determinante no sucesso da mesma. À medida que sua trajetória se desenvolve, vai ficando cada vez mais claro que não só a motivação, mas algumas habilidades específicas são necessárias para fazer frente aos desafios inerentes ao exercício da gestão, principalmente em se tratando de postos de comando de escalões mais elevados. São elas: aptidão analítica, facilidade no relacionamento interpessoal e intergrupal, e equilíbrio emocional.

A competência analítica diz respeito à capacidade de identificar, analisar informações disponíveis, ler situações, sintetizar e propor soluções inteligentes para as questões problemáticas ainda que não disponha de condições absolutamente seguras para decisão (incertezas). Isso requer visão do todo e conhecimento diversificado e habilidade em múltiplas funções. Quanto aos relacionamentos, se esse ancorado prescinde da visão integradora para potencializar as forças e superar as dificuldades, ele depende das pessoas para, sob sua tutela, garantir a consecução dos objetivos e metas organizacionais. Normalmente ele se cerca de profissionais da competência técnica-funcional, dado o grau de confiabilidade que merecem suas informações e ponderações especializadas. Sua atuação deve ser agregadora, com comunicação clara e objetiva, deve incentivar sua equipe e outras com as quais faz interface, além de ser capaz de disciplinar e alinhar a atuação de seus funcionários. Ou seja, ele deve ser capaz de reunir as pessoas certas e extrair o máximo delas, com troca profícua de informações em clima de cooperação, transparência e decisões coletivas. A âncora gerência geral pressupõe que o indivíduo goste e saiba lidar com gente. Quanto ao equilíbrio emocional, é imprescindível que o ancorado não se deixe abater pelas vicissitudes do trabalho, nem tampouco se intimide e/ou se canse diante de demandas emocionais e interpessoais presentes na equipe. Na medida em que aprende a lidar com seus próprios sentimentos, sente-se mais capaz como gestor, absorvendo as tensões emocionais, divergências e incertezas do grupo. O desenvolvimento dessas três habilidades não se garante em cursos de especialização, mas na vida e em experiências práticas acumuladas no exercício da gestão.

Esse indivíduo avalia o seu desempenho a partir do sucesso ou fracasso da organização, bem como pelo seu nível de rendimentos, pois vê isso como um espelho da sua competência. Por esta razão, vai perseguir altos salários, tendo como parâmetro a

equidade interna – só não admitem ganhar menos do que aqueles que exercem funções em níveis abaixo dele. Bônus e opção de compra de ações são desejáveis pois oferecem sensação de propriedade e pertencimento. A promoção é benvinda desde que calcada no mérito e no resultado gerado - outros critérios são considerados importantes e legítimos, mas somente porque contribuem para a obtenção de resultados.

Enquanto reconhecimento, o que mais almeja são as promoções frequentes, as quais associa diretamente ao bom desempenho. Título, montante de subordinados, relevância do projeto ou área de atuação para o futuro da empresa compõem o pacote para o cargo certo, que não desperdiçará seu potencial. O indivíduo dessa âncora reconhece sua competência de administração geral tão logo possua subsídios suficientes para verificar suas aptidões analíticas, interpessoais e emocionais. Se a empresa demorar a oferecer ascensão na carreira, pode perdê-lo para organizações mais ágeis que atuam no mercado.

#### Autonomia / Independência (AI)

As pessoas dessa âncora têm aversão a regras e padronizações organizacionais (horário, vestuário, métodos, formalidades, rituais, etc) e encaram a vida organizacional como cerceadora de liberdade, interferindo na vida pessoal. Por conta dessa intolerância, é vital para o ancorado em autonomia/independência estabelecer seus próprios padrões e ritmo, ou seja, ter total liberdade para fazer as coisas da forma como acha mais adequado. É de se esperar, portanto, que esse indivíduo opte por definir suas próprias regras. Ele abrirá mão de uma oportunidade de emprego extraordinária que não ofereça autonomia em prol de outra, não tão boa, mas que lhe permita uma atuação mais independente.

A origem dessa exigência ou necessidade de autonomia pode remeter à forma como o indivíduo foi criado (com incentivos reiterados de autoconfiança e independência), ou ainda por conta de processos educacionais de nível elevado que, além do profissionalismo, forjam atitudes e comportamentos autoconfiantes e responsáveis.

É comum, portanto, observar a presença dessa âncora em profissionais liberais ou em ocupações organizacionais que garantam um grau suficientemente relevante de autonomia capaz de atraí-los (processamento de dados, pesquisa e desenvolvimento, gestão de unidades geograficamente remotas). Consultoria e ensino também são opções interessantes, bem como atuação em projetos com prazos e metas claramente definidos. Se a atuação for em ambiente organizacional, há o

comprometimento com a consecução dos objetivos e entrega de resultados, desde que garantidas a liberdade de escolha dos métodos e disponibilidade de recursos, e tudo, preferencialmente, sem supervisão direta.

No tocante à remuneração, a pessoa dessa âncora prefere que seja associada aos resultados entregues. A melhor opção de pacotes de benefícios é aquela que oportuniza a escolha por parte do profissional daqueles que lhe são convenientes e oportunos – é o pacote de benefícios flexíveis. As promoções são bem vindas desde que signifiquem mais autonomia, caso contrário, provavelmente irá declinar, ainda que seja por motivo de reconhecimento do seu trabalho. Aliás, nesse quesito, agrada-lhe mais uma carta de recomendação, prêmios ou medalhas do que cargos, títulos e bônus financeiros.

A flexibilização das relações de trabalho – fenômeno que tem se intensificado desde a globalização dos mercados – traz algumas configurações que podem interessar mais os ancorados em autonomia/independência. Soluções como trabalho *part time*, *home office* e desenvolvimento de projetos por demanda atendem melhor quem tem muita dificuldade de produzir sem autonomia. As grandes corporações, com desenhos de carreiras padronizados e gestão de recursos e pessoas mais regrados e conformados à estrutura, não exercem atração sobre os indivíduos dessa âncora.

### Segurança / Estabilidade (SE)

Todas as pessoas, invariavelmente, sentem necessidade de segurança em algum momento da vida. No entanto, para os indivíduos cuja referência profissional é essa, previsibilidade e segurança quanto às principais variáveis do trabalho são especialmente vitais. Uma pessoa da âncora estabilidade/segurança, não terá problemas em transferir a gestão da sua carreira para a empresa, desde que tenha assegurada sua permanência nela. Isso não quer dizer ausência de ambição ou incapacidade de gerir sua própria trajetória profissional – o fato é que esse indivíduo fará de tudo, e de bom grado, para sentir-se seguro.

Preferencialmente busca empresas sólidas e com boas referências na valorização de seus profissionais – não raro, batalha por uma vaga na administração pública, pois oferece estabilidade e benefícios de longo prazo. Com relação ao desempenho, as pessoas dessa âncora são dedicadas e comprometidas, mas preferem cargos e funções nos quais haja maior índice de constância; por esta razão, podem ou não chegar aos postos mais elevados e são alvos de discriminação por contentarem-se, muitas vezes, em posições intermediárias. No entanto, muitas delas sentem-se

verdadeiramente bem-sucedidas quando consideram a origem humilde de onde vieram. Se algum indivíduo ancorado em segurança/estabilidade possuir talentos diferenciados, é provável que busque atividades não remuneradas (voluntárias) como alternativa de coloca-los em prática.

Preocupado mais com o contexto do trabalho do que com o conteúdo, normalmente responde melhor aos motivadores extrínsecos (salário, benefícios e condições de trabalho). Bom para as empresas, que precisam de um contingente de funcionários com pontos de referência voltados para segurança e competência técnico-funcional para funcionar bem.

Aumentos constantes e previsíveis (baseados em tempo de serviço) e benefícios voltados para seguros e aposentadoria são desejáveis. Tempo de serviço e bom desempenho normalmente são os critérios valorizados para um sistema de promoção. Também expecta clareza quanto ao tempo a cumprir em cada função, pois dessa forma pode garantir previsibilidade na ascensão dos postos que pode assumir. É um profissional que se adequa com facilidade às estruturas organizacionais tradicionais que sabidamente atuam em ambientes mais estáveis e desenvolvem atividades repetitivas.

Em relação ao tipo de reconhecimento, o indivíduo com essa inclinação profissional sente-se valorizado por sua lealdade e pelo desempenho constantes pois acredita que isso contribui realmente para o sucesso da empresa. As organizações tradicionais atendem bem o ancorado em segurança/estabilidade, mas a sua principal necessidade raramente pode ser garantida em empresas da iniciativa privada, tendo em vista as características dos contratos de trabalho ali ensejados.

### Criatividade Empreendedora (CE)

Essa inclinação profissional não é, necessariamente, aquela encontrada em inventores ou artistas que se destacam por sua criatividade e capacidade de inovar. Na verdade, essa âncora relaciona-se com o universo empresarial, ou seja, com a necessidade de empreender / criar novos negócios com produtos e serviços desenvolvidos sob a premissa da inovação e superação de modelos anteriores. É o empresário que tem na geração de dinheiro o seu principal termômetro de sucesso.

Os ancorados em criatividade empreendedora geralmente começam cedo, em projetos escolares e logo se destacam pela intensa motivação e persistência em querer provar do que são capazes. Podem permanecer em organizações tradicionais

apenas como suporte provisório aos seus próprios empreendimentos, enquanto os estrutura.

É comum confundir a pessoa dessa âncora com outra da âncora autonomia/independência. No entanto, a diferença básica está na necessidade de fundo: enquanto uma busca provar que é capaz de criar novos negócios e tem verdadeira obsessão por isso, a outra busca autonomia para realizar seu trabalho. Não é raro observar o indivíduo com inclinação para criatividade empreendedora fracassar em vários dos seus projetos e, inclusive, abrir mão de autonomia e estabilidade no período inicial do empreendimento, principalmente. Não importa quantas vezes fracasse, ele vai se reerguer e tentar um novo projeto, um novo empreendimento – basta encontrar a oportunidade para isso, ainda que signifique deixar uma ocupação que lhe ofereça segurança.

Esse indivíduo é inquieto e entedia-se facilmente, mesmo em seu próprio negócio. Ele tem necessidade de inovar constantemente seus produtos e serviços, superando os desafios. Caso isso não aconteça, ele vende o seu empreendimento para outro e sai em busca de um novo negócio para criar.

Quanto à remuneração, o mais significativo é a posse, a propriedade do negócio, da maioria das ações ou das patentes. Embora gerar dinheiro seja uma medida de sucesso, esse empresário acumula riqueza para provar que é capaz de realizar, que é competente para isso. Sobre os benefícios usuais, estes têm pouco apelo para o ancorado em criatividade empreendedora.

Quando não é o proprietário do negócio, as promoções são interessantes na medida em que confirmam poder e liberdade de exercer funções que atendam plenamente suas necessidades, como por exemplo, chefe da área de pesquisa e desenvolvimento ou presidente do conselho / diretoria. Seja como for, o ápice do reconhecimento para esse empreendedor consiste, principalmente, em ser o criador de empresas de sucesso, com grande projeção no mundo dos negócios, e gerar fortuna com elas.

#### Senso de Dever/Dedicação a uma Causa (SD)

Valores fundamentais! Deles os ancorados em SD se servem para nortear suas escolhas profissionais, muito mais do que aptidões ou competências. O desejo de servir ao próximo e forjar, com o seu trabalho, um mundo melhor são o combustível motivacional para esses indivíduos.

Algumas profissões são mais comuns àqueles que possuem esse ponto de referência, tais como medicina, enfermagem, ensino, assistência social e sacerdócio. Entretanto, também é possível localizar pessoas dessa âncora em atividades administrativas ou em outras profissões cujas atividades voltem-se mais para o benefício de outras pessoas. É o caso de profissionais de recursos humanos, advogados trabalhistas, cientistas que se debruçam em pesquisas para desenvolvimento de remédios ou cura para doenças e outros, policiais ou militares das forças armadas, dentre outros. De algum modo, no exercício de suas atividades, os que se dedicam a uma causa necessitam vislumbrar a contribuição do seu trabalho para o bem do próximo, da nação e do mundo.

O tipo de trabalho preferido é aquele que permite influenciar as políticas adotadas pela organização em que atuam no sentido promover o bem comum, em consonância com seus valores – não importa se na empresa privada, pública, em organizações não governamentais ou outras representativas da sociedade civil.

Quanto à remuneração, ela não importa em si mesma. Apenas desejam ser justamente remunerados pelas suas atividades. Benefícios podem ser incluídos, mas prefere ter flexibilidade nisso pois o indivíduo que tem vontade de servir e/ou se dedica a uma causa não desenvolve compromisso ou lealdade à organização, mas aos seus valores.

A ascensão na carreira só interessa se houver a possibilidade de ocupar cargos que lhe deem mais liberdade e poder de influência sobre as práticas organizacionais no sentido de beneficiar as pessoas. Espera o reconhecimento do valor de suas contribuições por parte de seus superiores e pares, como também o apoio e envolvimento dos mesmos nas causas defendidas – no caso de atuar em organizações. Se isso não ocorrer, fatalmente procurará outras formas de atuação profissional que lhe garanta a tradução de seus valores em prática.

#### Puro Desafio (PD)

As pessoas movidas por esse ponto de referência se realizam plenamente na medida em que são desafiadas a superar desafios considerados impossíveis ou vencer pessoas consideradas muito fortes ou invencíveis. Para elas não importa a área em que esse desafio se instale, menos ainda se elas reúnem as competências técnicas para isso. Na verdade, o que quer que seja necessário para superar os obstáculos, elas providenciam, dão conta, tendo em vista a necessidade de provar a si mesmas e ao mundo a sua superioridade.

É possível encontrar altos executivos ancorados em puro desafio que sempre buscam novas propostas de sucesso empresarial, pautadas na superação de crescentes e sucessivos desafios na mesma empresa ou em outra. Mudar de empresa, nesse caso, não configura um problema, aliás, pode significar a solução para satisfazer suas necessidades mais intrínsecas. Outras profissões também se mostram férteis desses ancorados, tais como atletas de alta *performance*, pilotos de caças militares, vendedores e mesmo gerentes – para todos eles vencer é vital.

Todos os demais aspectos da vida profissional (remuneração, tipo de trabalho, promoção e reconhecimento) ficam subordinados à condição do trabalho fornecer desafios constantes. Se isso for garantido, o restante é secundário.

Mas há outro desafio, do lado da empresa, de manter esse profissional. Ele pode ser de grande valia, uma vez que é automotivado e determinado a conquistar resultados sob condições adversas. Entretanto, facilmente se entedia se essa realidade se extinguir e normalmente tem dificuldade de trabalhar com pessoas (parceiros, superiores e subordinados) que não se adequem ao seu perfil. São normalmente exigentes e incansáveis e não toleram conviver com pessoas que se contentam com pouco (na vida pessoal e profissional). Se a condição de competitividade – no ambiente e nas pessoas – não estiver presente, ele pode se tornar um problema.

### Estilo de Vida (EV)

A principal questão para os indivíduos ancorados em estilo de vida é a integração da carreira com o estilo de vida total. Não se refere apenas a conciliar vida pessoal e profissional, mas integrar necessidades individuais, familiares e profissionais. Tem muito mais a ver com as condições certas, as opções certas, em um tempo oportuno. Se a organização contemplar as necessidades pessoais e familiares e propuser condições de trabalho facilitadoras, as pessoas da âncora estilo de vida não terão problemas em trabalhar no contexto empresarial.

Essa âncora requer, portanto, dinamismo e flexibilidade. Esse ancorado pode recusar uma proposta de expatriação por questões familiares, pode não querer trabalhar em finais de semana porque quer tempo com os filhos e tempo de lazer. Pode preferir trabalhar em casa (*home office*). É provável que aprecie muito o serviço de creche oferecido pela empresa para garantir a segurança dos seus filhos enquanto trabalha. Se a empresa oportunizar trabalho de tempo parcial ou licenças eventuais para outros projetos (sabáticos, por exemplo), ela ganhará pontos com os indivíduos orientados para

o estilo de vida, pois o que eles buscam é uma atitude organizacional que os respeite integralmente, como profissionais e como pessoas que tem uma vida fora do trabalho.

Assim como os ancorados em puro desafio, os demais aspectos da contingência profissional se subordinam à necessidade de integração dos interesses individuais, familiares e profissionais. Ou seja, se a pessoa da âncora estilo de vida tiver que escolher entre uma oportunidade de trabalho que lhe permite conciliar seus interesses integrais e outra que não lhe ofereça isso mas pague muito melhor, com um excelente pacote de benefícios e progressão de carreira, ela irá escolher a primeira opção, sem hesitar ou sofrer.

Analizando as características das âncoras e das possibilidades nelas contidas de trajetórias de carreira, Schein (1990; 1996) distingue um ponto relevante para este estudo: indivíduos de âncoras diferentes podem exercer as mesmas funções e trilhar carreiras semelhantes. Em outras palavras, é possível haver três administradores atuando no serviço público com as mesmas responsabilidades, mas com motivações diferentes: um foi movido pela necessidade de segurança, outro pelo desejo de servir a sociedade e outro pela necessidade de exercer sua competência de gerência geral. Pode haver empreendedores movidos pela vontade de possuir autonomia a qualquer custo e outros que querem provar a si e aos outros que tem competência suficiente para criar um novo negócio e fazê-lo prosperar. Profissionais que atuam em pesquisa e desenvolvimento podem escolher essa profissão e seguir carreira nessa área movidos por valores pessoais voltados à assistência ao próximo e à promoção de um mundo melhor, ou porque têm necessidade de inovar constantemente e utilizar seu potencial criativo e empreendedor para criar produtos novos e revolucionários. Contadores que prestam serviços remotamente para várias empresas (*home office*) podem fazê-lo pela oportunidade de exercer sua competência técnica com excelência, ou ainda porque necessitam de autonomia para trabalhar e não suportam supervisão direta, ou porque desejam ardenteamente fazer seus horários e gastar tempo com a família e lazer.

Essa riqueza de possibilidades entre as inclinações que sustentam as escolhas profissionais amplia o espectro sobre o que deve ser considerado em relação à formação da identidade profissional. O que se preconiza aqui é o fato de que não são as profissões ou as carreiras que definem as identidades (necessariamente), pode ser o contrário, ou pode ser uma construção dialética! As carreiras e as profissões escolhidas têm (isso sim) o poder de reforçar e realimentar as identidades que foram descobertas e construídas socialmente, que podem ser múltiplas, sobrepostas e alternadas, também

fruto de experiências remotas do repertório do indivíduo (valores e modelos relevantes na infância) ou ainda, porque viabilizam o exercício de talentos inatos. Tudo isso, ou um pouco de cada.

O médico não construiu uma identidade profissional “de médico”, mas ele é médico porque o exercício dessa profissão atende e realimenta sua identidade profissional ancorada no desejo de servir ao próximo e fazer um mundo melhor. Mas ele poderia desenvolver outras carreiras (professor, engenheiro, arquiteto, veterinário, etc) e ainda assim manter sua identidade profissional.

Pareceu oportuna essa reflexão pelo risco que se pode correr ao interpretar a proposta de Ibarra (2009) de múltiplas possibilidades de identidades. Como a autora explica que é no exercício e na experimentação de diferentes atividades laborais que a identidade profissional emerge, pode parecer plausível afirmar que é na carreira ou no exercício de determinada função que se estabelece a identidade profissional. Na verdade, a autora não contrapõe o princípio das âncoras de carreira, pois advoga que na riqueza das experimentações, exposições e oportunidades que o indivíduo se permite é que ele vai descobrir sua identidade profissional e então reforçá-la pelo exercício de determinada atividade, que por sua vez, guarda estreita coerência com as suas inclinações. E talvez, nem seja para sempre, pois esse mesmo indivíduo pode se reinventar e se redescobrir em outras identidades igualmente provisórias. Não quer dizer que isso vai acontecer com todo mundo ou que seja uma fórmula mágica a ser infinitamente repetida porque certamente dará certo, mas são possibilidades reais na vida de muitas pessoas.

Outro aspecto importante que vale destacar, decorrente dessas reflexões sobre as âncoras de carreira, é se elas podem mudar. Este estudo tem abordado sistematicamente a perspectiva do movimento, da dialética entre os mundos interno e externo, da contextualização, dos riscos, do questionamento e do confronto no processo de construção da identidade profissional e, por conta disso, parece razoável perguntar ao Schein (1996) se as âncoras são perenes, imutáveis. Sobre isso, o autor declara (1996, p. 63);

Até o presente momento os dados não indicam se os pontos de referência mudam, ou não. Poucas pessoas foram analisadas por período suficiente para determinar a evolução. Contudo, quinze dos participantes iniciais do estudo tiveram acompanhamento quando já estavam entre 40 e 50 anos de idade; até este ponto, os dados tendiam a permanecer estáveis. Era de se esperar, uma vez que à medida que as pessoas definem melhor sua autoimagem – quando se tornam mais conscientes daquilo em que são boas, sabem o que querem e valorizam – a tendência é querer conservar aquela autoimagem. Quanto mais as

pessoas conhecem a si mesmas, mais desejam conservar essas percepções.

Schein não afirma categoricamente que as âncoras são estáveis, que elas não mudam. Entretanto, por suas afirmações, observa-se uma forte tendência do autor nessa direção. A definição que ele oferece de âncora – aqui denominada como ponto de referência profissional, confirma uma forte pista nesse sentido:

O ponto de referência profissional é definido como a *única* coisa da qual uma pessoa não abriria mão se fosse forçada a fazer uma escolha. Essa definição permite apenas uma única inclinação – o conjunto de aptidões, valores e objetivos que predominam na hierarquia de valores de cada indivíduo. (SHEIN, 1996, p.62, grifo do autor).

É possível, portanto, afirmar que para Schein (1990; 1996) a âncora é a expressão da própria identidade profissional do indivíduo, tendo em vista a associação que ele faz entre autoimagem, autoconhecimento e autopercepção, e a definição de âncora de carreira.

Como já visto, Ibarra (2009) faz inferências importantes sobre a possibilidade de múltiplas identidades profissionais e a temporalidade das mesmas. Nesse sentido, a autora não confronta diretamente a percepção de estabilidade da âncora, mas levanta a questão de forma comedida (uma vez que registrou em rodapé a afirmação a seguir), mas sem fugir à reflexão:

(..) fundamentalmente, quando as âncoras se formam, as pessoas tendem a contar com esta quando e se puderem, e muitas que mudaram de carreira fazem o caminho de volta para ambientes e atividades que lhe permitam se agarrar às coisas com as quais se importam de verdade. *Entretanto, as premissas básicas operam em um nível mais profundo e definem se somos capazes de manter nossas âncoras enquanto as limpamos dos detritos que podem destruir suas amarras.* (IBARRA, 2009, P. 107, grifo nosso).

A menção que a autora faz sobre as premissas básicas baseia-se em Schein (2009) quando trata de elementos da cultura organizacional. Ela fez uma ponte entre as considerações do autor e o processo de decisão de carreira, estabelecendo paralelos que são apontados na Figura 3.



Figura 3 – Níveis de critérios para decisão de carreira  
Fonte: Ibarra (2009, p. 107)

Segundo a autora, no topo da pirâmide fica o nível mais visível, que explicita o emprego e o setor em que o indivíduo trabalha. O nível intermediário contém os elementos que permanecem constantes, mesmo em mudança de emprego ou organização. Nesse nível encontram-se as âncoras de carreira e seus determinantes (competências, preferências, valores) relacionados ao trabalho que não são abandonados mesmo diante de uma escolha forçada. O terceiro e último nível, “corresponde às premissas básicas – mapa mental do indivíduo em relação à forma como o mundo funciona. É esse mapa mental que, de fato, dirige o comportamento da pessoa.” (GOMES *et al.*, 2013, p. 56).

Em pesquisa desenvolvida por Gomes *et al.* (2013, p. 61), cujo objetivo foi verificar o conceito de âncora sob o aspecto da mobilidade, os resultados das entrevistas e as conclusões do estudo apontam para a ideia de que

[...] as âncoras tendem a ser estáveis, no entanto, há indícios de que, na ocorrência de transições de carreiras mais significativas em que a identidade profissional do indivíduo é reconfigurada, pode ser possível uma alteração na âncora também.

Esse posicionamento se mostra mais próximo da possibilidade de sobreposição de identidades profissionais e eventual temporalidade, sem desconsiderar as importantes contribuições dos estudos de Schein (1990; 1996).

## 2.4 Valores pessoais

Enquanto as âncoras de carreira indicam inclinações profissionais que, quando associadas à carreira, refletem valores, sobre estes, o estudo baseia a análise a partir da tipologia de valores identificada por Schwartz (1992) em investigação desenvolvida em 20 países. Nela, o autor considerou três aspectos:

- 1º) Como os valores prioritários das pessoas são afetados pelas experiências sociais em contraponto às experiências exclusivamente individuais;
- 2º) Como os comportamentos e escolhas são afetados pelos valores prioritários;
- 3º) As contribuições da ecologia, história, tecnologia e estruturas sociopolíticas para determinar diferenças entre valores em culturas diversas.

Os 11 tipos motivacionais de valores primários e seus valores subjacentes definidos por Schwartz são descritos no quadro a seguir.

VALORES PRIMÁRIOS	DESCRÍÇÃO E VALORES SUBJACENTES
<b>Autossuficiência ou autodireção</b>	Liberdade, criatividade, independência, escolha dos próprios objetivos, curiosidade e respeito próprio que refletem principalmente o pensamento independente e a ação (escolher, criar, explorar).
<b>Estimulação</b>	Vida excitante, vida variada e ousadia. Esses valores decorrem da necessidade presumida de variedade e estimulação para manter um nível ótimo de ativação.
<b>Hedonismo</b>	Prazer e "curtir a vida". Esses valores derivam da necessidade de prazer e autogratificação.
<b>Realização</b>	Ambição, influência, capacidade, sucesso, inteligência e respeito próprio. Esses valores retratam o sucesso e autorrealização pessoal através da demonstração de competência de acordo com as normas sociais.
<b>Poder</b>	Poder social, riqueza, autoridade, preservação da imagem pública e reconhecimento social. Esses valores envolvem a obtenção de uma posição dominante no sistema social.
<b>Segurança</b>	Segurança nacional, reciprocidade de favores, segurança familiar, senso de pertencimento, ordem social, saúde e limpeza. Esses valores envolvem a harmonia, a segurança, a estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo.
<b>Conformidade</b>	Obediência, autodisciplina, polidez, homenagem a pais e anciões. Esses valores envolvem a retenção de ações, inclinações e impulsos que sejam suscetíveis a perturbar ou prejudicar terceiros ou que violem as expectativas ou normas sociais.
<b>Tradição</b>	Respeito pela tradição, devoção, aceitação da vida, humildade e moderação. Os objetivos motivacionais desses valores são o respeito ao próximo, o compromisso e aceitação dos costumes e ideias que a própria cultura ou religião impõem sobre o indivíduo.
<b>Espiritualidade</b>	Vida espiritual, sentido da vida, harmonia interior e distanciamento. Os objetivos motivacionais principais desses valores seriam o significado e a harmonia interior através da transcendência da realidade cotidiana.
<b>Benevolência</b>	Cooperação, responsabilidade, indulgência, honestidade, fidelidade, amor maduro e verdadeira amizade. Esses valores envolvem a preocupação com o bem-estar das pessoas mais próximas.
<b>Universalismo</b>	Igualdade, unidade com a natureza, sabedoria, um mundo de beleza, justiça social, tolerância, proteção ao meio ambiente e um mundo de paz. Esses valores envolvem a preocupação com o bem-estar de todas as pessoas.

Quadro 10 – Tipologia de valores de Schwartz

Fonte: Adaptado de Lemos, Cavazotte e Viana (2012, p. 300-301)

Não são poucos, nem recentes os estudos que procuram desvendar os conteúdos valorativos humanos que guardam profunda relação com as escolhas pessoais realizadas pelos indivíduos. Um esforço de sistematização das principais teorias e estudos empíricos relativos aos valores humanos foi competentemente realizado por Bilsky (2009) dispensando, dessa forma, a necessidade de repeti-lo. No levantamento feito pelo autor, fica claro o seu posicionamento quanto à validade da teoria dos valores e dos estudos empíricos realizados por Schwartz (1992; 1994; 2005), e dele com outros autores (SCHWARTZ; BILSKY, 1990; ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999; DAVIDOV; SCHMIDT; SCHWARTZ, 2008; SCHWARTZ *et al.*, 2012) tendo em vista que esta teoria não só recupera as principais contribuições de pesquisadores que antecederam Schwartz, como também apresenta um caráter integrador dos estudos realizados por outros pesquisadores. Como bem destaca Bilsky (2009, p.14), “[...] as dimensões básicas do modelo de Schwartz oferecem uma estrutura adequada pra representar, comparar e integrar resultados de origem conceitualmente diferentes”.

Por esta razão, este estudo adota as proposições deste autor para compreender a dinâmica dos valores humanos básicos e prioritários, identificar os valores presentes nos jovens estudados e verificar quais são prevalentes no processo de formação da identidade profissional.

O conceito de valor abrange cinco características formais e recorrentes na literatura. Essas características são comuns a todos os valores.

(1) Os valores são conceitos ou crenças.	Mas são crenças vinculadas indissoluvelmente à emoção.
(2) Os valores são uma construção motivacional.	Eles se referem às metas e comportamentos desejáveis que as pessoas se esforçam para atingir.
(3) Os valores transcendem situações específicas.	Eles são objetivos abstratos. A natureza abstrata dos valores os diferencia de conceitos como normas e atitudes, os quais geralmente se referem a ações, objetos ou situações específicas.
(4) Os valores orientar a seleção ou avaliação de ações, políticas, pessoas e eventos.	Eles servem como normas e critérios.
(5) Os valores são ordenados por importância relativa ao outro.	Os valores das pessoas formam um sistema ordenado de valores prioritários que as caracterizam como indivíduos. Esta característica hierárquica dos valores também os distingue das normas e atitudes.

Quadro 11 – Características conceituais dos valores

Adaptado de Schwartz e Bilsky (1990), Schwartz (1992) e Bilsky (2009).

Em seus estudos, Schwartz (1992, 2005) identificou dez valores humanos básicos que pretendem incluir todos os valores fundamentais reconhecidos nas diferentes culturas ao redor do mundo. Esses valores derivam de três requisitos básicos da condição humana, entendidos como exigências e tarefas universais sobre as quais é imprescindível uma resposta por parte de indivíduos e sociedades. Os três requisitos são: “[...] as necessidades dos indivíduos como organismos biológicos, requisitos (exigências) da interação social coordenada, e necessidades de sobrevivência e bem-estar da coletividade”. (SCHWARTZ, 2005, p.1, tradução livre).

#### 2.4.1 Dinâmica e dimensões dos valores pessoais

Os dez valores já foram descritos no Quadro 8, quais sejam: autodireção, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência e universalismo. O autor destaca que os valores estão longe de uma condição estática, pelo contrário, há uma dinâmica que estabelece relação de congruência e oposição, resultante das compatibilidades e incompatibilidades motivacionais entre eles. Além disso, os conflitos e congruências produzem uma estrutura integrada que pode ser resumida em duas dimensões bipolares. A Figura 4 demonstra as relações entre os valores e as dimensões propostas por Schwartz.

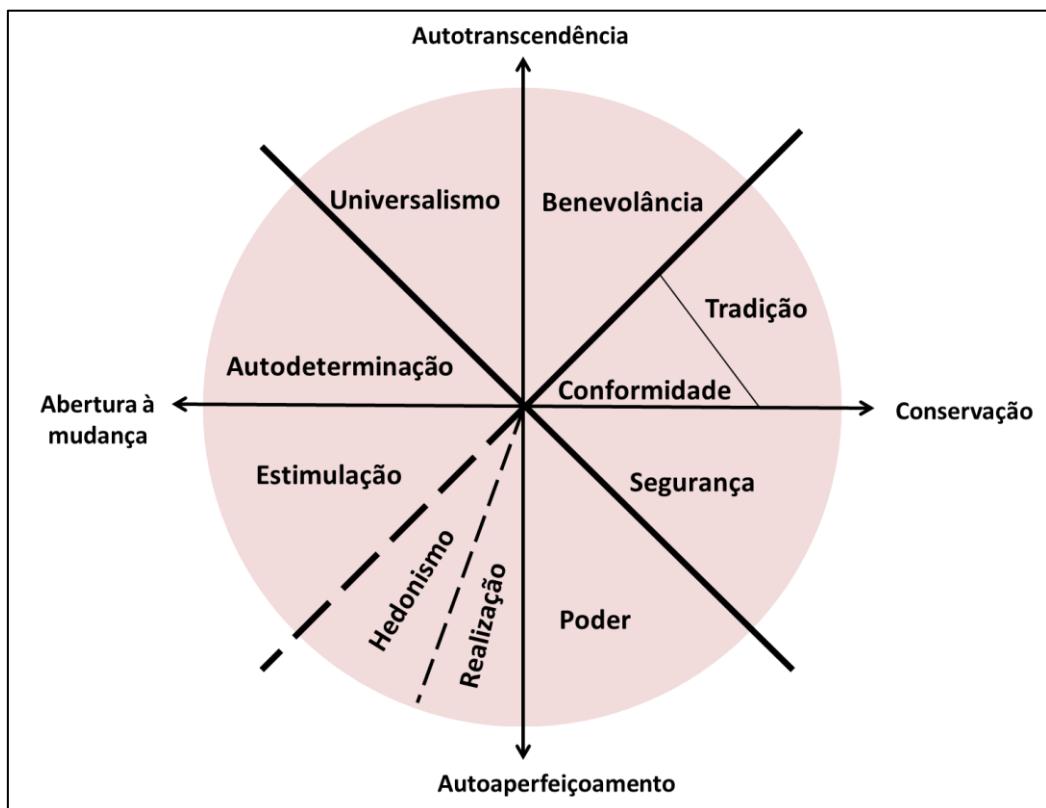


Figura 4 – Modelo estrutural dos valores humanos  
Fonte: Adaptado de Schwartz (1992, p. 45)

Cada dimensão abrange valores que se são compatíveis entre si (e por esta razão são apresentados de forma adjacente na figura – compartilham fronteiras), mas que se opõem diametralmente a outros valores (de outra dimensão).

Com relação à compatibilidade, o autor apresenta nove associações observadas na contiguidade dos valores:

[...] (1) poder e realização – ambos enfatizam a superioridade social e prestígio; (2) realização e hedonismo – ambos estão preocupados com autocondescendência; (3) hedonismo e estimulação – ambos implicam em um desejo de excitação afetivamente agradável; (4) estimulação e autodireção – ambos envolvem motivação intrínseca para o domínio e para a abertura à mudança; (5) autodireção e universalismo – ambos expressam confiança no julgamento próprio e um conforto com a diversidade de existência; (6) universalismo e benevolência – ambos estão preocupados com a valorização dos outros e transcendência de interesses egoístas (a maioria dos valores de espiritualidade também compartilha esta preocupação); (7) tradição e conformidade – ambos enfatizam autocontenção e submissão (alguns valores de espiritualidade também compartilham essa ênfase); (8) conformidade e segurança – ambos acentuam a proteção da ordem e da harmonia nas relações; (9) segurança e poder – ambos acentuam evitar ou superar a ameaça de incertezas controlando relacionamentos e recursos. (SCHWARTZ, 1992, p. 14-15, tradução livre).

Voltando às dimensões e valores afins, como exemplo pode-se dizer que a busca pelo poder é compatível com a busca pela realização – um indivíduo que procura o sucesso pessoal é mais suscetível a reforçar e ser reforçado por ações que fortaleçam a própria posição social e a autoridade sobre os outros. No entanto, esses mesmos valores (poder e sucesso pessoal) podem conflitar com o profundo interesse de ajudar outras pessoas e lutar pelos interesses delas (benevolência) – o que pressupõe uma atitude altruísta, ou seja, o bem-estar das outras pessoas é mais importante do que o próprio bem-estar.

A primeira dimensão compreende **autoaperfeiçoamento** **versus** **autotranscendência** – aqui, os valores de poder e realização se opõem aos valores de universalismo e benevolência. Os valores de autoaperfeiçoamento enfatizam a busca de interesses próprios, enquanto os valores de autotranscendência envolvem a preocupação com o bem-estar e interesses dos outros. A segunda dimensão compreende **abertura à mudança** **versus** **conservação** – neste caso, os valores de autodeterminação e estimulação se opõem aos valores de segurança, tradição e conformidade. Os valores de abertura à mudança enfatizam a ação independente, voltada para os próprios interesses intelectuais e emocionais (pensamentos / sentimentos) e com prontidão para experimentar o novo (imprevisível / incerto), enquanto os valores de conservação envolvem a autorrestrição, ordem social e resistência à mudança. Os valores de

hedonismo compartilham elementos de abertura à mudança e autoaperfeiçoamento e, por esta razão, encontram-se na fronteira entre eles.

#### 2.4.2 Valores individuais e valores coletivos

Outra compreensão que Schwartz (1992) oportuniza, a partir de suas revisões sobre a relação dinâmica entre os tipos de valores motivacionais, diz respeito à outra categoria de oposição: valores individuais e valores coletivos. Nesse sentido, o autor explica que a região onde estão localizados os valores individuais (poder, realização, hedonismo, estimulação e autodeterminação) é oposta à região onde estão localizados os valores voltados para a coletividade (benevolência, tradição e conformidade). Como universalismo e segurança servem a ambos os tipos de interesses (individuais e coletivos), encontram-se estrategicamente localizados nas fronteiras entre essas duas regiões, conforme ilustrado na Figura 5.

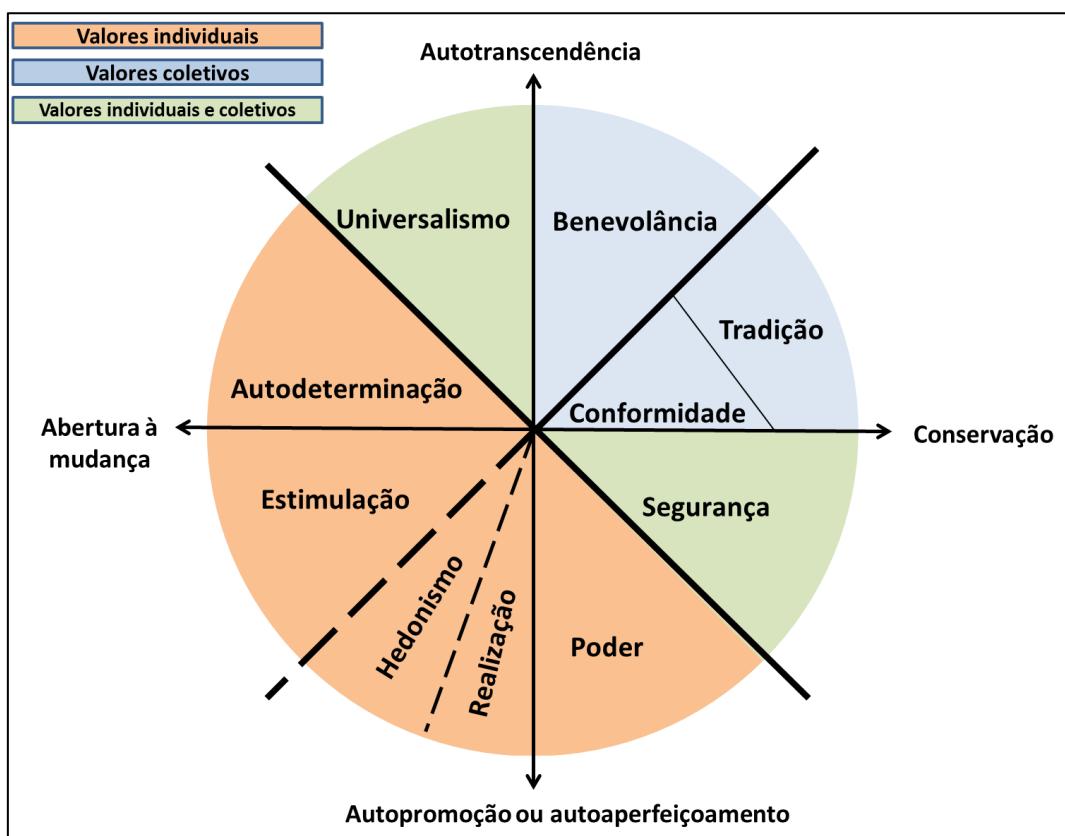


Figura 5 – Valores individuais e coletivos

Fonte: Adaptado de Schwartz (1992, p.45)

Faz-se necessário um esclarecimento sobre o valor “espiritualidade” que consta no Quadro 10, mas não no conjunto que tem sido tratado aqui. Com relação a ele, Schwartz explica:

O local específico da espiritualidade pode variar dependendo dos valores particulares que o constituam (caso existam); entretanto, quase todos os potenciais valores apontam para uma localização geral na região dos valores voltados para a coletividade. (1992, p. 13, tradução livre).

#### 2.4.3 Fontes dos valores prioritários

Outro aspecto relevante apresentado por Schwartz (2005) diz respeito às fontes dos valores prioritários. Essas fontes são constituídas pelas circunstâncias de vida das pessoas; essas circunstâncias fornecem oportunidades para que elas (as pessoas) sigam ou expressem alguns valores mais facilmente do que outros. Por exemplo, pessoas ricas expressam mais facilmente os valores de poder, assim como profissionais liberais seguem com mais facilidade os valores de autodireção (ou autodeterminação). Isso vale também para os aspectos restritivos que a circunstância de vida pode impor: pais com filhos pequenos são constrangidos (pelo compromisso da responsabilidade) a limitar sua inclinação para estimulação, tendo em vista os riscos inerentes à natureza desses valores. Da mesma forma, pessoas fortemente etnocêntricas provavelmente não comungam com os valores de universalismo de modo “natural”; ou ainda, em uma sociedade marcada por estereótipos de gênero, a mulher se vê recompensada por expressar os valores de benevolência, ao mesmo tempo em que é punida por perseguir os valores de poder.

As escolhas (que se baseiam nos valores), por sua vez, exercem influência em muitas circunstâncias de vida. Em outras palavras, há influência reciproca entre circunstância de vida, escolhas e valores.

A importância atribuída aos valores (hierarquia) também é impactada pelas circunstâncias de vida. Os indivíduos tendem a aumentar a importância dos valores que são mais facilmente atingíveis e a rebaixar a importância daqueles cujo alcance é impedido ou dificultado de alguma forma. Dessa forma, “[...] pessoas em empregos que proporcionam liberdade de escolha, aumentam a importância dos valores de autodireção à custa dos valores de conformidade” (SCHWARTZ, 2005, p.5, tradução livre). Isso vale para a maioria dos valores, mas não para todos! Em relação aos valores de poder e segurança ocorre o inverso: quando bloqueados sua importância é intensificada e quando facilmente atingíveis, sua importância é mitigada. Assim sendo, pessoas expostas à

privação econômica e desordem social atribuem maior importância aos valores de poder e segurança do que outras pessoas que vivem de forma segura e confortável.

A questão do estabelecimento dos valores prioritários (hierarquia) é especialmente relevante para o presente estudo, tendo em vista que o público alvo é formado por jovens de classes populares – normalmente mais expostos aos contextos de desordem social e privação econômica.

Dando prosseguimento às considerações sobre fontes de valores prioritários, Schwartz (2005) apresenta a idade, o gênero e a educação como característicos que determinam, em grande parte, as circunstâncias de vida das pessoas. Nesse sentido, relacionam-se com os valores e os influencia na direção do estabelecimento de uma hierarquia de importância (valores prioritários).

### Idade

Com relação à idade, Schwartz (2005) considera três fontes sistemáticas de alteração de valor na idade adulta: eventos históricos que afetam grupos etários específicos (guerras, por exemplo), envelhecimento (perda de força e de memória) e estágios da vida (criação de filhos, viuvez). As três fontes têm impactos significativos no sistema valorativo porque força as pessoas a mobilizarem recursos para o enfrentamento das vicissitudes que acompanham essas ocorrências. Os adolescentes que experimentam insegurança de ordem física e econômica tendem a priorizar valores materialistas ao longo de suas vidas. Por outro lado, a crescente prosperidade e segurança observadas em várias nações nos últimos 50 anos pode explicar a baixa prioridade de valores materialistas em grupos mais jovens (por não conhecerem o significado da privação material). Portanto, é de se esperar que “os grupos mais jovens darão maior prioridade aos valores de hedonismo, estimulação, autodireção e, possivelmente, de universalismo, e menor importância aos valores de segurança, tradição e conformidade” (SCHWARTZ, 2005, p. 6).

O envelhecimento, por sua vez, implica em significativas perdas das habilidades físicas e mentais. Novidade e risco podem ser ameaçadores, então, os valores de estimulação perdem importância e dão lugar aos valores de segurança, que se relacionam à previsibilidade dos ambientes. Da mesma forma, os valores de hedonismo diminuem sensivelmente pela redução da capacidade do indivíduo desfrutar com plenitude o prazer sensual. A exigência das tarefas e a necessidade de aprovação social gradualmente se afastam das posições valorativas prioritárias pois as pessoas mais

idosas não dispõem da mesma capacidade (e até disposição) de lidar com esses desafios.

Quanto aos estágios da vida, também não é difícil observar os impactos que podem causar na hierarquia de valores. O início da fase adulta é marcado por demandas de realização profissional e constituição do próprio núcleo familiar. Os jovens são desafiados a provar seu valor e coragem pelas muitas oportunidades e desafios que se lhe apresentam – circunstâncias de vida propícias aos valores de realização e estimulação. Quando já experimentam estabilidade familiar, profissional e social, os valores de estimulação, poder, hedonismo e realização paulatinamente vão perdendo importância, pois os riscos são tratados com maior parcimônia, tendo em vista as responsabilidades em jogo. Isso é ainda mais acentuado quando o indivíduo entra na aposentadoria ou experimenta a viuvez: a segurança e o investimento em formas tradicionais de se fazer as coisas ganham espaço e avançam na direção oposta, galgando os patamares mais altos na hierarquia dos valores.

### Gênero

Sobre a questão do gênero, Schwartz (2005) cita autores e pesquisas que corroboram distinções valorativas entre homens e mulheres. Segundo eles, as mulheres estão associadas à maior incidência de afiliação e relacionamento, ética baseada no cuidado e responsabilidade, vantagem evolutiva por cuidar do bem-estar dos membros do grupo, bem como redução da competição e harmonia familiar por seu papel associado à alimentação. As mulheres são mais relacionais, expressivas e voltadas para as questões de utilidade pública e, por conta disso, mais propensas a atribuir prioridades aos valores de benevolência, universalismo, conformidade e segurança. Os homens, ao contrário, são mais autônomos e individualistas, com ética voltada aos direitos (baseada na justiça e equidade) e vantagem evolutiva provavelmente conquistada pelo alcance e conquista de *status* e poder. Eles são mais voltados à tarefa, à instrumentalidade e à autonomia – o que os leva a priorizar valores de poder, realização, hedonismo, estimulação e autodireção. Há ainda os processos de socialização que, desde cedo, estabelecem papéis sociais e objetivos de vida diferentes para meninos e meninas, reforçando-os e punindo-os à medida que cumprem ou não o que deles é esperado.

### Educação

Por fim, e não menos importante, a educação aparece como característica capaz de promover a abertura intelectual e de perspectiva, além da flexibilidade – essenciais para os valores de autodireção; também a abertura para o novo (ideias e

atividades não rotineiras) – essencial para os valores de estimulação. Os valores de segurança, conformidade e tradição tendem a diminuir na medida em que os indivíduos, pela educação, adquirem e desenvolvem competências tais que os habilitam a lidar com os desafios da vida. As pesquisas apontam que os valores de universalismo começam a crescer nos últimos anos ensino médio e são

[...] substancialmente mais elevados entre os indivíduos que frequentam a universidade. Isso pode refletir tanto a ampliação de horizontes que o ensino superior proporciona, quanto a tendência para buscar a universidade entre aqueles que dão prioridade aos valores de universalismo. (SCHWARTZ, 2005, p.10).

Tudo que afeta as circunstâncias de vida e requer adaptação por parte das pessoas, então, exerce influência sobre a priorização dos valores. Mas Schwartz (2005) assevera que os valores não são receptores passivos: da mesma forma que são influenciados, eles também influenciam e estabelecem uma relação de reciprocidade em relação às circunstâncias de vida. Isso pode ser observado, por exemplo, no nível de ensino que o indivíduo deseja atingir, ou na persistência desenvolvida através do ensino superior – decorrente da dinâmica de oposição entre valores de autodireção e realização. Valores influenciam na escolha de amigos, companheiros, empregos, oportunidades, posicionamento político e de regime econômico e são por eles influenciados, uma vez que estão presentes nas circunstâncias de vida.

Nesse sentido, aliás, as contribuições de Schwartz (1992, 2005) guardam significativa coerência com o que já foi visto até aqui sobre o processo de formação da identidade profissional, como algo dinâmico, recíproco, construído (mas não congelado), contextualizado e sujeito a revisões.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1. Classificações

O presente estudo classifica-se como exploratório (GIL, 2002) tendo em vista que o processo de construção da identidade profissional em jovens universitários atendidos por programas de acesso ao ensino superior, especificamente, não encontra estudos significativos nas publicações nacionais. A opção pelo método caracteriza a pesquisa como qualitativa pois, segundo as proposições de Creswell (2007, p. 38),

[...] se um conceito ou fenômeno precisa ser entendido pelo fato de ter sido feita pouca pesquisa sobre ele, então é melhor uma técnica qualitativa. A pesquisa qualitativa é exploratória e útil quando o

pesquisador não conhece as variáveis importantes a examinar. Esse tipo de técnica pode ser necessário ou porque o tópico é novo, ou porque nunca foi abordado com uma determinada amostragem ou grupo de pessoas, ou porque as teorias existentes não se aplicam a 'uma determinada amostra ou grupo em estudo.

Por se tratar de pesquisa qualitativa, a entrevista (CRESWELL, 2007) semiestruturada foi o instrumento de coleta de dados utilizado por ser mais adequado ao tipo de pesquisa e ao objetivo da mesma. O tratamento qualitativo dos dados privilegiou a técnica de análise de conteúdo (mapeamento de categorias) das entrevistas semiestruturadas (BARDIN, 2011; CRESWELL, 2007) com os jovens estudantes bolsistas ora identificados.

Os dados foram coletados junto aos estudantes de universidades paulistanas e da Baixada Santista, segmentadas a partir dos modelos identificados por Bertero (2002), a saber: universidade pública, universidade-empresa e universidade social. Neste estudo, estão incluídos dois dos três tipos, sendo três Instituições de Ensino Superior (IES) do modelo universidade-empresa e uma IES do modelo universidade-social. No quadro a seguir, são explicitadas as características gerais de cada uma delas.

MODELOS DE UNIVERSIDADES	CARACTERÍSTICAS GERAIS
<b>Universidade Pública</b>	Mantida com recursos públicos, não se preocupa com a sua sobrevivência, mas também não se compromete com as demandas sociais - por ser "em grande medida, voltada sobre si mesma". Tem no Conselho Universitário seu órgão máximo de governança que, no Brasil, é composto por reitores, pró-reitores, diretores de faculdades, institutos e centros, representantes dos professores e funcionários (estes últimos, em número muito reduzido).
<b>Universidade Empresa</b>	A racionalidade deste modelo repousa no oferecimento e venda de serviços educacionais pela crescente demanda social por ensino superior - não atendida suficientemente pela universidade pública. Ethos e cultura são os negócios. Estas universidades, atentas às oportunidades de mercado, tendem a tratar alunos como clientes.
<b>Universidade Social</b>	Também chamadas de filantrópicas ou comunitárias, são universidades não lucrativas - ou seja, o excedente gerado é investido na própria instituição. Sua receita provém de taxas, venda de serviços educacionais, mensalidades, remuneração por serviços prestados (consultorias, treinamentos, projetos de pesquisas, etc.), doações de empresas, apoio de entidades mantenedoras, verbas públicas. A governança é muito centrada na entidade mantenedora (fundações, organizações da sociedade civil, igrejas) com participação quase sempre simbólica de alunos e funcionários.

Quadro 12 – Modelos de universidades

Fonte: Elaborado com base em Bertero (2002).

Para garantir o sigilo quanto à identidade das Instituições de Ensino Superior (pois não houve autorização para divulgação do nome das IES, por parte das mesmas, mas a aplicação da pesquisa junto aos alunos foi permitida), neste estudo, foi elaborado

um quadro explicativo das características da IES onde foram coletados os dados, bem como a nomeação das mesmas para tratamento e identificação da fonte dos dados.

IES – NOMENCLATURA	CARACTERÍSTICAS
Universidade Empresa 1 (UE-1)	IES localizada na cidade de São Paulo/SP que oferece várias modalidades de ensino (cursos livres, técnicos, de graduação, extensão e pós-graduação lato sensu). Tem em seu histórico uma forte vocação para o ensino profissionalizante.
Universidade Empresa 2 (UE-2)	IES localizada na cidade de Santos/SP. Distingue-se pela oferta de um curso superior certificado por uma das maiores e mais renomadas IES do país.
Universidade Empresa 3 (UE-3)	IES localizada na cidade de São Vicente/SP. Atende preponderantemente estudantes da cidade (80%); o restante (20%) é de Praia Grande e de outros municípios da região. Boa parte dos estudantes de São Vicente reside na área continental da cidade (área popular) e integram a nova classe C. Praticamente todos trabalham para pagar seus estudos.
Universidade Social 1 (US-1)	IES confessional localizada na zona oeste da cidade de São Paulo/SP com forte vocação social e historicamente reconhecida pelo posicionamento político a favor da liberdade e da democracia.

Quadro 13 – IES consideradas na pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora

Os sujeitos, estudantes nas quatro IES abordadas, foram considerados a partir do contato facilitado da pesquisadora tendo em vista sua atuação como docente nas mesmas, ou ainda, pelo contato com coordenadores de curso (em IES onde não atua). Isso configurou a circunscrição dos sujeitos da pesquisa por acessibilidade. (VERGARA, 2005).

As IES não têm por hábito disponibilizar o banco de dados dos bolsistas por razões éticas. Desta forma, com o intuito de evitar qualquer tipo de exposição e constrangimento desse público, pareceu adequado abordar todos os alunos, cujo acesso foi liberado, com o Inventário de Âncoras de Carreira e, através desse instrumento, identificar e entrevistar somente os bolsistas para as etapas seguintes da coleta de dados.

### **3.2. Instrumento de coleta de dados**

Foram três os instrumentos utilizados para levantamento dos dados da pesquisa, a saber, o Inventário de Âncoras de Carreira (Anexo A), desenvolvido por Edgard Schein (1996), utilizado para identificar a âncora de carreira do entrevistado; o Inventário de Valores Motivacionais de Shalon Schwartz – versão reduzida (Anexo B), utilizado para identificar os valores pessoais mais importantes para os entrevistados; e, por fim, o roteiro de entrevista semiestruturada (Apêndice D), desenvolvido pela pesquisadora.

O Inventário de Âncoras de Carreira de Schein (1996, p. 13-18) é um instrumento referenciado nos trabalhos do próprio autor, que disponibiliza o modelo desenvolvido e utilizado por ele em suas pesquisas.

O Inventário de Valores Motivacionais desenvolvido por Shalon Schwartz e igualmente referenciado nos trabalhos desse autor é composto originalmente de 63 valores nos quais o respondente é convidado a atribuir nota de 1 a 6 de acordo com o grau de importância de cada valor. Tendo em vista ser este um instrumento extenso, optou-se por utilizar uma versão reduzida desenvolvida por Almeida e Sobral (2009, p.113-114) que atende ao objetivo da pesquisa, pela correspondência garantida com os valores primários de Schwartz (1992). O quadro a seguir demonstra essa correspondência.

ITENS DO QUESTIONÁRIO		VALOR MOTIVACIONAL
3	Defender que todas as pessoas, incluindo as que eu não conheço, devem ser tratadas com igualdade e justiça.	<i>Universalismo</i>
8	Escutar as pessoas que são diferentes de mim e, mesmo que não concorde com elas, procurar compreendê-las.	
19	Proteger e preservar a natureza.	<i>Benevolência</i>
12	Ajudar e zelar pelo bem-estar das pessoas que me rodeiam.	
18	Ser leal aos amigos e dedicar-me às pessoas que me estão próximas.	
7	Defender que as pessoas devem fazer o que lhes mandam, cumprindo as regras em todos os momentos, mesmo quando ninguém está observando	<i>Conformidade</i>
16	Comportar-me sempre de maneira apropriada, evitando fazer coisas que os outros considerem errado.	
9	Não pedir mais do que se tem, acreditando que as pessoas devem viver satisfeitas com o que possuem.	<i>Tradição</i>
20	Respeitar a crença religiosa e cumprir os mandamentos da sua doutrina.	
5	Viver em um lugar seguro, evitando tudo o que possa colocar em risco a minha estabilidade.	<i>Segurança</i>
14	Defender que o país deva estar livre de ameaças internas e externas, protegendo a ordem social.	
2	Ser rico, ter muito dinheiro e possuir bens valiosos.	<i>Poder</i>
17	Estar no comando e dizer às outras pessoas o que elas devem fazer, esperando que cumpram.	
4	Mostrar as minhas capacidades para que as pessoas possam admirar o que faço.	<i>Realização</i>
13	Ter sucesso e impressionar os outros.	
10	Divertir-me sempre que posso, fazendo coisas que me dão prazer.	<i>Hedonismo</i>
21	Apreciar os prazeres da vida e cuidar bem de mim.	
6	Fazer muitas coisas diferentes na vida e procurar sempre coisas novas para fazer.	<i>Estimulação</i>
15	Correr riscos e procurar sempre novas aventuras.	
1	Pensar em novas ideias e ser criativo, fazendo as coisas à minha maneira.	<i>Autodeterminação</i>
11	Tomar as minhas próprias decisões sobre o que faço, tendo liberdade para planejar e escolher as minhas ações.	

Quadro 14 – Escala PVQ adaptada

Fonte: Almeida e Sobral (2009, p. 113-114)

Por fim, a entrevista foi escolhida como instrumento porque possibilitam maior abrangência na captação de impressões e percepções que dos respondentes em relação ao tema estudado. Além disso, “é uma técnica importante que permite o desenvolvimento de uma estreita relação entre as pessoas. É um modo de comunicação no qual determinada informação é transmitida”. (RICHARDSON, 1999, p. 160). Ao contrário das entrevistas não estruturadas – em que o entrevistado fala livremente e se tem um

“acúmulo de informações difíceis de analisar que, muitas vezes, não oferecem visão clara da perspectiva do entrevistado” (ROESCH, 1999, p.159) – a entrevista semiestruturada favorece o entrevistador porque permite mais fácil captação e compreensão da perspectiva dos entrevistados.

As questões incluídas no roteiro de entrevistas foram elaboradas tendo em vista os objetivos específicos da pesquisa. O quadro a seguir relaciona as questões com os objetivos aos quais pretendem contribuir na consecução.

Questão	Objetivo relacionado
Como você se define profissionalmente?	
O que te levou a escolher esse curso, essa profissão?	
Como tem sido sua trajetória profissional do início até esse momento? (empresas, tempo, experiência, funções, promoções).	1) Identificar as âncoras de carreira dos pesquisados, verificando a associação das inclinações profissionais com possíveis elementos constitutivos da identidade profissional.
Você gosta do que faz? Exerce atividade na profissão que escolheu?	
O que você mais valoriza no trabalho?	
O que você estaria disposto a fazer, no trabalho, para obter sucesso?	2) Identificar o conjunto de valores individuais que os entrevistados consideram prevalentes nas suas inclinações profissionais.
Você acredita que as lideranças podem influenciar no seu sucesso profissional? Se sim, como? O quanto?	
Você acredita que outros profissionais (pares, subordinados, etc) podem influenciar no seu sucesso profissional? Se sim, como? O quanto?	
Por que escolheu estudar nessa Instituição de Ensino?	2) Identificar o conjunto de valores individuais que os entrevistados consideram prevalentes nas suas inclinações profissionais.
Sem a bolsa você estudaria nessa universidade?	3) Mapear as expectativas de carreira dos respondentes, investigando quais aspectos podem ser considerados decisivos para a construção da identidade profissional.
Se pudesse escolher em qual universidade estudar sem preocupação com dinheiro, distância, vestibular, etc, em qual estudaria?	
Qual é a sua expectativa de carreira? Como você se vê daqui a 5 anos? O que quer atingir em termos profissionais?	3) Mapear as expectativas de carreira dos respondentes, investigando quais aspectos podem ser considerados decisivos para a construção da identidade profissional.
Qual é a sua ideia de sucesso; o que garante o sucesso? (Educação, cultura, capacidade/inteligência/talento, nascer em família “rica”, trabalhar duro, conhecer pessoas certas/network, outras).	
O que o trabalho significa para você?	
Por que resolveu fazer um curso superior?	
Como é a sua estrutura familiar? (se mora com os pais, se tem irmãos ou outros membros residindo com a família, se ajuda financeiramente nas despesas da casa, valores familiares principais, fé/religião, lazer em família, etc).	2) Identificar o conjunto de valores individuais que os entrevistados consideram prevalentes nas suas inclinações profissionais.
Sua família, amigos (ou outras pessoas) tiveram alguma influência na sua escolha profissional? Se sim, quem? A influência foi positiva ou negativa? Em qual medida?	4) Investigar a presença dos elementos apontados como relevantes pela literatura – e de outros possíveis elementos – na construção da identidade profissional, verificando qual a importância outorgada aos mesmos pelos respondentes.
Você acha que algo mais teve influência na sua escolha profissional?	
Você teve alguma orientação vocacional (testes, conversa com especialista, etc)? Se sim, foi importante, ajudou?	
Seguiu ou conheceu algum modelo, alguém real, ou distante, ou imaginário, até ficcional, que o influenciou?	
Fique à vontade para fazer outros comentários.	Todos os objetivos

Quadro 15 – Questões da entrevista e objetivos da pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora

Foi realizado pré-teste da entrevista semiestruturada com quatro alunos bolsistas de outras universidades (pessoas próximas à pesquisadora) para verificar o nível de clareza e objetividade das questões elaboradas e o grau de compreensão dos respondentes – ao que estes manifestaram-se positivamente, não sendo necessários ajustes no roteiro de questões.

### **3.3 Mapeamento dos sujeitos e procedimentos da coleta de dados**

A coleta dos dados da pesquisa foi dividida em três etapas:

- A) No período de setembro a novembro de 2015, procedeu-se a aplicação do inventário de Âncoras de Carreira de Edgar Schein (Anexo A) a todos os estudantes das turmas em que o acesso da pesquisadora foi permitido, nas quatro IES, totalizando 169 alunos, dos cursos de Administração e Ciências Contábeis. No inventário foi incluído um campo para que o aluno indicasse se possui ou não bolsa/financiamento, sendo que, do total de alunos, 44 assinalaram afirmativamente. Dessa forma, esse instrumento serviu não só para identificar a âncora de carreira dos respondentes, mas também para destacar os que eram bolsistas.
- B) Uma vez identificados os bolsistas, foi realizado contato posterior com os mesmos, por telefone, para marcação da entrevista em data e horário que lhes fossem convenientes. Após várias tentativas com todos os alunos selecionados, por *email* e telefone, esse contato foi efetivamente concretizado com 30 alunos, procedendo-se então, a montagem da agenda de entrevistas.
- C) Durante a primeira quinzena de dezembro de 2015, conforme agenda previamente acordada, foi feito contato com os alunos (por telefone ou Skype) e disponibilizado o Inventário de Valores de Schwartz – versão resumida (Anexo B), via *email* ou Skype, para identificação de seus valores pessoais mais importantes. As respostas do Inventário de Valores foram passadas por telefone à pesquisadora, na mesma ocasião. Em seguida, no mesmo contato, foi realizada entrevista semiestruturada (Apêndice D) com os mesmos estudantes (portadores de bolsa/financiamento), com áudio gravado para posterior transcrição. Para garantir sigilo quanto à identidade dos entrevistados, na gravação os mesmos receberam uma denominação fictícia, composta de uma letra e um número, a saber: E1, E2, E3 ... E9; P1, P2, P3 ... P10; S1, S2, S3 e S4; U1, U2, U3, ...U7.

A tabela a seguir sintetiza o mapeamento dos sujeitos da pesquisa, por IES.

Tabela 3 – Mapeamento dos alunos bolsistas por IES

Instituição de Ensino Superior (IES)	Total de alunos abordados	Total de alunos bolsistas	Total de alunos entrevistados (sujeitos da pesquisa)
Universidade Empresa 1 (UE-1)	43	7	4
Universidade Empresa 2 (UE-2)	22	13	9
Universidade Empresa 3 (UE-3)	66	16	7
Universidade Social 1 (US-1)	68	17	10
<b>TOTAIS</b>	<b>169</b>	<b>44</b>	<b>30</b>

Fonte: Elaborado pela autora

### 3.4. Procedimentos de análise dos dados

Os dados coletados através da entrevista semiestruturada foram analisados através da análise de conteúdo, procedimento associado às análises qualitativas (RICHARDSON, 1999; CRESWELL, 2007; BARDIN, 2011).

A análise de conteúdo, segundo Bardin (2011, p. 44), “[...] aparece como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição dos conteúdos das mensagens”. Dentre as técnicas de análise de conteúdo, foi escolhida a análise categorial (mais antiga e mais utilizada) que “funciona por operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos”. (BARDIN, 2011, p. 201). O quadro a seguir caracteriza as etapas necessárias ao cumprimento dessa técnica, em conformidade com as orientações da autora.

FASE	DESCRÍÇÃO
Preanálise	Fase de organização, período de intuições. Tem por objetivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais. Etapas: escolha dos documentos, preparação do material e leitura flutuante.
Codificação	Corresponde a uma transformação – efetuada segundo regras precisas – dos dados brutos do texto (por recorte, agregação e enumeração) que representa o conteúdo ou a sua expressão; esclarece acerca das características do texto que podem servir de índices.
Categorização	É uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e por reagrupamento (analogia) com os critérios estabelecidos. As categorias são rubricas ou classes que reúnem um grupo de elementos (unidades de registro), por suas características comuns, sob um título genérico. O critério de categorização pode ser semântico (temas), sintático (verbos/adjetivos), léxico (sentido) e expressivo (perturbações da linguagem).
Inferência	A intenção da análise de conteúdo é a inferência (deduções lógicas) de conhecimentos relativos às condições de produção (ou recepção) que recorre a indicadores (quantitativos ou não).

Quadro 16 – Etapas da análise de conteúdo

Fonte: Adaptado de Bardin (2011, p. 124-130, 133,145 e

Na análise de conteúdo, é possível dar ênfase à abordagem quantitativa que privilegia a “frequência de aparição de determinados elementos da mensagem”, ou à abordagem não quantitativa, que “recorre a indicadores não freqüenciais suscetíveis de permitir inferências; por exemplo, a *presença* (ou a *ausência*) pode constituir um índice tanto (ou mais) frutífero que a frequência de aparição”. (BARDIN, p. 144, grifos da autora). Nesse estudo, apesar de trabalhar com algumas freqüências, optou-se por privilegiar a segunda abordagem por corresponder a “um procedimento mais intuitivo, mas também mais maleável e mais adaptável” (BARDIN, *op.cit.*, p. 145). Acredita-se ser essa abordagem a mais adequada, tendo em vista o caráter exploratório da pesquisa (mais comprometido com a compreensão do processo de construção da identidade profissional do que propriamente com a quantificação dos elementos presentes nesse processo).

A seguir, são apresentadas as etapas da técnica análise categorial aplicadas ao presente estudo.

### **3.4.1. Preanálise**

O documento escolhido foi o conteúdo das entrevistas semiestruturadas. Como preparação do material, foi feita a transcrição das entrevistas gravadas e a transposição dos arquivos de áudio para um CD de dados, de modo a organizá-los e conservá-los para consulta posterior.

Na sequência, foi realizada a leitura flutuante do texto das entrevistas para estabelecer contato mais próximo, abrindo espaço para impressões e orientações úteis às etapas seguintes (BARDIN, 2011).

### **3.4.2. Codificação**

Para facilitar o processo de codificação, os objetivos específicos da pesquisa serviram de base para a definição dos temas de análise. Fazer uma análise temática pressupõe identificar os “[...] núcleos de sentido que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição, podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido”. (BARDIN, 2011, p. 135).

Desta feita, os temas de análise são: inclinações profissionais, valores, carreira e identidade profissional. As figuras a seguir explicitam a relação entre os objetivos e os temas de análise escolhidos.

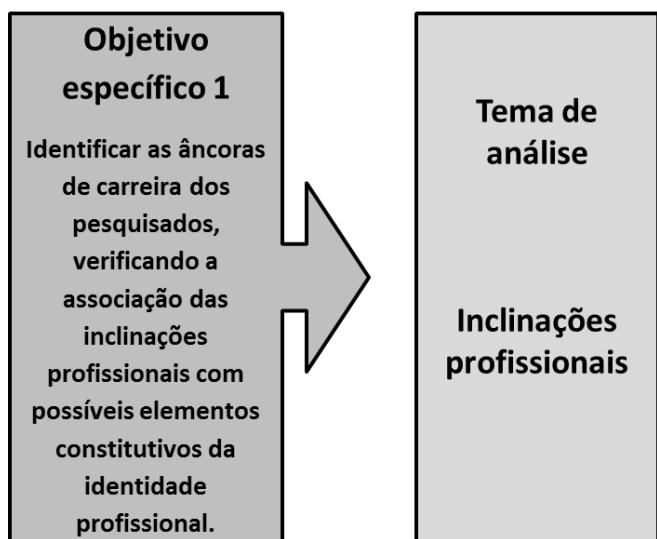


Figura 6 – Definição de tema de análise: inclinações profissionais  
Fonte: Elaborado pela autora

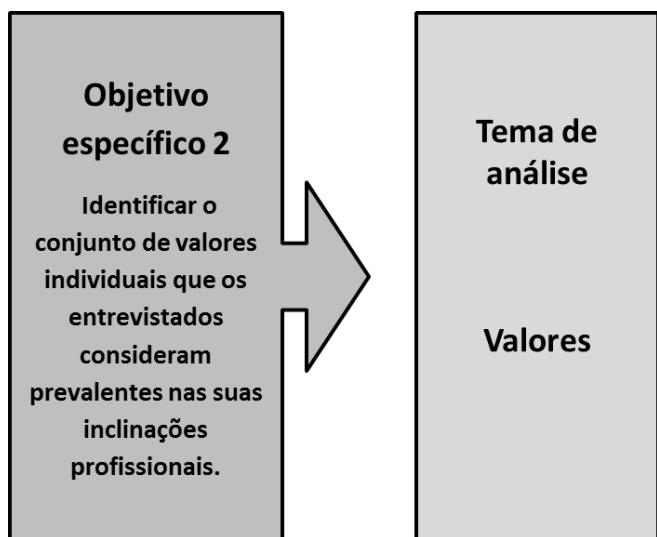


Figura 7 – Definição de tema de análise: valores  
Fonte: Elaborado pela autora

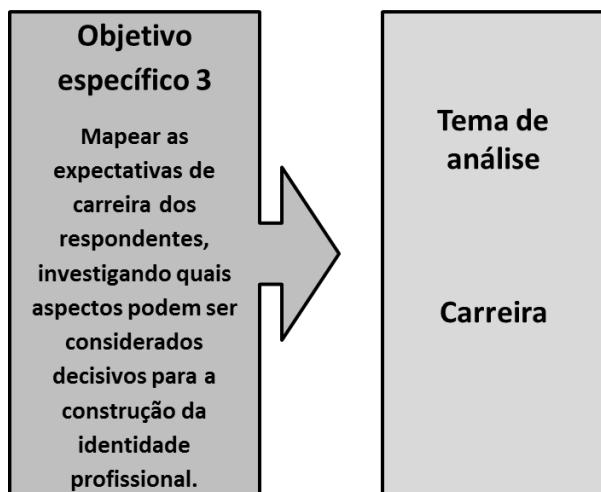


Figura 8 – Definição de tema de análise: carreira  
Fonte: Elaborado pela autora

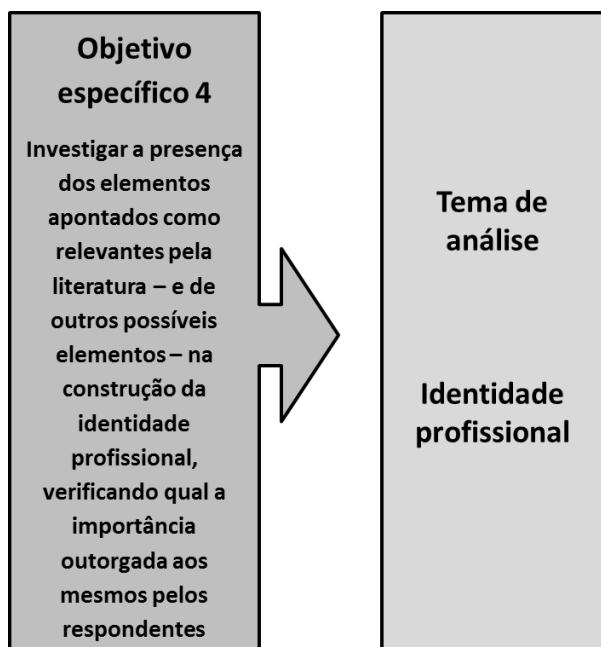


Figura 9 – Definição de tema de análise: identidade profissional  
Fonte: Elaborado pela autora

Após a definição dos temas de análise, segue-se a etapa de categorização das entrevistas, cujo procedimento é descrito a seguir.

### 3.4.3. Categorização

Seguindo a orientação de Bardin (2011), a categorização desse estudo obedeceu ao critério semântico (categorias temáticas), tendo em vista os temas e subtemas já estarem indicados na estruturação da entrevista e na escolha das questões

relacionadas aos objetivos da pesquisa. Isto porque, conforme Bardin (2011, p. 148), “o critério que empregamos é mais ou menos adaptado à realidade que se nos oferece”. Além disso, optou-se pelo procedimento de categorização por “caixa”, em que “repartem-se da melhor maneira possível os elementos à medida que vão sendo encontrados”. (BARDIN, op. cit., p. 149).

Nesse processo, alguns cuidados foram tomados no sentido de atribuir qualidade às categorias mapeadas, conforme quadro a seguir.

Qualidades das categorias	Descrição
<b>Exclusão mútua</b>	Cada elemento não pode existir em mais de uma divisão, ou seja, um elemento não pode ter dois ou mais aspectos suscetíveis à classificação em mais de uma categoria.
<b>Homogeneidade</b>	A organização deve obedecer a um único princípio de classificação. As análises devem ser separadas e devem obedecer a uma sucessão lógica, ou seja, num mesmo conjunto categorial só se pode funcionar com um registro e com uma dimensão de análise.
<b>Pertinência</b>	A categoria deve estar adaptada ao material de análise escolhido em consonância ao quadro teórico definido.
<b>Objetividade e fidelidade</b>	Definição clara das variáveis consideradas na análise, bem como dos índices que determinam a entrada de um elemento numa categoria.
<b>Produtividade</b>	Qualidade pragmática: fornecimento de resultados férteis.

Quadro 17 - Qualidades do conjunto de categorias

Fonte: Adaptado de Bardin (2011, p. 149-150)

Seguindo a categorização por “caixa” e observando os cuidados necessários, o procedimento de categorização culminou na organização de categorias e subcategorias. Estas últimas apoiam-se em indicadores/unidades de registro que, segundo Carmo e Ferreira (1998, p. 257), são “o segmento mínimo de conteúdo que se considera necessário para poder proceder à análise, colocando-o numa dada categoria.” As unidades de registro podem ser palavras, expressões ou frases sobre as quais se procede a inferência. Elas representam a menor parte do conteúdo que é necessário para alocar uma categoria. Nessa altura da organização do texto as frases foram simplificadas e agrupadas por semelhança, procedimento de generalização e redução, respectivamente (MAYRING, 2000). Entretanto, para melhor compreensão do sentido dessas unidades faz-se necessária a referência ao contexto. Daí procede a necessidade de indicação das unidades de contexto. Por sua vez, a unidade de contexto “constitui o segmento mais longo de conteúdo que o investigador considera quando caracteriza uma unidade de registo, sendo a unidade de registo o mais curto.” (CARMO; FERREIRA, 1998, p. 257).

A partir dessas considerações, foi possível esquematizar uma Matriz de Análise de Conteúdo, submetendo a composição de seus elementos ao conteúdo extraído das entrevistas e possibilitando a análise e interpretação dos dados, a partir das inferências produzidas. A matriz é apresentada de forma dividida, sendo um quadro para cada tema, conforme segue.

Tema	Categorias	Subcategorias	Indicadores/ Unidades de registro	Unidades de contexto
Inclinações profissionais	Associação das inclinações profissionais com possíveis elementos constitutivos da identidade profissional.	<p>Âncora de carreira (TF, GG, AI, SE, CE, SD, PD e EV)<sup>1</sup></p> <p>Autoimagem profissional</p> <p>Escolha profissional</p> <p>Atuação profissional</p>	<p>Característica detectável da âncora: TF-especialização; GG-gestão; AI-autonomia; SE-segurança; CE-criatividade, inovação; SD-serviço ao próximo; PD-desafio; EV-equilíbrio trabalho/vida pessoal.</p> <p>“Eu sou”, “busco”, “faço o possível”, “eu gosto”.</p> <p>“Eu queria”, “sonho”, “dúvida”, “pressão”; “identificação”, “possibilidades, abrangência” “proximidade, experiência”.</p> <p>“Atua na área escolhida”, “gosta do que faz”, “nada a ver”, “incômodo”, “acomodação”, “busca de outra oportunidade”, “incerteza”</p>	<p>Exemplos: “As empresas precisam de alguém que saiba administrar, que saiba gerenciar... é algo... que me faz feliz” (GG); “eu achei legal o desafio, porque ia começar do nada” (PD).</p> <p>“Sou uma pessoa que busca se estabelecer”; “sou proativo”; “busco soluções”; “eu gosto de aprender coisas novas”.</p> <p>“Eu queria uma coisa próxima a...”; “não sabia ao certo que curso fazer”; “minha mãe queria”; “meu sonho era seguir carreira em...”; “eu sempre me identifiquei com...”; “as possibilidades são maiores”; “eu já trabalho na área”.</p> <p>“É na área que eu estou mesmo”; “eu amo o que faço e estou feliz”; “não tem nada a ver comigo, o que eu queria fazer mesmo era...”; “preferi ficar pela questão financeira”; “fazer parte de algo maior”; “ainda não me decidi”.</p>

Quadro 18 – Matriz de análise de conteúdo – Inclinações profissionais  
Elaborado pela autora

<sup>1</sup> As âncoras de carreira dos entrevistados foram identificadas pelo instrumento *Inventário de Âncoras de Carreira* e incluídas nos dados pessoais por ocasião da entrevista. Assim, procurou-se identificar características da âncora de cada entrevistado no discurso do mesmo.

Tema	Categorias	Subcategorias	Indicadores/ Unidades de registro	Unidades de contexto
Valores	Associação de valores prevalentes nas inclinações profissionais	Valores pessoais <sup>2</sup>  Valores familiares	<p>Característica detectável do valor: universalismo=paz, cuidado com a natureza; benevolência=cooperação, responsabilidade, honestidade; conformidade = obediência; tradição = respeito aos costumes; segurança=estabilidade, pertencimento; poder= <i>status</i>, riqueza, autoridade; realização= ambição, capacidade, sucesso; hedonismo= prazer; estimulação = ousadia, variedade; autodeterminação= liberdade criatividade, escolha.</p> <p>Valores coletivos: benevolência, tradição, universalismo, segurança e transcendência.</p> <p>Valores individuais: realização</p>	<p>Exemplos; “Valorizo criatividade, autonomia, discussões” (autodeterminação); “gosto muito dos meus pares, o clima é super agradável” (universalismo); “ir atrás do que você gosta” (hedonismo); “ela me inspirava muito, estava sempre pronta a ajudar” (benevolência); “eu quero ser gestora do meu departamento” (realização); “hoje eu faço parte das reuniões de diretoria” (poder).</p> <p>“Valores... acho que honestidade e sinceridade” (benevolência); “meus pais sempre me levaram em um centro espírita” (transcendência); “você tem segurança da família estar ali, do seu lado” (segurança); “Natal e Ano Novo – a gente mantem a tradição de estar sempre juntos” (tradição); “União e respeito ao próximo” (universalismo); “você tem que estudar”.</p>

Quadro 19 - Matriz de análise de conteúdo – Valores

Elaborado pela autora

<sup>2</sup> Os valores pessoais dos entrevistados foram identificados pelo instrumento *Inventário de Valores Motivacionais* e incluídos nos dados pessoais por ocasião da entrevista. Procurou-se identificar características dos valores prevalentes de cada entrevistado, em seu próprio discurso.

Tema	Categorias	Subcategorias	Indicadores/ Unidades de registro	Unidades de contexto
Valores	Associação de valores prevalentes nas inclinações profissionais	Valores profissionais	Valores coletivos: universalismo, benevolência, tradição, conformidade. Valores individuais: realização, poder, autodeterminação, hedonismo, estimulação.	“Dedicação das pessoas e a minha” (universalismo); “está-ria disposta a ajudar as pessoas ao meu redor” (benevo-lência); “menos passar por cima de outras pessoas e das minhas crenças” (tradição); “dentro das regras que devem ser seguidas” (conformidade); “realização pessoal e profissional” (realização); “algumé me reconhecer, tentar ser vis-ta por alguém” (poder); “espaço para criatividade e autonomia” (autodeterminação); “bem estar, tempo para fazer as coisas que gosto” (hedonismo); “numa semana eu... na outra semana eu...” (estimulação).
		Importância das lideranças e dos outros profissionais	Positiva: motivação, aprendizagem, clima agradável, interdependência. Negativa: indiferença, desconfiança, deslealdade, reclamação, sobrecarga.	“A chefia motiva muito”; “pessoas do teu lado te apoiando”; “os bons líderes...ensinam”; “torna o ambiente de trabalho super agradável”; “existe uma troca entre os pares”. “Liderança ínfima, obedece regras tanto quanto eu”, “te apoia mas fica com o pé atrás”; “trabalhar com uma pessoa que só reclama, que deixa tudo pra você fazer”; “profissional ao redor pode...tentar reter ou atrapalhar”

Quadro 19 - Matriz de análise de conteúdo – Valores (Continuação)  
Elaborado pela autora

Tema	Categorias	Subcategorias	Indicadores/ Unidades de registro	Unidades de contexto
Valores	Associação de valores prevalentes nas inclinações profissionais	Importância da formação superior e da instituição	Maior qualificação; melhores oportunidades no mercado; melhor remuneração; exigência do mercado; instituição reconhecida; cultura da IES; localização.	“Para eu ter mais possibilidades de crescer”; “para ter melhor salário”; “hoje... ensino superior é...básico”; “escolhi pela certificação de uma instituição famosa”; “tem nota máxima no Enade... é a melhor da região”; “uma das melhores faculdades do país”; “sinto que é uma cultura diferente”; “era perto da minha casa”
		Importância da bolsa / financiamento	Não estudaria sem a bolsa; estudaria, mas com sacrifício; não faria diferença.	“Não, não tenho condições financeiras”; “seria um pouco difícil...”; “estudaria sem a bolsa... eu já perdi uma vez...”.

Quadro 19 - Matriz de análise de conteúdo – Valores (Continuação)

Elaborado pela autora

Tema	Categorias	Subcategorias	Indicadores/ Unidades de registro	Unidades de contexto
Carreira	Expectativa	Visão de futuro (médio prazo)	Estabilidade financeira; crescimento profissional; abrir o próprio negócio; maior qualificação.	“Conseguir um salário melhor”; “eu quero ser diretora”; “de repente, trabalhar numa grande empresa”; “abrir alguma coisa, um negócio meu”; “fazer uma segunda faculdade”, “fazer um MBA”.
		Conceito de sucesso	Dinheiro; equilíbrio; fazer o que gosta; retribuição.	“Não passar aperto financeiro”; “conciliar vida profissional e pessoal”; “realizar meus sonhos”; “fazer aquilo que eu gosto”; “capacidade de ajudar... quem já me ajudou tanto tempo”.
		O que garante sucesso	Ética; dedicação pessoal; competência; persistência.	“Não ir por cima de ninguém”; “eu acho que sua dedicação”; “excelência... no que você faz”; “força de vontade e correr atrás dos seus objetivos”.

Quadro 20 - Matriz de análise de conteúdo – Carreira

Elaborado pela autora

Tema	Categorias	Subcategorias	Indicadores/ Unidades de registro	Unidades de contexto
Identidade profissional	Elementos constitutivos da identidade profissional	Sentido do trabalho  Influência familiar  Outras influências  Orientação vocacional	Independência, desenvolvimento pessoal; necessidade; ocupação; utilidade; motivação; identidade; aprendizado.  Apoio; pressão; modelo; ausência.  Ausência; amigos; estereótipos; líderes; referências inspiradoras; possibilidade de retorno rápido; mercado.  Teve e ajudou; teve e não ajudou, não teve.	"Tudo o que eu quero fazer, é com meu dinheiro"; "o trabalho evolui a pessoa"; "eu sempre trabalhei por necessidade"; "ocupação da qual me orgulho"; "me faz sentir útil"; "o trabalho me motiva"; "ele acaba te definindo um pouco...é uma parte do que você é"; "é uma escola fora da faculdade".  "Meus pais sempre me deixaram muito à vontade"; "Minha mãe...ela meio que não me deixa... procurar outra coisa"; "minha mãe... ela me levava para o trabalho dela quando eu era pequena"; "a decisão... foi exclusivamente pessoal".  "Não, fui eu quem escolheu"; "uma imensa parte dos amigos"; "sempre vi filme americano ... pessoas no escritório... bem sucedidas"; "minha supervisora... me ensinou um olhar mais amplo"; "professores bacanas... influenciaram muito"; "Bill Gates... segui a obra dele"; "expansão da área contábil".  "Fiz um teste num curso... e com a minha foi sim uma ajuda importante"; "fiz um teste... mas não me assinalou Administração"; "não, inclusive eu me pergunto se fiz o curso certo".

Quadro 21 - Matriz de análise de conteúdo – Identidade profissional  
Elaborado pela autora

### 3.4.5. Inferência

Conforme Bardin (2011, p.45), inferência é uma “operação lógica, pela qual se admite uma proposição em virtude da sua ligação com outras proposições já aceitas como verdadeiras”. Seguindo o raciocínio da autora, para além de suposições acerca da mensagem, a inferência busca embasamento nos pressupostos teóricos para compreender as situações concretas, e os possíveis significados que representam para os atores, que aparecem ou não de forma explícita no conteúdo considerado.

De forma complementar à análise de conteúdo, na etapa de inferências, também utilizou-se a técnica de análise de discurso (AD) que, nas palavras de Caregnato e Mutti (2006, p. 680-681) “trabalha com o sentido e não com o conteúdo do texto, um sentido que não é traduzido, mas produzido [...]. Na AD a linguagem vai além do texto, trazendo sentidos preconstruídos que são ecos da memória do dizer”.

É possível observar a aplicação dessa técnica no próximo capítulo, em que é realizada a análise e interpretação dos dados da pesquisa. Isto porque foram incluídas frases dos entrevistados que serviram de ilustração e apoio às análises realizadas.

## 4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

### 4.1. Estatísticas descritivas

Nessa seção, são apresentados dados extraídos de dois instrumentos de coleta de dados, a saber, o Inventário de Âncoras de Carreira e o Inventário de Valores Motivacionais. O intuito é fornecer um panorama do perfil dos entrevistados.

O grupo é composto de 30 jovens, com idade variando entre 20 e 31 anos, e idade média de 23 anos, sendo a maioria formada por mulheres (70%). Dentre as modalidades de bolsa e financiamento utilizados, destaca-se o ProUni, com mais da metade dos entrevistados. A tabela a seguir apresenta esses dados, sendo que a quantidade total excede o número de participantes porque dois deles possuem mais de uma bolsa (bolsa mérito + ProUni; bolsa mérito + ajuda de custo oferecida pela empresa). A bolsa mérito é uma modalidade de bolsa oferecida por uma das IES contempladas na pesquisa (UE-2) que procura premiar os alunos bem classificados no vestibular. Neste caso, nem todos os entrevistados dessa IES são jovens que precisam da bolsa.

Tabela 4 – Mapa de bolsas e financiamentos

BOLSAS / FINANCIAMENTOS	
Tipo	Quantidade
ProUni 50%	9
ProUni 100%	8
Mérito 50%	4
Escola da Família 100%	3
FIES 100%	2
Educa Mais Brasil 50%	2
Bolsa funcionário 100%	1
Ajuda de custo empresa	1
FIES 70%	1
Bolsa funcionário 50%	1
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>

Fonte: Elaborado pela autora

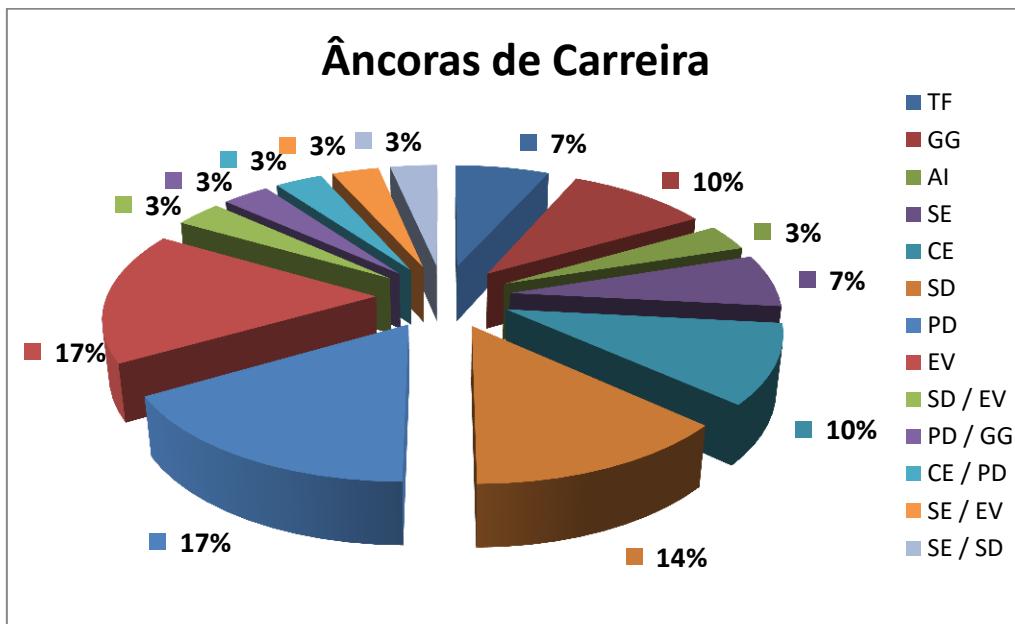
O mapeamento das Âncoras de Carreira apresenta as âncoras Estilo de Vida e Puro Desafio empatadas como as mais frequentes, seguidas da âncora Senso de Dever/Serviço e Dedicação a uma causa. A presença da âncora Estilo de Vida entre as mais frequentes, em um grupo nessa faixa etária, confirma uma tendência já apresentada em outras pesquisas que utilizaram a mesma ferramenta (TIEPPO *et al.*, 2011; GOMES *et al.*, 2012; GOMES *et al.*, 2013; VELOSO *et al.*, 2014; SILVA *et al.*, 2014; TREVISAN *et al.*, 2015).

Tabela 5 – Âncoras de Carreira dos entrevistados

1ª Âncora	
EV	5
PD	5
SD	4
GG	3
CE	3
TF	2
SE	2
AI	1
SD / EV	1
PD / GG	1
CE / PD	1
SE / EV	1
SE / SD	1
<b>Total</b>	<b>30</b>

Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 4 – Âncoras de Carreira dos entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora

Os empates entre âncoras para cinco dos entrevistados também sugerem certo nível de indefinição. Como nessa faixa etária o nível de exposição a variadas experiências de trabalho ainda é restrito – pois os jovens estão em início de carreira – não é de se estranhar que, para alguns, o autoconhecimento esteja em processo de amadurecimento, impactado pelas histórias de vida, meio e valores, para além das experiências profissionais. Os estudos que utilizam mapeamento de âncoras de carreira, invariavelmente, apresentam certo índice de empates (TIEPPO *et al.*, 2011; GOMES *et al.*, 2012; GOMES *et al.*, 2013)

Em relação aos valores pessoais, a pesquisa de Silva *et al.* (2014) mostra-se especialmente útil às considerações dessa seção, tendo em vista seu objetivo e público alvo serem muito próximos aos tratados aqui:

Assim, define-se o objetivo desta pesquisa: analisar as diferenças e semelhanças entre as escolhas de carreira e os valores laborais dos jovens profissionais da geração Y. [...] Para analisar as diferenças e semelhanças entre as orientações das escolhas de carreira e os valores laborais dos jovens profissionais da geração Y foram utilizados os resultados de pesquisa descritiva, realizada com 189 formandos do curso de administração [...]. Para a identificação da âncora de carreira dos indivíduos, utilizou-se o instrumento de Schein (1990), e para os valores o de Schwartz (1994). [...] A média de idade dos respondentes era de 23 anos [...]. A maior idade era de 28 anos e, a menor, de 19 anos. (SILVA *et al.*, 2014 p. 2 e 7).

Silva *et al.* (2014) utilizaram uma abordagem quantitativa em sua pesquisa descritiva. Embora a opção metodológica seja diferente do presente estudo, parece razoável trazer algumas considerações e conclusões apresentadas pelos autores.

Primeiramente, sobre os valores pessoais do grupo de entrevistados, as tabelas a seguir apresentam um panorama dos mais e dos menos frequentes em números absolutos.

Tabela 6 – Valores mais importantes

VALORES MAIS IMPORTANTES	
VALOR MOTIVACIONAL	Frequência
Hedonismo	22
Benevolência	22
Universalismo	21
Conformidade	12
Realização	10
Autodeterminação	9
Estimulação	8
Segurança	5
Poder	3
Tradição	2

Fonte: Elaborado pela autora

Tabela 7 – Valores menos importantes

VALORES MENOS IMPORTANTES	
VALOR MOTIVACIONAL	Frequência
Poder	14
Conformidade	6
Tradição	5
Segurança	5
Estimulação	4
Realização	3
Autodeterminação	2
Universalismo	0
Benevolência	0
Hedonismo	0

Fonte: Elaborado pela autora

Considerando as âncoras mais frequentes (EV, PD e SD), os valores mais importantes (hedonismo, benevolência e universalismo) e o menos importante (poder), parece haver mesmo aspectos parecidos com aqueles pontuados pela pesquisa de Silva *et al.*, ainda que consideradas as peculiaridades de cada estudo e opção metodológica.

Como exemplo disso, tem-se a relação entre algumas âncoras e valores destacados na pesquisa dos autores cujos resultados do levantamento aqui realizado sugerem alguma proximidade.

Dentre os valores que marcam os jovens da Geração Y – nascidos a partir de 1986 (SILVA, 2013) – destacam-se aqueles voltados para o bem estar pessoal e o prazer naquilo que realizam (TWENGE *et al.*, 2010). Na tipologia de valores motivacionais de Schwartz (1992; 2005) isso se refere ao hedonismo, valor entre os mais importantes dos entrevistados, assim como remete aos ancorados em Estilo de Vida (EV) que buscam satisfação dos interesses pessoais através do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O mesmo ocorre com a âncora Senso de Dever, cujo suporte valorativo encontra eco na benevolência e universalismo (autotranscendência) que se opõem ao poder (autoaperfeiçoamento), valores entre os mais importantes e os menos importantes, respectivamente, para os entrevistados nesse estudo.

Da âncora Puro Desafio (PD) aproximam-se os valores de autoaperfeiçoamento (realização) e abertura à mudança (estimulação e autodeterminação) que, no *ranking*, da Tabela 6, não figuram entre os mais importantes. À primeira vista, isso pode parecer uma inconsistência. Entretanto, olhando os valores mais importantes assinalados especificamente pelos entrevistados ancorados em PD, eles aparecem em evidência.

Essa observação em relação aos ancorados em PD suscitou outra observação interessante: não só os valores afins à âncora figuravam entre os mais importantes. Com pontuações quase empatadas apareceram outros valores que, segundo Schwartz (1992, 2005) destaca, estão na dimensão oposta, a saber, os valores de autotranscendência (universalismo e benevolência) e de conservação (conformidade). Os valores de autotranscendência, aliás, estão entre os mais importantes para o grupo (com mesmo nível de frequência que hedonismo), imediatamente seguidos pelo valor de conservação (que é o de conformidade, estranhamente evidenciado pelos ancorados em PD). Na seção seguinte, em que são apresentadas inferências a partir da análise e interpretação dos dados, essa observação é retomada.

#### **4.2. Análise e interpretação dos dados das entrevistas**

Nesta seção, a análise segue a sequência da Matriz de Análise Conteúdo, apresentando considerações sobre os temas mapeados “inclinações profissionais”, “valores”, “carreira” e “identidade profissional”, a partir dos quais foi realizada a categorização dos elementos constitutivos do conteúdo das entrevistas. De modo

complementar e contributivo, trechos do discurso são analisados e transcritos como forma de ilustrar e apoiar as ponderações feitas.

#### 4.2.1 Inclinações profissionais

Quanto às âncoras de carreira, no discurso de todos os entrevistados, sem exceção, foi possível encontrar características da âncora mapeada. Mesmo para os indivíduos que apresentaram empate na definição da primeira âncora, foi possível encontrar elementos de pelo menos uma delas. Os depoimentos a seguir exemplificam essa afinidade:

*[...] eu fui promovida a assistente na diretoria e hoje eu faço parte das reuniões de diretoria, reuniões de metas, eu represento o meu departamento. [...] Hoje eu estou no segundo nível, eu quero ser gestora do meu departamento, e acho que falta pouco. (E6, âncora GG)*

*As empresas precisam de alguém que saiba administrar, que saiba gerenciar, para o seu próprio sucesso. Então eu vejo que é algo importante, que me faz feliz. (E8, âncora GG)*

*Esse é o principal ponto do meu trabalho [...] procurar eficiência e eficácia num processo já existente. [...] Vou fazer uma pós dentro dos próximos três anos e com essa pós eu já pretendo já estar chegando perto de um cargo de especialista. (P3, âncora TF)*

*Quando eu começo a fazer alguma coisa eu gosto muito de trazer ideias novas para o que eu estou fazendo. [...] esses dois fatores que me definem bastante, que é a parte de inovação e o cumprimento de objetivos, de ser bem focado. [...] Por ter estudado a minha vida inteira em escolas públicas e ter conseguido ser o primeiro e superado várias pessoas de escolas particulares, dos melhores colégios de São Paulo, foi algo muito importante, muito marcante pra mim. [...] Foi muito bacana porque foi algo do zero, eles confiaram em mim, depositaram dinheiro, criaram um budget que não existia e os resultados aparecerem [...]achei que seria legal arriscar já trazendo toda essa bagagem que eu consegui [...] e estou gostando, tenho tido desafios, a empresa é bem legal. (P4, âncora PD)*

*Eu gosto, por ser uma área muito dinâmica, por eu trabalhar em varejo. Então, tem dia que vai pra rua, tem dia que fica no escritório, mas a gente transforma em número o que viu na rua, então, isso faz eu gostar bem do que eu faço. (P5, âncora AI)*

*[...] é que eu pretendo abrir um negócio meu, eu não pretendo trabalhar para os outros, não é o plano [...]. (P10, âncora CE)*

*Sucesso pra mim é fazer o que gosta, é sentir-se bem e feliz! (U5, âncora EV)*

Quando solicitados a apresentar uma autodefinição profissional, foi possível observar pela objetividade, ritmo e assertividade da voz, mais que pelos conteúdos (em si) das respostas, que o autoconceito já avançou de uma fase embrionária e vem apresentando, para a maioria dos entrevistados (83%), contornos mais definidos. A autoimagem, a forma como o entrevistado se vê e se define, seus interesses e experiências na breve trajetória profissional deixam clara a importância desses elementos na definição de suas inclinações profissionais.

Das justificativas apresentadas para escolha profissional, emergiram elementos ligados a interesses e desejos, sonhos, dúvidas, pressão externa (familiar, econômica, do mercado), identificação, abrangência do curso escolhido que amplifica as possibilidades e oportunidades de colocação no mercado e, por fim, a proximidade com elementos afins às inclinações profissionais pelas experiências anterior ou atualmente vividas.

*Então, eu queria uma coisa próxima e Relações Internacionais eu não via muito campo aqui em Santos. (E4)*

*Sempre foi meu sonho! Sempre sonhei, desde no ensino fundamental, eu já sonhava com a faculdade. (U4)*

*O curso de administração eu não sabia o que eu queria fazer – como brincam, quem não sabe o que fazer vai fazer administração – eu não sabia mesmo, estava meio em dúvida entre [...]. (E4)*

*[...] e minha mãe queria que eu seguisse por essa área. (E1)*

*Foi algo que eu gostava desde pequeno, sempre me identifiquei também, até porque eu tive presença de perto da minha mãe, a minha mãe é contadora. Então eu sempre me identifiquei com a administração e tenho pretensão de abrir minha própria empresa, daqui a alguns anos. (E8)*

*[...] mas acabei seguindo pela Administração até pela... acho que as possibilidades são maiores, você consegue migrar um pouquinho melhor a sua carreira e foi por isso que eu segui nessa parte. (P4)*

*É que eu já trabalho na área e gosto do que eu faço. Pretendo trabalhar não só para utilizar numa empresa terceirizada, mas numa empresa própria, futuramente. (U2)*

*Comecei a mexer com números, eu gostei, aí eu fui promovida de atendente pra caixa, e eu fiquei em torno de 10 meses lá. (U6)*

Na subcategoria “atuação profissional”, última do tema inclinações profissionais, os depoimentos relataram aspectos positivos em dois sentidos: a experiência de trabalho proporciona maior clareza tanto do que se quer fazer quanto do

que não se quer fazer. Mas as incertezas também apareceram, bem como a busca por melhores oportunidades.

Foi possível observar a consistência dos argumentos de vários autores (SCHEIN, 1996; DUBAR, 2005; CIAMPA, 2006; BOURDIEU, 2007a; IBARRA, 2009; CARVALHO; 2011; DIAS, 2011) que, de uma ou outra forma, sustentam a experimentação, a prática, a vivência, a história, a exposição a novos ambientes e desenhos sociais (laborativos ou não) como elementos constitutivos da identidade profissional. Na medida em que o indivíduo vive o novo, incrementa seu capital social e reconfigura suas próprias teias identitárias.

*Acho que o que a gente percebe, o nosso gosto profissional, assim, depois que já está muito trabalhando. Acho que isso é uma pena, porque aos 16 anos tem que escolher uma profissão, entrar na faculdade, então é uma pena porque devia a gente viajar e depois escolher, com vinte, vinte e poucos anos, acho que escolhe melhor a profissão. (P5)*

*E com a prática mesmo, através de estágio, enfim, foi que eu consegui... eu imaginava que era isso que eu queria, eu já sabia que trabalhar com Finanças provavelmente não era o meu forte, e com experiência, consegui ter certeza do que eu queria. (P6)*

*[...] depois que eu comecei o curso, eu conheci pessoas que agregaram muito na minha carreira, ao ponto de eu perceber que é isso mesmo que eu quero. Mas antes, não. (S4)*

*Quando era mais nova, eu queria ser veterinária. Mas quando eu comecei a trabalhar na prefeitura, eu gostei do que eu fiz e isso influenciou muito meu interesse de seguir a carreira. Então, foi uma experiência profissional que influenciou. [...] Foi mais a minha experiência profissional mesmo. (U2)*

*O que me influenciou foi quando um dos meus encarregados falou que eu não tinha capacidade para estar trabalhando e estudando, que eu não iria conseguir. E eu, através disso, me ajudou bastante porque eu mostrei que eu sou capaz de muito mais do que eu imaginava. E também, a experiência que eu tive com números, a parte dos números, quando eu trabalhei como atendente e de caixa no bingo, me deu um incentivo: "acho que isso é legal, vou começar a estudar sobre isso!". E na própria matéria mesmo, na parte de RH, gestão de pessoas, eu me identifiquei muito. Mas aí, eu já estava estudando. (U6)*

*[...] eu gosto do que eu faço e é na área que eu estou mesmo. (U7)*

*Eu estou há quatro meses, eu amo o que faço e eu estou muito feliz. (E3)*

*[...] mas era recepcionista e meio que não tinha nada a ver porque a gente não aprendia muita coisa [...]. (E1)*

*Eu não sei dizer, exatamente hoje, se eu gostaria de chegar a um cargo de Gestão um dia porque eu não sei se eu teria esse perfil [...]. (P6)*

*[...] sinto necessidade, principalmente, terminando a faculdade, fazer parte de algo maior, de uma empresa maior, buscar objetivos maiores. (E8)*

Tal qual preconizado pela literatura (SCHEIN, 1996; IBARRA, 2009), as subcategorias autoimagem, escolha e atuação profissional estão presentes nos entrevistados e o discurso dos mesmos sugere uma importante influência na construção da identidade profissional.

#### 4.2.2 Valores

Acerca dos valores pessoais, a começar pela bipolaridade entre dimensões valorativas defendidas por Schwartz (1992; 2005), o que foi observado com os ancorados em Puro Desafio (PD), mencionado no final da seção anterior, também se mostrou verdadeiro para os entrevistados em outras âncoras. Ou seja, as oposições entre as dimensões bipolares não se apresentaram de forma extremada – o que seria esperado.

Os testes estatísticos aplicados por Silva *et al.* (2014) em sua pesquisa confirmam a proximidade das âncoras com determinados valores e, nessa relação, aparecem as polaridades esperadas e preconizadas por Schwartz (1992; 2005). Os autores não mencionam incidência de empate nas médias de valores com incompatibilidade motivacional e nem mesmo Schwartz revela incidência dessa natureza – o que faz supor que, se ocorreram, não foram significativas o bastante para chamar a atenção do autor.

A estrutura circular dos valores posicionados em formato de oposição (vide Figuras 4 e 5) entre os dois conjuntos de dimensões (autotranscendência x autoaperfeiçoamento e abertura à mudança x conservação) retrata bem o esforço do autor em deixar claras as incompatibilidades motivacionais, ou seja, segundo Schwartz (1992; 2005) é muito improvável a convivência harmoniosa entre valores ou dimensões opostas. Essa estrutura tem sido confirmada em vários estudos, conforme levantamento feito por Almeida e Sobral (2009, p. 110):

Embora a clareza e a suficiência da estrutura dos valores humanos de Schwartz possam ser desafiadas filosoficamente, a teoria que sustenta essa estrutura tem sido confirmada em estudos interculturais e intraculturais, sendo também adotada como referência em pesquisas com objetos de estudo muito distintos<sup>5</sup>. Assim, a estrutura circular dos tipos motivacionais de valores foi confirmada no estudo comparado de diferentes culturas nacionais (SCHWARTZ; BARDI, 2001; SCHWARTZ; SAGIE, 2000; RALSTON *et al.*, 1997) e em pesquisas estritamente nacionais, como na Espanha (ESPARZA; FERNÁNDEZ, 2002;

GOUVEIA et al., 2001), na Irlanda (SOUSA; BRADLEY, 2002) ou no Brasil (TAMAYO, 2007; TAMAYO et al., 2001). O método de Schwartz foi também adotado no estudo de questões de natureza sociológica (KNAFO; SCHWARTZ, 2001) e em investigações sobre o comportamento de administradores no contexto empresarial (SMITH; PETERSON; SCHWARTZ, 2002; MUNENE; SCHWARTZ; SMITH, 2000). Essa diversidade de aplicações tem contribuído para reforçar a fundamentação empírica das propostas teóricas de Schwartz e sua relevância para a compreensão de uma vasta multiplicidade de fenômenos sociais.

O levantamento feito entre os entrevistados nesse estudo, com base no Inventário de Valores Motivacionais, revela uma singularidade que destoa, em alguma medida, da estrutura bipolar de Schwartz (1992; 2005): dos 30 estudantes, 19 (63%) apresentaram médias iguais entre valores incompatíveis, e 9 (30%) apresentaram médias muito próximas, com diferença de até 0,5 ponto, no máximo. Em outras palavras, valores com incompatibilidade motivacional mostraram-se fortemente presentes em um mesmo indivíduo, independentemente de sua âncora de carreira. No discurso de alguns entrevistados também foi possível também averiguar esse fenômeno. Eis alguns exemplos.

A entrevistada E5 (âncora PD ProUni 50%), apresentou empate entre hedonismo e benevolência, e entre conformidade e autodeterminação:

*Não trabalho por obrigação [...]. Ser realizada profissionalmente, pra mim, é fazer o eu gosto [...]. (Hedonismo)*

*Eu me defino como uma pessoa responsável, [...] sempre vendo o que as pessoas precisam de mim [...]. Eu estaria disposta a ajudar, assim, as pessoas ao meu redor, em alguma dificuldade que elas tiverem. (Benevolência)*

*[...] eu precisava ter muita proatividade para me destacar entre as outras pessoas, [...]. E eu sempre fui bem produtiva nas coisas que eu tinha que fazer e acho que me destaquei. (Autodeterminação)*

*Acho que o que garante é você sempre [...] fazer as coisas corretas. [...] Família, pra mim, é a base de tudo. (Conformidade)*

O entrevistado P3 (âncora TF, ProUni 100%) apresentou empate entre benevolência e realização:

*[...] ajudar minha família, eu acho. [...] ajudar o pessoal que já me ajudou durante tanto tempo [...]. Ajudar outras pessoas é a ideia que eu tenho de sucesso, sim. (Benevolência)*

*Eu tento ser sempre eficaz no que eu faço, ser eficiente na melhor maneira possível, porque tudo o que eu faço, eu tento fazer de maneira sofisticada. [...] tenho grandes possibilidades de crescimento dentro do departamento que eu gostei bastante. [...] você precisa não somente*

*desempenhar bem o que é atribuído à você, mas trabalhar como se você já estivesse pronto pra próxima etapa. (Realização)*

O entrevistado S2 (âncora SD, ProUni 50%) apresentou empate entre estimulação e tradição / conformidade:

*Eu me vejo como uma pessoa elétrica, que não consegue ficar parada e que busca sempre novos desafios. [...]. Eu sempre gosto de aprender, eu sempre tive oportunidade de estar em cursos diferentes que eu não precisasse pagar [...]. (Estimulação)*

*O que eu mais valorizo é integridade e respeito, principalmente comunicação entre chefe e funcionário, respeitando a hierarquia mas convivendo em grupo, sempre um ajudando o outro, nada de pensamentos individuais. (Tradição e Conformidade)*

A entrevistada U1 (âncora CE / PD, Escola da Família 100%) apresentou empate entre universalismo e realização:

*Meu pai sempre ensinou o bem para o próximo, ajudar as pessoas, ter caráter, ser uma pessoa do bem sempre buscando fazer o melhor, sermos pessoas corretas com os outros. (Universalismo)*

*Sou uma pessoa determinada, esforçada e pretendo aprender novas coisas [...] pra eu conhecer um pouco mais e poder crescer dentro da empresa. Eu iria até onde minha capacidade alcançar, dando o melhor de mim, fazendo com qualidade e excelência [...] dando o melhor de mim até alcançar o sucesso na empresa. (Realização)*

A entrevistada U4 (âncora SE / EV, ProUni 100%) apresentou empate entre universalismo e hedonismo:

*Sou uma pessoa [...] prestativa. O que eu mais valorizo é a valorização dos funcionários, [...] o dia-a-dia, contato com as pessoas, fazer algo pra sociedade, pra comunidade, fazer algo de bom para os outros. [...] você se sentir útil. (Universalismo)*

*Eu iria até os meus limites. Daria o máximo de mim, até o meu limite. Eu só não passaria dos meus limites. Não vou me matar por causa do trabalho, eu também quero ser feliz! (Hedonismo)*

Sobre os valores familiares, quando questionados sobre os mais significativos, foi possível observar no discurso dos entrevistados a prevalência dos valores coletivos sobre os individuais (vide Figura 5), com destaque para benevolência, presente na fala de 25 entrevistados (83%). Houve apenas uma menção a valor individual (realização), conforme pode ser notado no discurso a seguir, em que está

implícita a ideia da educação (vista pelos pais e passada ao filho) como o veículo para o sucesso e realização pessoal e profissional:

*Sobre valores, eu acho que estudo, educação, acho que isso sempre foi muito forte. Às vezes, eu estava doente, doente mesmo, com a garganta inflamada, e a minha mãe, mesmo assim, ia me empurrar da cama [...] “ah, você tem que ir pra escola, você não vai faltar”. Então é algo muito forte na nossa família, você tem que estudar, até porque eles tiveram muito vontade de fazer uma faculdade, mas não conseguiram na época, então, eu acho que eles tentam aplicar isso para os filhos. (P4)*

A prevalência dos valores coletivos sobre os individuais não é repetida quando considerados especificamente os valores profissionais – o que seria de se esperar, tendo em vista a influência da família na construção da identidade pessoal e profissional, preconizada pela literatura (LUCIARI, 1996; SANTOS, 2005; VARDI, 2009; DIAS, 2011; ALMEIDA, MAGALHÃES, 2011; OLIVEIRA, DIAS, 2013). Quando questionados sobre o que mais valorizavam no trabalho, os entrevistados se dividiram e a frequência do conjunto de valores individuais (autodeterminação, hedonismo, poder, estimulação e, sobretudo, realização) superou em 73% a dos valores coletivos, sendo que o valor segurança sequer foi mencionado. Isso pode ser comprovado pela baixa frequência com que os entrevistados consideraram esse valor como mais importante (apontado no Inventário de Valores Motivacionais). Na verificação da presença do valor segurança no discurso dos entrevistados, essa frequência é ainda menor: apenas dois entrevistados, ancorados em Segurança e Estabilidade (SE), manifestam inclinação à segurança relacionada ou à permanência na empresa (privada) em que está ou à iniciativa pública:

*[...] é uma profissão que tem bastante no mercado, tem bastante oportunidade. E também porque eu já tenho pessoas na família que trabalham com isso. [...] Eu comecei trabalhando com 17 anos como aprendiz em uma multinacional farmacêutica. [...] e fui pra outra empresa multinacional também, e estou lá até agora [...] eu exerce a profissão que eu escolhi, eu gosto muito da área que eu estou, do lugar onde eu estou, e é onde eu quero ficar. (S3)*

*Embora tenha toda aquela ideia de que o funcionário público é estagnado, eu vejo que esses órgãos têm um perfil mais dinâmico e que vai me possibilitar até outras experiências e vivências que talvez a iniciativa privada não me proporcione, além é claro, da estabilidade. (E4)*

Schwartz (2005) ao se referir à idade como uma das fontes dos valores prioritários, fornece pistas que ajudam a compreender a distância em relação a outros

aspectos da segurança, tais como segurança nacional e ordem social. Segundo o autor, como dito anteriormente, a crescente prosperidade e segurança observadas em várias nações nos últimos 50 anos pode explicar a baixa prioridade de valores materialistas em grupos mais jovens (por não conhecerem o significado da privação material). Portanto, é de se esperar que “os grupos mais jovens darão maior prioridade aos valores de hedonismo, estimulação, autodireção e, possivelmente, de universalismo, e menor importância aos valores de segurança, tradição e conformidade” (SCHWARTZ, 2005, p. 6). A baixa aderência a determinados aspectos que caracterizam a base motivacional pode ser observada em outros valores, como o universalismo que, apesar de figurar entre os mais assinalados como importante, não recebeu nota máxima de 50% dos entrevistados no aspecto da preservação ambiental. A média elevada do valor universalismo foi garantida por outros aspectos, de forma mais expressiva. Não que as notas dadas à preservação ambiental tenham sido muito baixas (houve pouca ocorrência de notas 2, 3 e 4), entretanto, é difícil imaginar quais razões que um jovem universitário teria, em pleno século XXI, seriam suficientemente consistentes para justificar a não concessão de nota máxima para esse aspecto.

Sobre o valor atribuído às lideranças e outros profissionais (pares, subordinados) para o desenvolvimento e sucesso profissionais, os entrevistados manifestaram claramente a consciência de que a atuação e influência desses indivíduos podem ser tanto benéficas quanto maléficas. Essa aparente oposição esconde uma contribuição ainda mais poderosa e positiva para a formação da identidade profissional que é o estabelecimento de referências. Em outras palavras, o indivíduo valida internamente padrões de comportamento considerados construtivos e rejeita aqueles que não agregam valor.

*Primeiro na forma de espelho, acho que se eu trabalhar com líderes que me cativam, que me incentivam, eu tenho mais vontade, eu tenho mais aprendizado, eu tenho mais possibilidade de alavancar, de crescer, de conhecer coisas novas. [...] O meu líder atual é uma pessoa que tem uma entrada muito bacana, ele me incentiva, me posiciona oportunidades [...] e pensa no meu desenvolvimento. (P8)*

*Eu acho que um bom Líder consegue fazer com que a pessoa se empenhe mais. Então, é o que dizem: tem diferença entre um líder e um chefe. O chefe é o que manda, que faz você se sentir mal no trabalho, se sentir coagido, e o líder faz você se sentir melhor, querer ser melhor [...]. (S1)*

*Acho que, na verdade, existe uma troca, principalmente entre os pares, subordinados. Eu acho que tudo isso contribui, desde você aprender a lidar com diferentes comportamentos, [...] tipos de perfis, [...] essas coisas [...] acabam sim contribuindo para o seu desenvolvimento. (E7)*

*Dentro da própria empresa, as lideranças que eu consigo ver [...] são ínfimas, elas também obedecem regras tanto quanto eu. (E2)*

*[...] o profissional ao redor pode, de alguma forma, tentar reter ou atrapalhar. (U3)*

A relevância do papel da educação, mais especificamente da formação em nível superior, encontrou univocidade incontestável no discurso dos entrevistados. Todos manifestaram forte consciência do quanto é determinante, em última instância, para o sucesso profissional. A maioria relatou que o curso superior, atualmente, corresponde ao nível básico para competir no mercado de trabalho. O ingresso e a permanência desses jovens em um curso superior, principalmente na condição de bolsistas (público que supostamente não estudaria sem esse suporte), já seria um forte argumento a corroborar a importância concedida à educação. Não obstante, outras razões também foram mencionadas.

*Eu acho que hoje o curso superior é o ensino básico. Quem não tem essa oportunidade ou essa meta sai perdendo bastante no mercado de trabalho. Ensino superior é totalmente requisito para que você tenha credibilidade no mercado de trabalho. (P9)*

*Então, eu procuro me qualificar mais pra estar preparada para uma possibilidade de crescimento. (U6)*

*Crescimento intelectual. Eu sempre gosto de aprender, eu sempre tive oportunidade de estar em cursos que eu não precisasse pagar e isso foi um incentivo a mais. (S2)*

*Eu acho que a sociedade hoje... se você não faz é muito difícil, mesmo você sendo um herdeiro, ou resolvendo virar um andante por aí, acho que você precisa de um curso superior, mesmo pra questão de vivência, conviver com pessoas de várias... que você nunca imaginou, e o aprendizado que só a faculdade mesmo vai proporcionar. (P5)*

*Para eu ter um melhor salário, por poder crescer... é isso! (E1)*

*[...] pela pouca percepção que eu tinha de mercado, de vida, eu sempre quis dar esse orgulho pra minha família, acho que era algo legal. Eu fui um dos primeiros da minha família a começar a fazer uma faculdade. (P4)*

A qualidade da instituição também foi apontada pela maioria como algo relevante. Entretanto, quando questionados onde gostaria de estudar caso não houvesse impedimento de nenhuma natureza, os universos institucionais se diferenciaram. As escolhas mais sofisticadas partiram dos alunos da Universidade Empresa 2 (UE-2) e da Universidade Social 1 (US-1) – vide características no Quadro 12. As opções desses alunos passaram por Yale (EUA), UCLA (EUA), Harvard (EUA), UFRJ, PUC-RIO, PUC-

SP, USP, FGV, Mackenzie. Por outro lado, os anseios dos alunos das UE-1 e UE-3 (vide características no Quadro 12) se restringiram à instituições nacionais e próximas, para facilitar o deslocamento, com duas exceções (USP e alguma universidade americana ou canadense). Isso corrobora as proposições de Ibarra (2009) quanto ao poder que novas experimentações (sociais, culturais e laborais) têm sobre o universo identitário por conta da expansão inevitável dos horizontes dantes desconhecidos. O depoimento a seguir retrata com muita pertinência essa realidade.

*Quando você entra no ensino superior, você percebe que existem muitas outras leis, muitas outras maneiras de se ver o mundo, muitas outras pessoas. Tanto que, por exemplo, se eu parasse no ensino médio, eu nunca entenderia um pouco mais sobre o funcionamento das classes mais altas do país, que são as pessoas que eu lido na universidade, por exemplo. Eu só saberia o que o pessoal me diz, dos meus círculos mais pequenos, chamando o pessoal da faculdade de “boyzinho” e coisas do tipo. Quando você chega lá, você entende que tem muita gente interessante, muita gente preocupada com classes sociais, muita gente que vale a pena conhecer. Acho que só um curso superior te possibilita isso. (P3)*

A restrição ou expansão dos universos acadêmicos e institucionais para os estudantes remete à classificação das IES por função social, proposta por Brito Cruz (TREVISAN, 2014), a saber, as universidades voltadas para a pesquisa (centros de excelência intelectual), as universidades voltadas para a formação de quadros de mão-de-obra (que pode ser altamente qualificadas ou de nível tecnológico) e as universidades civilizatórias (cuja função maior é de incluir os historicamente marginalizados do processo de aquisição de cidadania, em seu sentido *lato*). Pelas escolhas apresentadas, o segundo grupo de estudantes (UE-1 e UE-3) frequenta IES cujas características se aproximam mais das universidades formadoras de quadros (com forte apelo técnico) e das civilizatórias.

O valor atribuído aos incentivos de ingresso e permanência na universidade (bolsas e financiamentos) revelou que 36% dos entrevistados fariam o curso superior, a despeito do incentivo recebido. Uma leitura apressada desse dado poderia causar estranheza, tendo em vista que os entrevistados foram selecionados pela sua condição de bolsistas, o que pressupõe que eles necessitem desse incentivo para estudar. Entretanto, ao verificar quem eram os entrevistados que permaneceriam e custeariam o curso superior, observou-se que se concentraram nas UE-1 e UE-3, cujos valores das mensalidades são mais populares. Ainda assim, três entrevistados enfatizaram que isso não prescindiria certo sacrifício.

Aqueles que responderam positivamente à necessidade e importância do incentivo para a conclusão do curso apresentaram como única razão o valor proibitivo das mensalidades, que inviabiliza qualquer possibilidade de assumir esse compromisso financeiro. Vale ressaltar que três desses entrevistados estudam nas universidades com mensalidades populares. Não obstante, foi possível observar pela qualidade vocal (entonação, ritmo, ênfase, pausas) que os alunos valorizam e muito a aquisição desse incentivo pois, no limite, representa a realização de um sonho, orgulho para os pais, qualificação que fará a diferença no posicionamento no mercado, maior retorno financeiro e abertura de novos horizontes sociais, econômicos e culturais.

*[...] a gente sabe como é difícil entrar numa faculdade como a PUC e quantas pessoas queriam estar lá e como a gente é privilegiado. A gente não está lá porque alguém está pagando, foi do nosso suor, do nosso esforço conseguir essa bolsa. Então, a gente valoriza muito mais a educação, o que a gente aprende.(P4)*

Importância das lideranças e dos outros profissionais, importância da formação superior e da instituição, e importância da bolsa / financiamento foram as subcategorias tratadas no tema Valores. As análises aqui ensejadas confirmam o que foi visto na literatura quanto ao impacto dos conteúdos valorativos na construção da identidade profissional, principalmente em Schein (1996), Ibarra (2009) e Schwartz (1992; 2005). A exceção trata do questionamento da incompatibilidade das dimensões valorativas defendida por Schwartz (1992; 2005).

#### 4.2.3 Carreira

As subcategorias do tema carreiras se apoiam na expectativa como aspecto preponderante. Com base nisso, os entrevistados foram questionados quanto à visão de futuro no médio prazo (objetivos profissionais), o conceito de sucesso e o que pode garantir sucesso.

Na visão de futuro, as respostas concentraram-se em aspectos como estabilidade financeira, qualificação e desenvolvimento profissional e gestão de negócio próprio. O tempo médio considerado aqui foi de cinco anos e, a despeito de alguns entrevistados terem superado esse limite e avançado para o longo prazo (10 e 15 anos), os anseios não parecem muito diferentes. As instabilidades do mercado e a impaciência como característica geracional, talvez tenham auxiliado os respondentes a permanecerem nesse horizonte de tempo mais restrito.

*[...] eu pretendo fazer uma pós, um MBA, com certeza, até penso em fazer um mestrado [...]. (P4)*

*Eu acho que tem um pouco da questão financeira, de querer alguma estabilidade, de pensar no longo prazo [...]. Então, talvez isso seja uma das coisas que, quando eu pensei na segunda faculdade, foi pra que ficasse um leque um pouco maior, um pouco mais aberto de opções pra trabalho. (E7)*

*Então, estou terminando a faculdade agora, e eu estou pensando em continuar nesse emprego mais um tempo porque eu tenho um salário relativamente bom, juntar um dinheiro e abrir algum negócio meu. Daqui a 10 anos eu quero estar com um negócio meu, estabilizado e com sucesso. (P10)*

O conceito de sucesso passa, invariavelmente, pelo aspecto financeiro e até de retribuição. Entretanto, em sintonia com uma das âncoras mais frequentes no grupo de entrevistados (Estilo de Vida), boa parte dos jovens alegou que sucesso está diretamente relacionado ao bem-estar, a fazer aquilo que gosta, que dá prazer e que é capaz de proporcionar equilíbrio entre vida pessoal e, profissional. A garantia do sucesso, por sua vez, passa pela ética, dedicação pessoal, competência e persistência. Aqui, mais uma vez é possível observar valores de fundo mais próximos às dimensões de autoaperfeiçoamento e abertura à mudança. Os trechos a seguir ilustram alguns desses aspectos.

*Acredito que seja assim: eu poder realizar os meus sonhos, sem necessidade de passar um grande aperto financeiro. Acho que tá mais ligado a isso. (E1)*

*Sucesso pra mim é fazer o que gosto é poder ser remunerada a ponto de usufruir bem disso, conciliando vida social com trabalho e família. (U2)*

*Acho que o que garante é você sempre trabalhar visando não ultrapassar ninguém, não ir por cima de ninguém, sempre fazer as coisas corretas. Então, o sucesso pra mim é ser realizada profissionalmente, é fazer o que eu gosto [...]. (E5)*

*O mais importante a dedicação e você gostar daquilo que você faz. (S3)*

*E o que garante sucesso é bastante força de vontade e correr atrás dos seus objetivos. (S2)*

De modo semelhante aos temas anteriores, as subcategorias contempladas pelo tema Carreira também guardam afinidade com a teoria (SCHEIN, 1996; DUTRA, 2002; IBARRA, 2009; VELOSO, 2012). Sobre o processo de tomada de decisão, como dito anteriormente, é um processo que trata basicamente de gestão de risco sob um cenário de incertezas. Bazerman (2004) destaca que em pesquisas não

foram encontradas evidências de “características pessoais de exposição ao risco que pudessem ser generalizadas” (p. 54). Isso leva a crer que em todas as âncoras de carreira (já que tratam de inclinações profissionais que variam entre as pessoas) o indivíduo pode ser agressivo em uma situação e conservador em outra, no que tange à gestão do risco e da incerteza. Os trechos extraídos apresentados a seguir evidencia que alguns dos entrevistados enfrentam esse desconforto e ainda têm um percurso a cumprir no sentido de amadurecer essa prática.

*Agora, diretamente assim... não sei. Eu sou uma pessoa muito indecisa, tá, muito em dúvida [...]. Não conheço muito das outras áreas do banco, nem de nada, e não sei se pretendo fazer carreira por lá – ainda não me decidi quanto a isso. (E1)*

*Eu não sei se eu sei precisar, assim, exatamente o que eu gostaria. Eu acredito que eu continue fazendo parte de corporações. Eu acredito que eu goste de trabalhar nesse formato de empresa, mas eu não sei te dizer, assim, com precisão o que eu [...]. (E7)*

*mas não posso dizer pra você: ah, eu quero ser gerente, eu quero ser diretor. Talvez eu nem tenha perfil pra poder ser gerente. Talvez eu desempenhe melhor sendo uma coordenadora, ou... não sei... isso pra mim é um pouco relativo. (E9)*

*Eu não sei dizer, exatamente hoje, se eu gostaria de chegar a um cargo de Gestão um dia porque eu não sei se eu teria esse perfil daqui a alguns anos eu acredito que pra você ser um gestor você precisa de alguns pontos específicos. Eu acho que eu preciso me preparar melhor pra isso pra um dia saber se eu posso ou não assumir um cargo desse tipo. É mais ou menos isso. (P6)*

*Inclusive eu fico me perguntando agora se eu fiz o curso certo porque eu tento que partir pra área Contábil, mas sempre me puxam pra área comercial. Não sei eu ainda... estou me questionando [...]. (S1)*

#### 4.2.4 Identidade profissional

O último tema da análise de conteúdo reúne as subcategorias “sentido do trabalho”, “influência familiar”, “outras influências” e “orientação vocacional”.

Sobre as características de um trabalho que tem sentido, esquematizadas por Morin (2007) foi possível observar uma grande incidência entre os entrevistados. Segundo a autora, quando o trabalho consegue extrapolar a garantia de subsistência e abrir espaço para autorrealização, autonomia crescente, exercício da criatividade, reconhecimento, serviço à comunidade, inserção e vinculação social, ele cria as condições para promover o indivíduo, amplifica suas possibilidades de experimentar

plenitude dentro e fora do tempo do trabalho, e fortalece o delineamento de sua identidade profissional, seja qual for sua ocupação. Os trechos a seguir exemplificam algumas dessas características. Os dois últimos depoimentos não deixam dúvida do quanto o trabalho é preponderante na construção da identidade pessoal e profissional.

*Desde que eu comecei a trabalhar, lá em 2013, os meus pais não pagam quase nada pra mim. Então meu celular, as contas, roupas, o cabelo, tudo o que eu quero fazer, é com meu dinheiro. [...] eu conquistei a minha independência. [...] Pelo significado maior da palavra trabalho ele evolui a pessoa [...]. (E1)*

*Vou ser sincera, tá?! Eu sempre trabalhei por necessidade, então a primeira coisa que veio na minha cabeça foi necessidade. Mas hoje em dia eu não me vejo sem trabalho, eu gosto do que eu faço, então é uma forma também de aprendizado. (E3)*

*O trabalho pra mim, hoje, é uma ocupação da qual eu me orgulho e que eu me sinto muito útil. É uma sensação muito boa, muito de dever cumprido, você poder ganhar o seu dinheiro por uma coisa que você está fazendo. Você é meio que [...] recompensado pelo seu trabalho [...]. (E4)*

*Ele representa uma escola, fora da faculdade. (P5)*

*Eu acredito que o trabalho é uma ferramenta muito importante. É óbvio que é sustento - eu preciso do trabalho pra que eu continue pagando as minhas contas - e o trabalho acaba formando sua personalidade também, de algumas maneiras. O trabalho é uma ferramenta de sustento e é uma ferramenta de formação da personalidade também. (P6)*

*Eu acho que o trabalho acaba virando bastante parte do que você é, do que você se torna, partindo da premissa que você passa muito da sua vida fazendo isso. [...] ele acaba te definindo um pouco, né! [...] ele é uma parte do que você é... tem a sua parte pessoal e a sua parte profissional, e eu acho que ela é bem presente. (E7)*

Quanto às influências exercidas por familiares, amigos, pessoas próximas e até modelos externos (heróis, celebridades, mentores e outros), a literatura abordada no presente estudo destaca o quanto podem ser importantes enquanto aspectos constitutivos da identidade profissional (LUCHIARI, 1996; BOURDIEU, 2007; ALMEIDA, MAGALHÃES, 2011; DIAS, 2011; OLIVEIRA; DIAS, 2013).

Os estudos de Santos (2005) revelaram que uma significativa parcela dos pesquisados se encontrava vulnerável à opinião de terceiros, mesmo depois da decisão (escolha) ser feita. Isso confirma a importância dos pares e do grupo social (para além da família) em que o jovem está inserido, e reitera a ideia de que o processo de escolha da

carreira e da construção da identidade profissional não configura um movimento individual engendrado apenas por conteúdos e mecanismos internos. Pelo contrário, as escolhas profissionais sofrem as influências do meio, prevalecendo-se dos repertórios pessoais sim, mas conciliando-os com os esquemas sociais. Foram selecionados alguns trechos das entrevistas que corroboram essa percepção.

*[...] meus pais sempre me deixaram muito, não só a mim, mas aos meus irmãos também, deram muita opção de que a gente escolhesse o que a gente quisesse fazer [...]. (E7)*

*Foi algo que eu gostava desde pequeno, sempre me identifiquei também, até porque eu tive presença de perto da minha mãe, a minha mãe é contadora. (E8)*

*Minha mãe que me influenciou né, o curso. Foi positiva porque me deu algum rumo, porque alguma coisa eu ia ter que fazer da minha vida. Mas foi negativa porque fica sempre aquela sensação, tipo, talvez se eu tivesse tentado algum outro tipo de bolsa, em alguma outra faculdade, outro curso... talvez se eu tivesse feito um ano de cursinho, se eu tivesse, sei lá, tentado mais alguma coisa [...] ela meio que não me deixa sair, pra tentar procurar alguma outra coisa, entendeu [...]. (E1)*

*[...] a minha supervisora, eu tirei bastante coisa boa dela assim, sabe, que me ensinou um olhar mais amplo profissional mesmo. Eu acho que ela foi uma das pessoas que mais me abriram os olhos para decidir sobre profissão, sobre o mercado, o que é bom, o que não é, empresas boas de se trabalhar, etc. (E5)*

*[...] tiveram uns professores muito bacanas que me influenciaram bastante [...]. Alguém que eu poderia citar é o nosso querido Bill Gates que foi um cara que, desde o começo, eu segui a obra dele, mas é mais um líder externo. Claro que nunca tive nenhum contato, mas que me influenciou em alguns pontos. (P4)*

Observa-se também, por alguns dos trechos citados, que a influência sobre as escolhas profissionais podem ser de caráter circunstancial. É o caso da influência exercida pela amplitude de oportunidades profissionais que um determinado curso pode oferecer, pela urgência de retorno financeiro, ou ainda, a seletividade imposta pelo mercado aos diferentes grupos profissionais.

*Talvez os meus pais, mas não muito. Acho que quando eu estava um pouco em dúvida, eles me propuseram: ah, você pode fazer administração, um curso que é amplo. E eu comecei a pensar sobre isso e vi que podia ser uma boa ideia. Mas não, nada forçado, nada imposto pra mim. Foi só uma sugestão e eu aceitei. (E9)*

*Eu acho que administração é um curso bem amplo, você pode pensar nas divisões que existem dentro da empresa e administração se encaixa em todas, tanto marketing, quanto financeiro, RH, vendas, operações, então eu acho que é um curso que abrange inúmeras oportunidades de emprego. (P9)*

*Sim, acredito que o retorno financeiro é o que, sem dúvida, influenciou. Isso porque eu vim de uma estrutura familiar em que eu precisava escolher um curso que também conseguisse um retorno financeiro cedo, até pra conseguir me manter.(P6)*

*Sim, o conhecimento da expansão da área Contábil no mercado. (S2)*

,Até mesmo a ausência dessas influências externas que seja declarada pelos entrevistados pode revelar uma compreensão incompleta dos mecanismos internos de construção da identidade. Isso porque, ainda que o indivíduo acredite realmente que o processo de escolhas e decisões profissionais não tenha sofrido influência alguma, a menos que ele tenha sido separado do resto da humanidade, essa influência está presente – ele pode reconhecê-la ou não, mas é improvável que ela inexista.

*Não, ninguém teve nenhum tipo de influência profissional. Eu ainda me considero uma metamorfose ambulante Embora eu faça Administração, eu ainda tenho uma certa dificuldade. [...] em todo momento eu fico pensando o que vou fazer depois da faculdade: se eu faço outra graduação completamente diferente, se eu foco no funcionalismo público [...] Mas eu não tenho nenhuma influência e nem pressão familiar quanto à escolha profissional. Mas também tenho essas dúvidas que volta e meia rondam - eu acho que é meio típico da adolescência tardia.(P7)*

*Amigos nunca me influenciaram a estudar, nem nada do tipo. E é isso! (S1)*

*Não, não tive influência. Na verdade, minha família é toda diferente, não vou perder um pouco de tempo falando sobre isso, mas enfim, não tive. A decisão de estudar e todo o restante foi exclusivamente pessoal. (P2)*

*O que a gente é, isso eu concordo plenamente, que tem uma partezinha lá da genética, uma grande parte da família e uma imensa parte dos amigos do convívio. Apesar de ninguém ter me falado: olha você tem que fazer tal coisa, tem que fazer aquilo ou outra coisa, acho que tiveram influência sim. (E2)*

*Não, eu sempre vi filme assim, americano, aquelas pessoas em escritórios de empresas, bem sucedidas e era isso que eu pensava, desde pequena. Mas não sei se foi uma “grande” influência. (E3)*

*Não. Somente quando eu era menor, o estilo das pessoas usarem terno, e mais nada relevante. (E8)*

Pode ocorrer também que o indivíduo não reconheça como influência os padrões de comportamento que ele rejeita, mas ainda assim, ocorre a influência na medida em que o indivíduo, em seu mapa de inclinações profissionais deixa de incluir o que conscientemente considera inadequado.

*[...] desde que eu comecei a trabalhar com uma pessoa que já tem lá seus 30 anos de casa, já saindo pelas bordas, aí que aquele leve pensamento que isso aqui não é bem assim, não é bem o que eu quero,*

*aí isso se exacerba. Então, ela pode influenciar no meu comportamento hoje, de limitar aquelas tarefas, de limitar meu tempo, de limitar os meus direitos [...] Mas nas minhas escolhas e no sucesso profissional não, o sucesso profissional, pessoal, depende muito da gente mesmo, cada um leva de uma forma. (E2)*

Para finalizar, a orientação vocacional é apresentada pela literatura também como um elemento que pode servir de influência muito positiva na construção da identidade profissional à medida que auxilia o jovem no processo de decisão, sinalizando de forma mais clara e até didática as suas inclinações e interesses, além de prováveis profissões afins. Lehman (2011), Dias (2011) e Super e Bohn Junior (1972) concordam que a definição clara do papel e a qualidade do orientador profissional são imprescindíveis para que o processo de orientação alcance resultados satisfatórios. Por conta disso e do tipo de demanda oriunda dos jovens, muitas vezes marcada por conteúdos afetivos de fundo (pressões familiares, inseguranças, medos, baixa autoestima, perturbações emocionais severas), recomenda-se que esse profissional tenha formação em psicologia.

Alguns dos entrevistados manifestaram-se positivamente quanto a participação em sessões de orientação vocacional e realização de testes conduzidos por psicólogo. Outros ainda, porque não tiveram acesso a esses profissionais (por falta de recurso e oportunidade, ou por desconhecimento mesmo) recorreram a professores mais experientes e/ou confiáveis, além de testes pela *internet*.

*Ah, eu conversei bastante com meus professores da sala, também foi um pouco de decência minha porque eu nunca me dei muito bem em números, então eu sabia que era uma coisa de pessoas, então isso me ajudou bastante. E orientação de professores, de pessoas da área também que eu conversei, e psicólogo também, pude fazer terapia um tempinho e isso foi bastante importante. (E3)*

*Fiz vários testes vocacionais e ajudaram sim! Eu já tinha em mente o que eu queria fazer, mas me ajudaram a ter certeza. (S3)*

*[...] conversei com professores meus do ensino médio e fiz um teste na internet, só. Isso me ajudou bastante. (E5)*

*[...] eu cheguei a fazer um teste vocacional pela internet mesmo, mas não lembro o resultado, não me influenciou em nada. (E8)*

*[...] eu me auto testei. Mas eu manipulava o processo porque eu já sabia, pela pergunta, eu já tinha uma noção de qual área que ia cair, então ficava manipulando. E aí, perdeu a graça! (P7)*

*Eu fiz muitos testes online e deram pra essa área. Foi importante pra mim, me ajudou, eu procurei ver se era relacionado com aquilo que eu procurava e que combinava com o meu perfil. (S4)*

As subcategorias do tema “identidade profissional” não só encontram-se bem amparadas na literatura, como visto, como também se apresentam de forma clara e coerente com essa literatura nos discursos dos entrevistados.

Realizadas as análises e inferências com base na literatura de base apontada no presente estudo, é possível prosseguir para as considerações finais da pesquisa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Baseado na questão que impulsionou o desenvolvimento do presente estudo, buscou-se, enquanto objetivo principal, *compreender como se processa a construção da identidade profissional em jovens atendidos por programas (oficiais ou não) de acesso ao ensino superior.*

Os objetivos específicos, por seu caráter pragmático, ajudam a checar a consecução do objetivo principal. São eles:

1. Identificar as âncoras de carreira dos pesquisados, verificando a associação das inclinações profissionais com possíveis elementos constitutivos da identidade profissional;
2. Identificar o conjunto de valores individuais que os entrevistados consideram prevalentes nas suas inclinações profissionais;
3. Mapear as expectativas de carreira dos respondentes, investigando quais aspectos podem ser considerados decisivos para a construção da identidade profissional;
4. Investigar a presença dos elementos apontados como relevantes pela literatura – e de outros possíveis elementos – na construção da identidade profissional, verificando qual a importância outorgada aos mesmos pelos respondentes.

Desta forma, entende-se que os objetivos específicos 1 e 2 foram atendidos a contento, a partir da aplicação dos Inventários de Âncoras de Carreira e de Valores Motivacionais que permitiram mapear âncoras e valores dos sujeitos da pesquisa. As estatísticas descritivas realizadas com os dados dos inventários permitiram delinear um panorama geral dos entrevistados, enriquecendo as análises seguintes.

A estruturação da Matriz de Análise de Conteúdo permitiu processar as informações contidas no discurso dos entrevistados e, a partir das análises e inferências produzidas sobre as categorias mapeadas (constantes no Capítulo 4 – Procedimentos Metodológicos), foi possível atender os objetivos 3 e 4 também.

A justificativa que define esse estudo como tese baseia-se na possível contribuição para o avanço da teoria uma vez que aplica conceitos já estudados por outros pesquisadores a um público que, conforme os trabalhos levantados (Apêndices A e B), não foi abordado sob essa ótica.

Olhando a literatura e a análise dos dados da pesquisa à procura dessa contribuição, conclui-se que todos os elementos constitutivos da identidade pessoal e profissional (com destaque para trajetória pessoal, ambiente, inclinações profissionais, valores pessoais, expectativas de carreira, sentido do trabalho, família, outras referências e orientação vocacional) encontram-se igualmente presentes nos jovens bolsistas entrevistados e, nos discursos desses sujeitos, parte da dinâmica desses elementos pode ser observada.

Apenas um aspecto foi considerado relevante e que pode sugerir relação com o público estudado. Trata-se das duas dimensões bipolares resultantes das compatibilidades e incompatibilidades motivacionais, preconizadas nos estudos de Schwartz (1992; 2005). Segundo o autor, há dois conjuntos de dimensões diametralmente opostas, e são assim porque as bases motivacionais dos valores contidos em cada conjunto de dimensões são incompatíveis.

Explicando melhor, os valores da dimensão “autotranscendência” (universalismo e benevolência) são incompatíveis com os valores da dimensão “autoaperfeiçoamento” (poder, realização e hedonismo) – esse é o primeiro conjunto de dimensões. O segundo conjunto é composto pela dimensão “conservação” (tradição, conformidade e segurança), cujos valores são incompatíveis com os da dimensão “abertura à mudança” (autodeterminação, estimulação e hedonismo).

O levantamento feito entre os entrevistados nesse estudo, com base no Inventário de Valores Motivacionais, revela uma singularidade que destoa, em alguma medida, dessa estrutura bipolar de Schwartz (1992; 2005): 63% dos entrevistados atribuíram notas iguais para valores incompatíveis, e 30% atribuíram notas muito próximas, com diferença de 0,5 ponto, no máximo. Em outras palavras, valores com incompatibilidade motivacional mostraram-se fortemente presentes em um mesmo

indivíduo, independentemente de sua âncora de carreira – *a priori*, isso não deveria ocorrer, muito menos nessa frequência.

O fato desses jovens, especificamente, apresentarem uma incidência significativa de atribuir o mesmo peso para valores definidos como incompatíveis sugere que, de alguma forma, lidam melhor com essas ambiguidades. Ao considerar a pesquisa de Silva *et al.* (2014), realizada com o mesmo perfil de sujeitos (jovens universitários formandos de Administração de uma universidade privada de São Paulo/SP) mas sem a distinção do estado de “bolsista”, parece haver uma indicação de ser esta condição (bolsista) a diferença mais significativa entre os dois grupos de sujeitos, e, portanto, a razão mais provável que justificaria esse fenômeno.

À condição de bolsista, para boa parte dos sujeitos aqui pesquisados, associa-se uma realidade de baixa renda familiar e todas as vicissitudes que circunvizinham essa condição. Pode-se dizer que são jovens “acostumados” a assistir e vivenciar contradições de toda espécie, começando pela socioeconômica, cultural e chegando à valorativa. O convívio universitário potencializa a consciência dessas contradições ao mesmo tempo em que forja outras construções internas, visto que eles sonham outros sonhos (mais elaborados), experimentam novos relacionamentos e convivem com identidades ancoradas em valores diferentes dos seus. Por outro lado, não podem negar suas raízes, seus repertórios, suas crenças mais profundas. Lidar com essas oposições e contradições parece desenvolver, pelo menos em parte desses jovens, uma competência diferenciada de convívio pacífico (em alguma medida) entre aquilo que é considerado incompatível. E, se isso aparece refletido na pesquisa com os empates nas notas de valores opostos, é porque já está incorporado tacitamente em suas próprias teias identitárias.

Essa competência de lidar com ambiguidades e contradições em níveis mais profundos (valores) pode se traduzir num diferencial competitivo no mercado de trabalho, tão almejado por boa parte dos profissionais. No processo seletivo e no exercício do trabalho, isso pode significar uma chance real de permanência no mercado.

Sobre o aspecto levantado, entretanto, novos estudos comparativos (entre bolsistas de baixa renda e não bolsistas, por exemplo) e com maior abrangência devem ser realizados para verificar sua consistência e investigar as possíveis causas.

Por fim, as análises aqui ensejadas, em consonância com a teoria, possibilitaram a consecução do principal objetivo da pesquisa.

Embora não evidenciada na quase totalidade dos conteúdos analisados, a percepção de um dos entrevistados revela um posicionamento muito esclarecido do significado da conquista desse novo universo que se abre para o jovem de baixa renda:

*Você está fazendo essa pesquisa sobre bolsistas, então, eu acho que isso é muito forte para o bolsista, da parte de continuar se desenvolvendo. A gente nunca para de estudar, eu tenho alguns amigos que são bolsistas também, que não são bolsistas, e eu consigo ver que tem um posicionamento diferente. Não sei se é por família, ou as dificuldades da vida acabaram ensinando um pouco mais, mas a gente tem essa vontade, a gente sabe como é difícil entrar numa faculdade como a PUC e quantas pessoas queriam estar lá e como a gente é privilegiado. A gente não está lá porque alguém está pagando, foi do nosso suor, do nosso esforço conseguir essa bolsa. Então, a gente valoriza muito mais a educação, o que a gente aprende. No trabalho em si, eu acho que a gente acaba se doando um pouco mais, porque a gente sabe... a gente teve uma trajetória e a trajetória caba agregando pra gente tanto como alunos quanto como profissionais. Acho que esse ponto é que talvez seja relevante. (P4)*

É possível supor que a clareza perceptiva evidenciada acima não é compartilhada por um contingente maior de estudantes de baixa renda por conta da limitação das perspectivas de conquistas. Isto pode ser observado nas escolhas livres e hipotéticas de IES para estudar dentre todas disponíveis, feitas pelos estudantes das UE-1 e UE-3, universidades com características empresariais que servem às funções de formação de quadros de mão-de-obra e civilizatória. A consciência do tamanho da conquista está relacionada ao tamanho do sonho. Se o sonho do estudante da periferia de São Vicente/SP é de estudar na universidade da cidade ao lado (Santos), a possibilidade desse jovem experimentar ambientes mais complexos e desafiadores em sua trajetória profissional provavelmente se restringirá àqueles mais próximos, não estranhos e confortáveis.

Diante disso, outra possível contribuição mencionada no início desse estudo caminha no sentido de solicitar das IES (principalmente as privadas) a organização de ações que atendam as demandas específicas e mais recorrentes desses jovens, quanto às deficiências de repertório social, afetivo e experiencial que os distancia dos demais. Isso não resolveria, mas minimizaria a questão da discrepância que se observa, por exemplo, no *approach* desse público em processos seletivos de grandes corporações. Autoconfiança e autoestima podem ser fortalecidas durante a permanência na academia, a partir de atendimento psicológico, orientação profissional, oficinas sobre profissões e carreiras, curso intensivo de idiomas e outras iniciativas estruturadas para esse público.

Ainda que isso possa gerar desconfortos institucionais pela defesa de um programa que alguns grupos (organizados ou não) reputariam como discriminatórios, estima-se que os benefícios oferecidos superariam os reveses. Quanto à duração, a ideia é que vigore enquanto existirem os programas oficiais de acesso desse público ao ensino superior (ProUni, FIES e outros de mesma natureza, incluídos nas chamadas ações afirmativas). Assim como as ações afirmativas têm caráter paliativo, pois não resolvem o problema na raiz, mas têm um valor intrínseco pela importância do acesso (o que seria para muitos desses jovens algo impensável), igualmente tem-se claro que um programa desenvolvido pela universidade para preparar de forma mais ampla esse público também é paliativo e deve ser provisório. No entanto, igualmente teria um valor inestimável para os contemplados pelo conjunto das ações.

Vale destacar que oferecer a todos os cidadãos o acesso ao ensino de qualidade em todo processo educacional é dever do Estado. Mas é possível estruturar uma atuação mais robusta da função social das IES, que poderia significar uma sensível diferença na concepção de gerações mais competentes e preparadas para melhorar o atual e dramático curso da nação em áreas consideradas básicas.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADORNO, Theodor W. **Dialéctica negativa**. Madrid: Taurus, 1975.
- AKEMI, Assâad El; SASSI, Narjes; BOUZIDI, Sihem. Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail. **Relations industrielles / Industrial Relations**. Quebec, vol. 64, n. 4, p. 662-684, 2009. Disponível em: <<https://www.erudit.org/revue/ri/2009/v64/n4/038878ar.html>>. Acesso em 10.08.2013
- ALMEIDA, Filipe J. R.; SOBRAL, Filipe, J. B. A. O sistema de valores humanos de administradores brasileiros: adaptação da escala PVQ para o estudo de valores no Brasil. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 3, São Paulo, SP, mai./jun. 2009.
- ALMEIDA, Maria Elisa G.G.; MAGALHÃES, Andrea S. Escolha profissional na contemporaneidade: projeto individual e projeto familiar. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. Ribeirão Preto, v.12, n.2, p. 205-214, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. Afinal, quem é a classe trabalhadora hoje? **Revista RET – Rede de Estudos do Trabalho**. Ano II, n.3, 2008. Disponível em <<http://www.estudosdotrabalho.org/5RicardoAntunes.pdf>>. Acesso em 24.08.2015.
- \_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. Introduction: the boundaryless career as a new employment principle. In ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organization era**. New York: Oxford, University Press, 1996.
- BALLONE, Geraldo José. **Teoria da personalidade**. 2008. Disponível em: <<http://www.psicweb.med.br/site/?area=NO/LerNoticia&idNoticia=161>>. Acesso em 27.09.2015.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BAZERMAN, Max H. **Processo decisório**: para cursos de administração, economia e MBAs. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- BERTERO, Carlos O. **Modelos de universidades e sua gestão**. São Paulo: PUC, 2002. 1 fita (122 min), VHS, son., color.

BILSKY, Wolfgang. A estrutura de valores: sua estabilidade para além de instrumentos, teorias, idade e estruturas. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, v. 10, n. 3, mai/jun 2009, p. 13-33.

BORBA, Amândia M. **Identidade em construção:** investigando professores na prática da avaliação escolar. São Paulo: EDUC, Santa Catarina: Univali, 2001.

BORGES, Fábio M. Quem gosta de pobreza é intelectual. **Revista da ESPM**. p. 34-41, jul/ago 2011. Disponível em:<[http://acervo-digital.espm.br/revista\\_da\\_espm/2011/jul\\_ago/08%20FABIO%20MARIANO.pdf](http://acervo-digital.espm.br/revista_da_espm/2011/jul_ago/08%20FABIO%20MARIANO.pdf)>. Acesso em 20.10.2015.

BOURDIEU, P. Futuro de classe e causalidade do provável. In **Escritos de educação**. 9 ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2007.

\_\_\_\_\_. O capital social – notas provisórias. In **Escritos de educação**. 9 ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2007a.

BRAY, Renato T. A relação de Habermas com a Escola de Frankfurt: influência, distanciamento e contribuição. **Cadernos jurídicos**. Campinas, vol. 1, n. 1, p. 165-182, 2010.

CAREGNATO, Rita C. A.; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Revista Texto & Contexto – Enfermagem**. Florianópolis, v. 15, n. 4, out/dez 2006, p. 679-684.

CARMO, Hermano; FERREIRA, Manuela M. **Metodologia da investigação:** um guia para autoaprendizagem. Lisboa: Universidade Aberta, 1998.

CARVALHO, Maria Vilani C. À guisa de introdução: apontamentos teóricos para pensarmos o tema identidade social hoje. In CARVALHO, Maria Vilani C. (Org.). **Identidade:** questões contextuais e teórico-metodológicas. Curitiba, PR: CRV, 2011.

\_\_\_\_\_. O sintagma identidade-metamorfose-emancipação: uma leitura da concepção psicossocial de identidade proposta por Ciampa. In CARVALHO, Maria Vilani C. (Org.). **Identidade:** questões contextuais e teórico-metodológicas. Curitiba, PR: CRV, 2011a.

CIAMPA, Antonio C. Identidade. In LANE, Silvia T. M.; CODO, Wanderley (Orgs.). **Psicologia social:** o homem em movimento. 13 ed. São Paulo: Brasiliense, 2006.

COSTA, Jurandir F. **Psicanálise e contexto cultural:** imaginário psicanalítico, grupos e psicoterapias. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

CNI-Confederação Nacional da Indústria. **Pesquisa CNI-IBOPE:** retratos da sociedade brasileira – padrão de vida - novembro 2013. Brasília: CNI, 2013. Disponível em: <[http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo\\_24/2013/12/09/421/20131209100835127133e.pdf](http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_24/2013/12/09/421/20131209100835127133e.pdf)>. Acesso em 19.10.2015.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DAVIDOV, Eldad; SCHMIDT, Peter; SCHWARTZ, Shalom H. Bringing values back in the adequacy of the european social survey to measure values in 20 countries. **Public Opinion Quartely**, v. 72, n. 3, p. 420-445, 2008.

DIAS, Maria Luiza. Família e escolha profissional. In: BOCK, Ana Mercês Bahia. *et al.*. **A escolha profissional em questão**. 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

DUBAR, Claude. **A socialização:** construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DUTRA, Joel S. (Org). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. A gestão de carreira. In FLEURY, Maria Tereza L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

DUTRA, Joel S.; ALBUQUERQUE, Lindolfo G. **Âncoras de Carreira**. Texto adaptado do livro de Edgar Schein – Career Anchor – em formato de apostila para uso em aula. USP, 2002.

EDUCA MAIS BRASIL. **Quem somos**. S.d. Disponível em:< <https://www.educamaisbrasil.com.br/quem-somos>>. Acesso em 12.11.2015.

ERIKSON, Erik. **Identidade, juventude e crise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1972.

FERREIRA, Maria S. Identidade: um enigma indecifrável? In CARVALHO, Maria Vilani C. (Org.). **Identidade:** questões contextuais e teórico-metodológicas. Curitiba, PR: CRV, 2011.

FREITAS, Maria Ester de. Gestores da Vida. In: WOOD JR., Thomaz (Coord.). **Gestão Empresarial:** comportamento organizacional. São Paulo: Atlas, 2005.

GARCIA, Sylvia G. Antropologia, modernidade, identidade: notas sobre a tensão entre o geral e o particular. **Tempo Social – Revista de Sociologia da USP**. São Paulo, v. 5, n. 1/2, p. 123-143, 1993 (editado em 1994).

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

GOMES, Dione F. N. **A eficácia do programa de qualidade de vida no trabalho em uma instituição financeira na região da Baixada Santista**. 2009. 78 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

GOMES, Dione F. N. et al. Âncoras de carreiras: revisão do conceito sob o aspecto da mobilidade a partir de estudo com egressos do curso de administração em dois momentos – 2007 e 2010. **Recapé - Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo, v. 3, n. 1, p. 50-62, 2013.

GOMES, Dione F. N. et al. Âncoras e metáforas de carreiras entre universitários. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. Rio de Janeiro, v. 6, n. 4, p. 106-123, 2012.

GONÇALVES, Marli C.; BOMFIM, Maria do Carmo A. A construção da identidade do/a jovem do campo: o caso do assentamento Marrecas em São João do Piauí. In CARVALHO, Maria Vilani C. (Org.). **Identidade**: questões contextuais e teórico-metodológicas. Curitiba, PR: CRV, 2011.

HABERMAS, Jürgen. **Consciência moral e agir comunicativo**. 2<sup>a</sup>. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

\_\_\_\_\_. **El discurso filosófico de la modernidad**. Buenos Aires: Taurus, 1989.

HALL, Douglas T. (2002). **Careers in and out of organizations**. London: Sage, 2002.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 10 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

HORKHEIMER, Max. **Teoria crítica**. Buenos Aires: Amorrortu, 1990.

IBARRA, Hermínia. **Identidade de carreira:** a experiência é a chave para reinventá-la. São Paulo: Gente, 2009.

INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira). **Inscrições Enem 2015.** 2015. Disponível em: <[http://download.inep.gov.br/educacao\\_basica/enem/downloads/2015/enem\\_2015\\_balanco\\_inscricoes.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_basica/enem/downloads/2015/enem_2015_balanco_inscricoes.pdf)>. Acesso em 19.10.2015.

INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira). **Censo da educação superior 2012:** resumo técnico. 2014. Disponível em:<[http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2012/resumo\\_tecnico\\_censo\\_educacao\\_superior\\_2012.pdf](http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2012/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2012.pdf)>. Acesso em 10.11.2015.

INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira). **Censo da educação superior – 2013.** 2014a. Disponível em:<[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/apresentacao/2014/coletiva\\_censo\\_superior\\_2013.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2014/coletiva_censo_superior_2013.pdf)>. Acesso em 10.11.2015.

JACQUES, Maria da Graça C. Identidade. In: STREY, Marlene N. *et al.* **Psicologia social contemporânea.** 8 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

KAHN, Charles H. **A arte e o pensamento de Heráclito:** uma edição dos fragmentos com tradução e comentários. São Paulo: Paullus, 2009. (Coleção Philosophica).

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina A. **Metodologia do trabalho científico:** procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. São Paulo: Atlas, 1992.

LAPLANTINE, François. **Aprender antropologia.** 1 ed. 27<sup>a</sup> reimpressão. São Paulo: Brasiliense, 2012.

LAURENTI, Carolina; BARROS, Mari, N. F. Identidade: questões conceituais e contextuais. **PSI – Revista de Psicologia Social e Institucional**, v. 2, n. 1, junho/2000. Disponível em <<http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n13.htm>>. Acesso em 18.08.2015.

LEHMAN, Yvette P. O papel do orientador profissional – revisão crítica. In: BOCK, Ana Mercês Bahia. *et al.* **A escolha profissional em questão.** 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

LEMOS, Ana H. C.; CAVAZOTTE, Flávia S. C. N.; VIANA, Mila D. A. Os jovens e o trabalho: valores, escolhas e expectativas. In BARBOSA, Lívia (org.). **Juventudes e gerações no Brasil contemporâneo**. Porto Alegre: Sulina, 2012.

LIMA, Kátia Regina de S. Capitalismo dependente e “reforma universitária consentida”: a contribuição de Florestan Fernandes para a superação dos dilemas educacionais brasileiros. In SIQUEIRA, Ângela C.; NEVES, Lúcia Maria W. (Orgs.). **Educação superior: uma reforma em processo**. São Paulo: Xamã, 2006.

LUCHIARI, Dulce Helena S. Os desejos familiares e a escolha profissional dos filhos. **Revista de Ciências Humanas. Florianópolis**, v.14, n. 20, p. 81-92, 1996.

MAYRING, Philipp. **Qualitative content analysis**. Forum: qualitative social research, vol. 1, n. 2, art. 20, June, 2000. Disponível em:<<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2386>>. Acesso em 15.01.2016.

MISOCZKY, Maria Ceci; AMANTINO-DE-ANDRADE, Jackeline. **Uma crítica à crítica domesticada nos estudos organizacionais**. **Revista de Administração Contemporânea** [online]. 2005, vol.9, n.1, pp. 193-210. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v9n1/v9n1a10.pdf>>. Acesso em 13.10.2015.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. In WOOD JR, Thomaz (coord). **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas, 2007.

NOGUEIRA, Arnaldo J. F. Mazzei. **Teoria geral da administração para o século XXI**. São Paulo: Ática, 2007.

OLIVEIRA, Roberto C. **O trabalho do antropólogo**. 2 ed. São Paulo: Unesp, 2006.

OLIVEIRA, Clarissa T; DIAS, Ana Cristina G. Percepções parentais sobre sua participação no desenvolvimento profissional dos filhos universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. Ribeirão Preto, v.14, n.1, p. 61-72, jan/jun 2013.

PORTAL G1. **Enem 2015 tem 25% menos candidatos carentes do que em 2014**. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/enem/2015/noticia/2015/06/enem-2015-tem-25-menos-candidatos-carentes-do-que-em-2014.html>>. Acesso em 19.10.2015.

PORTAL MEC. **Sobre o sistema**: cálculo do número mínimo das vagas reservadas. S.d. Disponível em:<<http://portal.mec.gov.br/cotas/sobre-sistema.html>>. Acesso em 10.11.2015.

PROUNI PORTAL MEC. **ProUni: Programa Universidade para Todos.** S.d.. Disponível em:<<http://prouniportal.mec.gov.br/index.php>>. Acesso em 09.11.2015.

RICHARDSON, Robert J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guias para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de casos. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCKMANN, Roberto. **Como a ascensão da classe C causou uma revolução social.** 2014. Disponível em:<<http://www.cartacapital.com.br/mais-admiradas/como-a-ascenso-da-classe-c-causou-uma-revolucao-social-2482.html>>. Acesso em 19.10.2015.

ROS, Maria; SCHWARTZ, Shalom H.; SURKISS, Shoshana. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, v. 48, n. 1, p. 49–71, 1999.

RUSSO, Damiano; MATTARELLI, Elisa; TAGLIAVENTI, Maria Rita. Multiple professional identities: one big happy family? **Academy Of Management Best Paper Proceedings.** New York, vol. 7, p. 1-6, 2008. Disponível em:<<http://proceedings.aom.org/content/2008/1/1.161?related-urls=yes&legid=amproc;2 00 8/1/1-fd>>. Acesso em 10.08.2013.

SANTOS, Larissa Medeiros M. O papel da família e dos pares na escolha profissional. **Revista Psicologia em Estudo.** Maringá, v. 10, n. 1, p. 57-66, jan./abr 2005.

SCHEIN, Edgar H. **Identidade profissional:** como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. Tradução de Margarida D. Black. São Paulo: Nobel, 1996.

\_\_\_\_\_. **Carrer anchors:** discovering your real values. (Revised Edition). San Diego, California: University Associates, 1990.

\_\_\_\_\_. The individual, the organization, and the career: a conceptual scheme. **The Journal of Applied Behavioral Science**, vol. 7, n.4,p.401-426, Julho/1971.

SCHWARTZ, Shalom H. **Basic human values:** an overview. 2005. Disponível em: <<http://segr-did2.fmag.unict.it/allegati/convegno%207-8-10-05/schwartzpaper.pdf>>. Acesso em 29.10.2015.

\_\_\_\_\_. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? **Journal of Social Issues**, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.

\_\_\_\_\_. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 25, 1992.

SCHWARTZ, Shalom H; BILSKY, Wolfgang. Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: extensions and cross-cultural replications. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 58, n. 5, p. 787-891, 1990.

SCHWARTZ, Shalom H. et al. Personality processes and individual differences: refining the theory of basic individual values. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 103, n. 4, p. 663–688, 2012.

SEBRAE-SC. **Ascensão das classes D e E à classe C em 2015: mudanças significativas de consumo de vestuário.** 2014. Disponível em: <[https://atendimento.sebrae-sc.com.br/webroot/projetos/portal\\_sebraesc/downloads/ds/mercado/2014/relatorios/relatorio-maio-2014-vestuario.pdf](https://atendimento.sebrae-sc.com.br/webroot/projetos/portal_sebraesc/downloads/ds/mercado/2014/relatorios/relatorio-maio-2014-vestuario.pdf)>. Acesso em 19.10.2015.

SILVA, Isaura. **Donald Super e o desenvolvimento profissional.** 2014. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/psicologiaazambuja/donald-super-e-o-desenvolvimento-profissional>>. Acesso em 16.08.2015.

SILVA, Rodrigo C. **A abordagem geracional como proposta à gestão de pessoas.** 2013. 178 f. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

SILVA, Rodrigo C. et al. Âncoras de carreiras e valores laborais: implicações para a gestão de carreira das organizações. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 38, 2014, Rio de Janeiro. **Anais do 38º Enanpad.** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

SILVA, Nilza. Subjetividade. In: STREY, Marlene N. et al. **Psicologia social contemporânea.** 8 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

SISFIES PORTAL MEC. **FIES – Programa de Financiamento Estudantil:** quem acredita em si mesmo merece o nosso crédito. S.d. Disponível em;<<http://sisfiesportal.mec.gov.br/index.html>>. Acesso em 11.11.2015.

SUPER, Donald E.; BOHN JUNIOR, Martin J. **Psicologia ocupacional.** São Paulo: Atlas, 1972.

TELLES, R. A efetividade da matriz de amarração de Mazzon nas pesquisas em administração. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 36, n. 4, p. 64-72, out./dez., 2001.

TIEPPO, Carlos E. et.al. Seriam as âncoras de carreira aderentes às carreiras inteligentes? Um estudo comparativo entre alunos formandos de um curso de administração de empresas e de Hotelaria e Turismo. **RGO – Revista Gestão Organizacional**. Chapecó/SC, v. 4, n. 2, p. 273-293, 2011.

TONELLI, Maria J. **Os sentidos do trabalho**. 2004. Disponível em:< [http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/qualidade\\_de\\_vida/270904-congresso\\_abqv\\_sentidos.shtml](http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/qualidade_de_vida/270904-congresso_abqv_sentidos.shtml)>. Acesso em 10.01.2015.

TREVISAN, Leonardo N. O auxílio das âncoras de carreira na análise das percepções sobre estresse e tecnologia no ambiente de trabalho. In ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - EnGPR, 5, 2015, Salvador/BA. **Anais do 5º Engpr**. Salvador: ENGPR, 2015.

\_\_\_\_\_. Seminário de pesquisa II. (Apostila da disciplina ministrada no Doutorado em Administração da PUC-SP). São Paulo, 2014. (não publicado).

TWENGE, J. M.; CAMPBELL, S. M.; HOFFMAN, B. J.; LANCE, C. E. Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. **Journal of Management**, v. 36, n. 5, p. 1117-1142, 2010.

UVALDO, Maria da Conceição C. **Tecendo a trama identitária**: um estudo sobre mudanças de carreira. 2010. 142 f. Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo. 2010.

VARDI, Cecília Helena G.R. **Sobre a participação da vivência profissional dos pais na construção do projeto profissional dos filhos**: um estudo exploratório. 2009. 163 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo. 2009.

VELOSO, Elza F. R. **Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil**: desafios e oportunidades para pessoas e organizações. São Paulo: Atlas, 2012.

VELOSO, Elza F. R. et al. Momento social, valores e expectativas: como as mudanças econômicas influenciam a visão dos jovens sobre o trabalho? **ROC - Revista Organização em Contexto**. São Paulo, v. 10. N. 19, p. 279-305, 2014.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 6 ed. São Paulo, SP: Editora Atlas S.A., 2005.

## 7. APÊNDICES

### 7.1. Apêndice A – Publicações – Teses e Dissertações

Nº	TIPO/ANO	TÍTULO	PLATA-FORMA	OBJETIVO
1	Doutorado 2012	<b>A compreensão do sujeito bolsista em relação ao Programa Universidade para Todos ProUni, à luz do pensamento complexo.</b>	Capes	Compreender as dimensões subjetivas dos alunos bolsistas do Programa Universidade para Todos – PROUNI, da Faculdade Pitágoras de Londrina, em relação ao Programa em suas múltiplas dimensões.
2	Doutorado 2011	<b>A construção discursiva do Sistema de Cotas na revista "Caros Amigos".</b>	Capes	Discutir como se dá, na média, a construção do discurso sobre o sistema de cotas no Brasil e como ele se insere no debate sobre a exclusão/inclusão dos negros na sociedade brasileira.
3	Doutorado 2012	<b>Ampliação do acesso ao ensino superior privado lucrativo brasileiro: um estudo sociológico com bolsistas do ProUni na cidade de São Paulo.</b>	Capes	Abordar o aspecto sociológico do ProUni, no sentido de compreendê-lo diferentemente de outras pesquisas e estudos que enfatizam, estritamente, seu caráter "privatizante" sem considerar, e também integrar, outras dimensões.
4	Doutorado 2011	<b>Comprometimento do aluno: um elo entre aprendizagem e inclusão social na qualidade da educação superior.</b>	Capes	Analizar o comprometimento do aluno bolsista do Programa Universidade para Todos PROUNI (ingressados no programa em 2005) com a sua aprendizagem, e os impactos que esse novo acadêmico pode desencadear na universidade e na sociedade.
5	Doutorado 2011	<b>Educação e ProUni: política de inclusão social na perspectiva transdisciplinar.</b>	Capes	Analizar o papel do PROUNI na promoção da inclusão social de estudantes de baixa renda a partir do método transdisciplinar de pesquisa.
6	Doutorado 2012	<b>Educação superior: um meio de efetivar o acesso à justiça.</b>	Capes	Realizar um estudo sobre o ensino superior e o Programa Universidade para Todos— ProUni, como meio de acessibilidade à justiça.
7	Doutorado 2011	<b>Estado capitalista e estratégias de gestão de instituições de ensino superior privadas: o ProUni como política social e como asseguramento da acumulação do capital.</b>	Capes	Investiga o processo de renúncia fiscal direcionado às Instituições de Ensino Superior Privadas (IESP) quando da sua adesão ao PROUNI - Programa Universidade para Todos, como uma política pública de um Estado Capitalista, e seus efeitos sobre as estratégias empresariais.
8	Doutorado 2011	<b>Estímulo, acesso, permanência e conclusão no ensino superior de alunos bolsistas do Programa Universidade para Todos (ProUni): contribuições para o enfrentamento do processo de inserção.</b>	Capes	Identificar as ações pessoais, institucionais e de políticas públicas que contribuem ou contribuíram para o estímulo, o acesso, a inserção, a permanência e a conclusão do curso superior pelos bolsistas do Programa Universidade para Todos (ProUni).
9	Doutorado 2012	<b>O ProUni e seus egressos: uma articulação entre educação, trabalho e juventude.</b>	Capes	Investigar se o ProUni, enquanto Política Pública de Acesso à Educação Superior, possibilitou melhores condições de inserção no mercado de trabalho, assim como melhorias na condição socioeconômica dos seus egressos.
10	Doutorado 2011	<b>Os caminhos do ProUni: trajetórias de bolsistas.</b>	Capes	Investigar os condicionantes que motivaram estudantes bolsistas do ProUni, ingressantes do curso de Pedagogia em uma IES de Limeira/SP, a buscar uma formação de nível superior, bem como o significado atribuído a este ensino, e de que forma se deu essa experiência universitária.

11	Doutorado 2011	<b>Perfil de jovens universitários bolsistas do ProUni: um estudo de caso na Unisinos.</b>	Capes	Descrever, analisar, interpretar e discutir o perfil dos jovens universitários bolsistas do ProUni na UNISINOS.
12	Doutorado 2011	<b>Prática de inclusão na universidade: representações de professores e estudantes.</b>	Capes	Responder como as representações de professores e de estudantes influenciam na inserção de uma política de ação afirmativa.
13	Doutorado 2011	<b>Programa Universidade para Todos (ProUni): mudanças e possibilidades na vida dos sujeitos bolsistas.</b>	Capes	Verificar como, a partir do ingresso de alunos bolsistas do ProUni em diferentes cursos, ocorreu ou não uma maior possibilidade de mudança social na vida desses sujeitos.
14	Doutorado 2012	<b>ProUni: influências sobre a inclusão social dos seus egressos.</b>	Capes	Analizar se a conclusão de um curso superior privado financiado pelo ProUni causa influência sobre a inclusão social de indivíduos.
15	Doutorado 2012	<b>Universidade Zumbi dos Palmares: uma proposta alternativa de inclusão do negro no ensino superior.</b>	Capes	Discutir a proposta alternativa de inclusão do negro no ensino superior concebida e implementada pela Universidade da Cidadania Zumbi dos Palmares.
16	Mestrado 2011	<b>A chegada ao ensino superior: o caso dos bolsistas do ProUni da PUC-RIO.</b>	Capes	Analizar a inserção universitária e alguns aspectos das trajetórias de bolsistas do Programa Universidade Para Todos (ProUni) da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ).
17	Mestrado 2011	<b>A mercantilização da educação superior no Brasil: crítica marxista ao ProUni.</b>	Capes	Analizar, por meio de pesquisa bibliográfica das obras de Marx, Engels, Mezários, Ivo Tonet, Vera Lúcia Jacob, dentre outros autores, a influência do capital na criação de políticas públicas destinadas ao ensino superior, limitadas (nesse estudo) ao Programa Universidade Para Todos - ProUni.
18	Mestrado 2011	<b>A percepção dos professores sobre o Sistema de Cotas para negros da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul - Curso de Pedagogia de Dourados (2004-2008).</b>	Capes	Analizar, segundo a percepção dos professores, do Curso de Pedagogia da Unidade Universitária de Dourados, sobre o sistema para negros, no período de 2004-2008.
19	Mestrado 2011	<b>A permanência de bolsistas ProUni no curso noturno de pedagogia do Centro Universitário do Norte (Uninorte/Laureate).</b>	Capes	Conhecer a percepção desses alunos em relação ao acesso e à permanência no ensino superior privado.
20	Mestrado 2012	<b>Acesso à educação superior: inclusão/exclusão na educação através da bolsa de estudo ProUni- Programa Universidade para Todos.</b>	Capes	Estudar os processos e os procedimentos burocráticos e normativos que regulam a seleção e ingresso no Ensino Superior através do ProUni — Programa Universidade para Todos.
21	Mestrado 2012	<b>Acesso ao ensino superior: análise da contribuição do ProUni e do FIES para estudantes de uma IES em Belo Horizonte - MG.</b>	Capes	Analizar políticas e programas públicos para a Educação Superior no Brasil, com ênfase naquelas implementadas pelo Governo Federal Programa Universidade para Todos (ProUni) e Fundo de Financiamento do Estudante ao Ensino Superior (FIES), enfatizando a perspectiva dos beneficiários.
22	Mestrado 2011	<b>Financiamento de bolsas de estudos para o ensino superior: o Programa Universidade para Todos (ProUni) em Mato Grosso do Sul, no período de 2005 a 2010.</b>	Capes	Analizar o ProUni no Estado de Mato Grosso do Sul, no período de 2005 a 2010.

23	Mestrado 2012	<b>Financiamento público e ampliação do acesso ao ensino superior no Brasil: repercussão em instituições particulares de ensino.</b>	Capes	Analizar o sistema de financiamento público para o Ensino Superior no Brasil e suas possíveis repercussões na ampliação do acesso a este nível de ensino e na gestão de instituições particulares de Ensino Superior.
24	Mestrado 2012	<b>O acesso ao ensino superior: um estudo sobre o ProUni.</b>	Capes	Analizar uma política pública de democratização do acesso ao ensino superior, o ProUni, a partir do seu estado de conhecimento: dos artigos, teses e dissertações, selecionados tendo como referência da biblioteca online do portal IBICT.
25	Mestrado 2012	<b>O comportamento informacional na política de cotas da Universidade Estadual de Londrina.</b>	Capes	Analizar o comportamento informacional dos membros do Conselho Universitário para a tomada de decisão diante da política de cotas para a Universidade Estadual de Londrina.
26	Mestrado 2012	<b>O pertencimento racial de universitários negros da faculdade Zumbi dos Palmares.</b>	Capes	Conhecer as percepções raciais apresentadas por alunos autoclassificados negros da Faculdade Zumbi dos Palmares e averiguar, no entendimento destes alunos, o que a experiência de cursar esta faculdade influenciou na maneira como significam esta pertença racial.
27	Mestrado 2011	<b>O princípio da igualdade face ao Sistema de Cotas nas universidades públicas.</b>	Capes	Fornecer subsídios que sejam úteis na análise das questões envolvendo a implantação do sistema decotas para ingresso nas universidades públicas brasileiras.
28	Mestrado 2012	<b>O Programa Universidade para Todos como política pública para realizar o direito da personalidade à educação.</b>	Capes	Analizar o ProUni como política pública para realizar o direito da personalidade à educação.
29	Mestrado 2012	<b>O Reuni na UFMA e o favorecimento do acesso de alunos com deficiência ao ensino superior: questões para reflexão.</b>	Capes	Analizar se a adesão da UFMA ao REUNI favoreceu ou não o acesso de alunos com deficiência ao Ensino Superior observadas as taxas de ingresso desses alunos.
30	Mestrado 2011	<b>O valor da bolsa ProUni influencia o desempenho acadêmico? Um estudo de caso.</b>	Capes	Estudar se o Programa Universidade para Todos (ProUni) implantado pelo Governo Federal em 2005 atende as expectativas da sociedade como um programa de educação assertiva,
31	Mestrado 2011	<b>O Sistema de Cotas na Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes.</b>	Capes	Analizar, refletir e discutir a efetividade do sistema de cotas na Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes, do ponto de vista da inclusão social dos acadêmicos que ingressaram por este sistema, na categoria afrodescendente (carente).
32	Mestrado 2012	<b>Os sentidos da experiência universitária para jovens bolsistas do ProUni.</b>	Capes	Compreender os sentidos das experiências universitárias para esses jovens, a partir dos referenciais teóricos da sociologia da juventude e da sociologia da educação.
33	Mestrado 2011	<b>Política de ações afirmativas na UFRGS: o processo de resiliência na trajetória de vida de estudantes cotistas negros com bom desempenho acadêmico.</b>	Capes	Analizar o processo de resiliência em estudantes cotistas de escolas públicas autodeclarados negros com bom desempenho acadêmico (Taxa Integralização Média acima de 50%), que ingressaram pelo sistema de reserva de vagas aprovado na Universidade Federal do Rio Grande do Sul em 2008.

34	Mestrado 2012	<b>Políticas públicas para o ensino superior: estudo sobre a inclusão e o desempenho acadêmico dos bolsistas do ProUni em uma IES privada de Minas Gerais.</b>	Capes	Investigar se o ProUni tem conseguido se constituir como uma política de inclusão socioeducacional de seus bolsistas.
35	Mestrado 2012	<b>Possibilidades e oportunidades de atuação política: estudo sobre a formação do grupo de trabalho de ações afirmativas no processo de reivindicação por cotas na UFRGS.</b>	Capes	Investigar tal processo, buscando fatores que explicassem sua ocorrência no contexto estudado, envolvendo os indivíduos participantes, o período histórico e as condições estruturais da instituição que permitiram seu surgimento.
36	Mestrado 2011	<b>Programa Universidade para Todos – ProUni: a função social do direito no ingresso ao ensino superior.</b>	Capes	Discutir sobre a inserção dos sujeitos (bolsistas do ProUni) e respectivos requisitos de entrada e permanência no ensino superior.
37	Mestrado 2012	<b>Programa Universidade para Todos: a percepção dos estudantes de uma universidade privada de São Paulo.</b>	Capes	Verificar se o ProUni, uma política de ação afirmativa, é reconhecida pelos beneficiários deste Programa como uma alternativa de acesso a Educação Superior Privada.
38	Mestrado 2012	<b>Programa Universidade para Todos: uma avaliação sobre efetividade da política pública.</b>	Capes	Analizar a efetividade do Programa Universidade para Todos (PROUNI), identificando os fatores que influenciam os resultados de políticas públicas voltadas ao ensino superior.
39	Mestrado 2011	<b>ProUni: dimensão nacional e perfil dos estudantes em Pernambuco.</b>	Capes	Aprofundar estudo sobre o Programa em si, e, principalmente, sobre a percepção dos estudantes bolsistas acerca do Programa, e do impacto desta em suas vidas.
40	Mestrado 2011	<b>ProUni: uma política de democratização do ensino superior?</b>	Capes	Analizar o PROUNI enquanto Programa que pretende promover a democratização do ensino superior e a justiça social.
41	Mestrado 2011	<b>Representações sociais do Sistema de Cotas raciais em duas universidades públicas do estado do Rio de Janeiro: um estudo comparativo.</b>	Capes	Identificar representações sociais acerca do Sistema de Cotas raciais no Rio de Janeiro a partir do discurso de 51 alunos cotistas e 50 alunos não cotistas de duas Universidades públicas.
42	Mestrado 2011	<b>Sim, somos racistas: análise sociológica do racismo à brasileira.</b>	Capes	Confrontar duas linhas de pensamento sobre as relações raciais no Brasil: O Continuum de Cor e o Racismo Estrutural.
43	Mestrado 2012	<b>Sujeito-cotista x sujeito-de-direito: efeitos de sentidos dos discursos de/sobre o sujeito-cotista da UNEMAT.</b>	Capes	Compreender os sentidos que instituem a posição sujeito-cotista na Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT, através das relações sócio-históricas.
44	Doutorado 2012	<b>Não vou me adaptar: um estudo sobre os bolsistas pernambucanos durante os 10 primeiros anos do programa universidade para todos - ProUni.</b>	Dedalus	Compreender as estratégias adotadas pelos bolsistas pernambucanos do Programa Universidade Para Todos (ProUni) e seus familiares, numa realidade influenciada pela nova possibilidade de acesso ao ensino superior.
45	Doutorado 2009	<b>Negros no ensino superior : trajetória e expectativas de estudantes de administração beneficiados por políticas de ação afirmativa (ProUni e Cotas) em Salvador.</b>	Dedalus	Compreender em que medida a escolha por uma ou outra forma de ingresso corresponde a diferenças na trajetória e/ou nas expectativas dos estudantes de inserção no mercado de trabalho e ascensão social.

46	Mestrado 2009	<b>Cotas para negros nas Universidades Públicas e a sua inserção na realidade jurídica brasileira : por uma nova compreensão epistemológica do princípio constitucional da igualdade.</b>	Dedalus	Estudar a política de cotas para negros nas universidades públicas e sua compatibilidade com os princípios constitucionais da igualdade e da proporcionalidade.
47	Mestrado 2014	<b>Negros e negras chegam à universidade: estudo sobre trajetórias acadêmicas e as perspectivas profissionais dos cotistas da Unifesp.</b>	Dedalus	Analizar as trajetórias acadêmicas e as perspectivas profissionais dos alunos aprovados pelo sistema de cotas para negros da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP).
48	Mestrado 2000	<b>Propostas de ações afirmativas no Brasil : o acesso da população negra ao ensino superior.</b>	Dedalus	Realizar um mapeamento da discussão de propostas de ações afirmativas voltadas para a população negra no Brasil.
49	Doutorado 2013	<b>A dimensão subjetiva da desigualdade social: um estudo sobre a escolha do curso universitário entre os alunos bolsistas do Programa Universidade para Todos - ProUni.</b>	Lumen	Investigar a dimensão subjetiva da desigualdade social, a partir da escolha do curso universitário dos bolsistas ProUni.
50	Doutorado 2013	<b>A política de cotas na UEPG: em busca da democratização da educação superior.</b>	Lumen	Acompanhar as ações da Universidade Estadual de Ponta Grossa, Paraná, em relação à Política de Cotas, identificando os avanços e as dificuldades vividas.
51	Doutorado 2006	<b>A política de cotas raciais na universidade pública brasileira: um desafio ético.</b>	Lumen	Aprofundar tal discussão com um olhar ético sobre a política contemporânea da reserva de vagas/cotas raciais no ensino superior.
52	Doutorado 2013	<b>Educação, desigualdade e políticas públicas: a subjetividade no processo de escolarização da camada pobre.</b>	Lumen	Evidenciar as Políticas Educacionais que embasam o Ensino Superior no Brasil, assim como as formas que a desigualdade social toma na educação, dando enfoque à dimensão subjetiva dessa realidade.
53	Doutorado 2010	<b>Na trilha do ProUni: implantação, acompanhamento e perspectivas em uma instituição de ensino superior de Santa Catarina.</b>	Lumen	Analizar a implantação e as repercussões do ProUni numa Instituição de Ensino Superior (IES) de Santa Catarina.
54	Mestrado 2009	<b>Ações afirmativas e universidade: uma discussão do sistema de cotas da UFMA.</b>	Lumen	Analizar a relação entre as políticas de ação afirmativa e a universidade pública através do sistema de cotas para estudantes negros na Universidade Federal do Maranhão - UFMA.
55	Mestrado 2009	<b>As cotas nas universidades públicas brasileiras.</b>	Lumen	Reunir os dados e as informações referentes à implantação do sistema de cotas nas universidades para apreender como as instituições têm tratado esse processo.
56	Mestrado 2009	<b>Expectativas dos alunos concluintes do ensino médio público estadual com relação ao ingresso no ensino superior: conhecimento do ProUni e FIES.</b>	Lumen	Analizar o conhecimento que os alunos do ensino médio noturno da rede pública estadual têm dos programas do governo federal (ProUni e FIES), como expectativa e expressão de ingresso no ensino superior privado.
57	Mestrado 2014	<b>Fundo de Financiamento Estudantil (Fies) para o ensino superior privado: acesso, processos e contradições.</b>	Lumen	Identificar os mecanismos de funcionamento do Fies, em busca de analisar os princípios, as propostas, os processos e as contradições de execução do programa no rol de políticas para o ensino superior.

58	Mestrado 2009	<b>Igualdade e discriminação e o direito fundamental à educação: o acesso ao ensino superior e o sistema de cotas.</b>	Lumen	Averiguar conceitos, correntes e doutrinas acerca do princípio da igualdade e a discriminação; tendo o direito fundamental à educação como aporte principal voltado para o ensino superior e ao sistema de cotas.
59	Mestrado 2008	<b>O desempenho acadêmico dos alunos do Programa Universidade Para Todos.</b>	Lumen	Conhecer a percepção dos professores universitários acerca do desenvolvimento, dos ganhos e das dificuldades, no desempenho dos alunos bolsistas do Programa Universidade Para Todos – ProUni.
60	Mestrado 2008	<b>O direito à educação e as cotas universitárias.</b>	Lumen	Analizar o sistema de cotas universitárias implementadas pela legislação brasileira.
61	Mestrado 2009	<b>O processo de formação de identidade de estudantes negros que ingressaram no ensino superior pelo sistema de cotas do ProUni: a questão da ação afirmativa.</b>	Lumen	Compreender como o estudante negro, que ingressou pela Ação afirmativa no Programa Universidade Para Todos – ProUni, constrói sua identidade.
62	Mestrado 2010	<b>Políticas públicas de acesso à educação superior, beneficiários, objetivos e resultados, em Vitória da Conquista: FIES e ProUni.</b>	Lumen	Avaliar os programas ProUni e FIES, em Vitória da Conquista, Bahia, em 2008, sob o aspecto da eficácia e efetividade.
63	Mestrado 2008	<b>Políticas públicas de educação superior - Programa Universidade para Todos: um olhar dos alunos beneficiários na PUC-SP.</b>	Lumen	Estudar o Programa Universidade para Todos (ProUni) – uma política pública de Ensino Superior com o intuito de assegurar o acesso de jovens à universidade.

## 7.2. Apêndice B – Publicações – Artigos

Nº	PLATA- FORMA/ ANO	TÍTULO	OBJETIVO
1	Scielo 2014	<b>Comprometimento do aluno ProUni: acesso, persistência e formação acadêmica</b>	Verificar questões relacionadas ao acesso, à permanência e à formação de acadêmicos que foram alunos do Programa Universidade para Todos (ProUni).
2	Scielo 2012	<b>Ações afirmativas no ensino superior: análise do perfil socioeconômico e da experiência universitária de bolsistas do ProUni na PUC-Rio.</b>	Traçar o perfil socioeconômico dos alunos beneficiados e apresentar os principais incentivos e dificuldades para a permanência.
3	Scielo 2012	<b>A ampliação da base social da educação superior no contexto do Centro Universitário do Leste de Minas Gerais: o caso do ProUni.</b>	Identificar desafios e implicações do ProUni no contexto das práticas institucionais dessa Instituição de Educação Superior (IES) e a efetividade do Programa no que tange ao acesso de estudantes negros da Região Metropolitana do Vale do Aço (RMVA) ao ensino superior.
4	Scielo 2014	<b>Política para a educação superior no governo Lula: expansão e financiamento.</b>	Percorrer o caminho da formulação e da implementação de elementos da agenda governamental que propiciam a expansão e o financiamento da oferta, combinados a subsídios e bolsas aos estudantes.
5	Scielo 2009	<b>ProUni e UAB como estratégias de EAD na expansão do ensino superior.</b>	Analizar os programas Universidade para Todos (ProUni) e Universidade Aberta do Brasil (UAB) como estratégias de Educação a Distância promovidas pelo governo Lula na expansão e democratização do Ensino Superior.
6	Scielo 2007	<b>Acesso, expansão e equidade na educação superior: novos desafios para a política educacional brasileira.</b>	Discutir a questão do acesso e da equidade na educação.
7	Scielo 2011	<b>A efetividade de programas sociais de acesso à educação superior: o caso do ProUni.</b>	Analizar a efetividade de programas sociais de acesso à educação superior a partir da ótica de seus beneficiários.
8	Scielo 2014	<b>"Uni por Uni, eu escolhi a que era do lado da minha casa": deslocamentos cotidianos e o acesso, a permanência e a fruição da universidade por bolsistas do ProUni no Ensino Superior privado.</b>	Investigar e discutir os modos pelos quais os deslocamentos diárioss empreendidos pelos prounistas, na cidade de São Paulo, interagem com as dimensões de acesso, permanência e fruição do Ensino Superior.
9	Scielo 2007	<b>Effects of the brazilian university policy of targeting the poor.</b>	Analizar, teoricamente, os efeitos do ProUni sobre a qualidade da força de trabalho formada nas universidades privadas.
10	Scielo 2015	<b>Análise de estudos e pesquisas sobre o sentido social do programa Universidade para Todos (ProUni).</b>	Abordar o sentido social do Programa Universidade para Todos (ProUni), no contexto das políticas educacionais, no Brasil.
11	Scielo 2014	<b>Programa Universidade para Todos (ProUni): quem ganha o quê, como e quando?</b>	Identificar quais atores ganharam o quê, quando e como, a partir do processo político desenvolvido durante a formulação do programa.
12	Scielo 2011	<b>O ProUni e a conclusão do ensino superior: novas trajetórias pessoais e profissionais dos egressos.</b>	Avaliar os impactos de uma política pública em educação voltada à inclusão no Ensino Superior privado de populações com baixas chances de acesso ao mesmo.
13	Scielo 2011	<b>O ProUni e a conclusão do ensino superior: questões introdutórias sobre os egressos do programa na zona oeste do Rio de Janeiro.</b>	Avaliar os impactos de uma política pública em educação voltada à inclusão no ensino superior privado, através de bolsas de estudos, de populações com baixas chances de acesso ao ensino superior.

14	Scielo 2014	<b>Alunos ProUni e não ProUni nos cursos de licenciatura: evasão em foco.</b>	Realizar um mapeamento comparativo entre alunos de cursos de licenciatura bolsistas do ProUni e alunos não bolsistas no que diz respeito à situação deles, no segundo semestre de 2012, nos cursos por eles ingressados em 2007, 2008 e 2009 em uma instituição de Ensino Superior privada de cunho filantrópico, sem fins lucrativos, do Rio Grande do Sul, Brasil.
15	Scielo 2006	<b>ProUni: democratização do acesso às Instituições de Ensino Superior?.</b>	Discutir em que medida o ProUni é um instrumento de democratização da educação superior no Brasil ou um mero programa de estímulo à expansão das Instituições de Ensino Superior (IES) privadas.
16	Scielo 2015	<b>Os Herdeiros e os bolsistas do ProUni na cidade de São Paulo.</b>	Discutir dados de uma pesquisa empírica efetuada com 50 bolsistas do Programa Universidade para Todos (ProUni) na cidade de São Paulo, dialogando com reflexões presentes em Os Herdeiros.
17	Scielo 2004	<b>Para silenciar os campi.</b>	Examinar se as medidas encaminhadas pelo governo de Lula da Silva, como o ProUni, o Sistema Nacional de Educação e o Projeto de Lei de Inovação Tecnológica, configuram uma ação articulada sobre a educação superior.
18	Scielo 2006	<b>O ProUni no governo Lula e o jogo político em torno do acesso ao ensino superior.</b>	Compreender a relação complexa e dinâmica da política pública para o ensino superior no governo Lula, no que tange ao ProUni) e sua articulação com a política fiscal e o financiamento por meio da renúncia tributária.
19	Scielo 2015	<b>Equidade na educação superior no Brasil: uma análise multinomial das políticas públicas de acesso.</b>	Avaliar, sob a base do conceito de igualdade de oportunidades, a coerência das políticas de cotas ProUni e FIES como geradoras de equidade no acesso ao ensino superior.
20	Scielo 2014	<b>O novo perfil do campus brasileiro: uma análise do perfil socioeconômico do estudante de graduação.</b>	Discutir até que ponto as políticas públicas e ações afirmativas começam a alterar o perfil socioeconômico do estudante de graduação do campus brasileiro.
21	Scielo 2015	<b>A lei de cotas na perspectiva do desempenho acadêmico na Universidade Federal de Uberlândia.</b>	Verificar se existem diferenças significativas no desempenho dos alunos ingressantes por meio de programas de cotas, quando comparados aos demais.
22	Scielo 2013	<b>O subproduto social advindo das cotas raciais na educação superior do Brasil.</b>	Demonstrar que as ações afirmativas no Brasil, no âmbito da universidade pública, originalmente reivindicadas pelo segmento negro, acabaram proporcionando um consistente subproduto social que beneficiou outros segmentos etnicorraciais.
23	Scielo 2012	<b>Representações sociais de estudantes universitários sobre cotas na universidade.</b>	Analizar as representações sociais de estudantes universitários sobre o sistema de reserva de vagas com base em critérios raciais e sociais nas universidades.
24	Scielo 2014	<b>A implantação de cotas na universidade: paternalismo e ameaça à posição dos grupos dominantes.</b>	Entender como se manifestam e desenvolvem as atitudes perante as cotas.
25	Scielo 2007	<b>Percepções de justiça social e atitudes de estudantes pré-vestibulandos e universitários sobre as cotas para negros e pardos nas universidades públicas.</b>	Analizar a relação entre as percepções de justiça social e os posicionamentos de estudantes sobre as cotas.
26	Scielo 2014	<b>Repertórios discursivos de estudantes universitários sobre cotas raciais nas universidades públicas brasileiras.</b>	Investigar os repertórios discursivos de estudantes universitários sobre as ações afirmativas.
27	Scielo 2009	<b>Afetividade entre estudantes e sistema de cotas para negros.</b>	Investigar a afetividade presente entre estudantes cotistas e não-cotistas durante a vigência da política de cotas raciais na Universidade de Brasília.

28	Scielo 2010	<b>As políticas públicas de ação afirmativa na educação e sua compatibilidade com o princípio da isonomia: acesso às universidades por meio de cotas para afrodescendentes.</b>	Analizar as políticas públicas de ação afirmativa na educação, considerando os aspectos relativos à legislação educacional e aos princípios constitucionais da isonomia, especialmente quanto ao acesso de afrodescendentes às universidades por meio de cotas.
29	Scielo 2005	<b>Acesso à universidade pública através de cotas: uma reflexão a partir da percepção dos alunos de um pré-vestibular inclusivo.</b>	Conhecer a percepção de alunos de um pré-vestibular inclusivo sobre a implantação de cotas.
30	Scielo 2012	<b>Democratização do acesso e do sucesso no ensino superior: uma reflexão a partir das realidades de Portugal e do Brasil.</b>	Discutir, com base na análise de alguns indicadores da forte expansão ocorrida nos sistemas de ensino superior de Portugal e do Brasil nas últimas décadas, a efetiva democratização ocorrida.
31	Anpad 2015	<b>O ProUni e a promoção do empoderamento de mulheres: estudo com egressas de uma Instituição de Ensino Superior privada mineira.</b>	Analizar as repercussões da graduação no processo de empoderamento de mulheres que formaram com bolsa do Programa Universidade para Todos (PROUNI), no período compreendido entre 2009 a 2013.
32	Anpad 2010	<b>Adesão ao ProUni: a percepção de gestores de IES privadas da cidade de São Paulo</b>	Identificar e analisar qual é apercepção destes sujeitos, na cidade de São Paulo, quanto à adesão a este programa.
33	Anpad 2010	<b>O processo de criação do programa Universidade para Todos? ProUni: interesses e escolhas no processo decisório.</b>	Investigar o jogo de interesses ocorrido na formulação do Programa Universidade para Todos (ProUni).
34	Anpad 2013	<b>Inserção de alunos bolsistas no mercado de trabalho: Qual o valor do diploma universitário?</b>	Ampliar o entendimento acerca da inserção no mercado de trabalho de alunos bolsistas em uma importante universidade privada, buscando perscrutar se a formação obtida foi decisiva para a obtenção do emprego, bem como entender como esses indivíduos avaliam fatores que impactaram na sua empregabilidade.
35	Anpad 2015	<b>Meritocracia e o Sistema de Cotas nas universidades brasileiras: um estudo de caso com estudantes da Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA).</b>	Analizar qual a percepção que os estudantes dos cursos de Direito, Administração e Contabilidade, da Universidade Federal Rural do Semiárido, têm sobre sistemas de cotas, como maneira de ingresso nas IFS brasileiras, e sua relação com o conceito de meritocracia.
36	Anpad 2012	<b>A política pública de cotas na UERJ: desempenho e inclusão.</b>	Aprofundar o debate sobre a política pública de quotas voltada ao acesso e à permanência de negros e pobres na Universidade brasileira.
37	Anpad 2006	<b>A política de cotas nas universidades brasileiras: como ela chegou à agenda de políticas públicas?</b>	Levantar a opinião de atores visíveis e invisíveis (Kingdon, 1984), bem como pesquisas e trabalhos relacionados à condição dos negros no Brasil.
38	Anpad 2006	<b>A adoção da Política de Cotas nas universidades públicas brasileiras e sua repercussão no ensino superior do país.</b>	Verificar em que medida a adoção da política de cotas nas universidades brasileiras é uma ação que poderá contribuir para o desenvolvimento socioeconômico e inclusão social.

### 7.3. Apêndice C – Termo de Consentimento

#### CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL EM JOVENS UNIVERSITÁRIOS: UM ESTUDO A PARTIR DOS VALORES E DAS DEFINIÇÕES DE ÂNCORAS E EXPECTATIVAS DE CARREIRA.

##### Termo de consentimento livre e esclarecido

Eu, \_\_\_\_\_, RG \_\_\_\_\_, CPF \_\_\_\_\_ dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário de pesquisa sob responsabilidade de DIONE FAGUNDES NUNES GOMES, doutoranda, sob orientação do Prof. Dr. Leonardo Nelmi Trevisan, membro do Programa de Estudos Pós-Graduados da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Aceito este Termo de Consentimento e estou ciente de que o objetivo da pesquisa é: identificar quais as variáveis presentes construção da identidade profissional em jovens universitários, a partir da definição das âncoras e expectativas de carreira, bem como dos valores individuais. Além disso, estou ciente de que poderei entrar em contato com a responsável pelo estudo Profa. Me. Dione Fagundes Nunes Gomes, sempre que julgar necessário, pelo email [dfngomes@pucsp.br](mailto:dfngomes@pucsp.br).

A sua resposta contribuirá empiricamente para melhorar o conhecimento sobre o processo de formação de identidade profissional em jovens universitários. No questionário e na entrevista não há respostas certas ou erradas. Os dados recolhidos serão tratados confidencialmente e, por conseguinte, os resultados da pesquisa não identificarão os respondentes, garantindo o anonimato.

- Aceito participar da pesquisa  
 Não aceito participar da pesquisa

---

Participante – assinatura

Local e data

---

Dione Fagundes Nunes Gomes – Pesquisadora responsável  
 RG 19.190.209-3 / CPF 062.168.998-05

---

Testemunha 1 - nome e assinatura

Testemunha 1 – RG e CPF

---

Testemunha 2 - nome e assinatura

Testemunha 2 – RG e CPF

## 7.4. Apêndice D – Roteiro de Entrevista semiestruturada

- 1 - Como você se define profissionalmente?
- 2 - O que te levou a escolher esse curso, essa profissão?
- 3 - Como tem sido sua trajetória profissional do início até esse momento? (empresas, tempo, experiência, funções, promoções).
- 4 - Você gosta do que faz? Exerce atividade na profissão que escolheu?
- 5 - O que você mais valoriza no trabalho?
- 6 - O que você estaria disposto a fazer, no trabalho, para obter sucesso?
- 7 - Você acredita que as lideranças podem influenciar no seu sucesso profissional? Se sim, como? O quanto?
- 8 - Você acredita que outros profissionais (pares, subordinados, etc) podem influenciar no seu sucesso profissional? Se sim, como? O quanto?
- 9 - Por que escolheu estudar nessa Instituição de Ensino?
- 10 - Sem a bolsa você estudaria nessa universidade?
- 11 - Se pudesse escolher em qual universidade estudar sem preocupação com dinheiro, distância, vestibular, etc, em qual estudaria?
- 12 - Qual é a sua expectativa de carreira? Como você se vê daqui a 5 anos? O que quer atingir em termos profissionais?
- 13 - Qual é a sua ideia de sucesso; o que garante o sucesso
- 14 - O que o trabalho significa para você?
- 15 - Por que resolveu fazer um curso superior?
- 16 - Como é a sua estrutura familiar? (se mora com os pais, se tem irmãos ou outros membros residindo com a família, se ajuda financeiramente nas despesas da casa, valores familiares principais, fé/religião, lazer em família, etc).
- 17 - Sua família, amigos (ou outras pessoas) tiveram alguma influência na sua escolha profissional? Se sim, quem? A influência foi positiva ou negativa? Em qual medida?
- 18 - Você acha que algo mais teve influência na sua escolha profissional?
- 19 - Você teve alguma orientação vocacional (testes, conversa com especialista, etc)? Se sim, foi importante, ajudou?
- 20 - Seguiu ou conheceu algum modelo, alguém real, ou distante, ou imaginário, até ficcional, que o influenciou?
- 21 - Fique à vontade para fazer outros comentários.

## 8. ANEXOS

### 8.1. Anexo A – Inventário de Âncoras de Carreira (SCHEIN, 1996)

#### Pesquisa – Âncoras de Carreira

Nome:			
Idade:	Sexo: <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	Trabalha? <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	
Área profissional:			
E-Mail:		Telefone:	
É bolsista? (Qualquer tipo de bolsa)		( <input type="checkbox"/> ) Sim ( <input type="checkbox"/> ) Não	

#### Após calcular os resultados do questionário, preencha os campos abaixo:

Âncora de maior pontuação:	
Âncora de segunda maior pontuação:	

O questionário a seguir é um instrumento para a identificação de sua âncora de carreira. Ao respondê-lo, você estará contribuindo para uma pesquisa que tem por finalidade estudar aspectos relacionados à carreira dos formandos do curso superior de administração. Procure responder às perguntas tão honestamente quanto possível e trabalhar rapidamente.

#### Como classificar os itens

Para cada um dos próximos 40 itens, classifique o quanto este item é verdadeiro para você em geral, atribuindo-lhe um número de 1 a 6. Quanto maior o número, mais este item é verdadeiro para você.

Escreva a classificação que se aplica ao seu caso no espaço em branco, à esquerda de cada item. Use a escala seguinte para classificar quanto cada item é verdadeiro para você:

Nunca é Verdadeiro para Mim	Ocasionalmente é Verdadeiro para Mim	Frequentemente é Verdadeiro para Mim	Sempre é Verdadeiro para Mim
1	2	3	4

5

6

1. Sonho em ser tão bom no que faço, de tal forma que meus conhecimentos especializados sejam constantemente procurados.
2. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerenciar o esforço dos outros.
3. Sonho em ter uma carreira que me dê a liberdade de fazer o trabalho à minha maneira de no tempo por mim programado.

- \_\_\_\_ 4. Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.
- \_\_\_\_ 5. Estou sempre procurando ideias que me permitam iniciar meu próprio negócio.
- \_\_\_\_ 6. Sinto-me bem em minha carreira apenas quando tenho a sensação de ter feito uma contribuição real para o bem da sociedade.
- \_\_\_\_ 7. Sonho com uma carreira na qual eu possa solucionar problemas ou vencer com situações extremamente desafiadoras.
- \_\_\_\_ 8. Preferiria deixar meu emprego do que ser colocado em um trabalho que comprometa minha capacidade de me dedicar aos assuntos pessoais e familiares.
- \_\_\_\_ 9. Sinto-me sucedido em minha carreira apenas quando posso desenvolver minhas habilidades técnicas ou funcionais a um nível de competência muito alto.
- \_\_\_\_ 10. Sonho em dirigir uma organização complexa e tomar decisões que afetem muitas pessoas.
- \_\_\_\_ 11. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quanto tenho total liberdade de definir minhas próprias tarefas, horários e procedimentos.
- \_\_\_\_ 12. Preferiria deixar meu emprego do que aceitar uma tarefa que possa colocar em risco minha segurança na organização.
- \_\_\_\_ 13. Montar meu próprio negócio é mais importante para mim do que atingir uma alta posição gerencial como empregado.
- \_\_\_\_ 14. Sinto-me mais realizado em minha carreira quando posso utilizar meus talentos a serviço dos outros.
- \_\_\_\_ 15. Sinto-me realizado em minha carreira apenas quando enfrento e supero desafios extremamente difíceis.
- \_\_\_\_ 16. Sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e de trabalho.
- \_\_\_\_ 17. Tornar-me um gerente técnico em minha área de especialização é mais atraente para mim do que tornar-me um gerente geral.
- \_\_\_\_ 18. Sentir-me-ei bem sucedido em minha carreira apenas quando me tornar um gerente geral em alguma organização.
- \_\_\_\_ 19. Sentir-me-ei bem sucedido em minha carreira apenas quando alcançar total autonomia e liberdade.
- \_\_\_\_ 20. Procuro trabalhos em organizações que me deem senso de segurança e estabilidade.

- Sinto-me realizado em minha carreira quando tenho a oportunidade de construir
- \_\_\_\_\_ 21. alguma coisa que seja resultado unicamente de minhas próprias ideias e esforços.
- Utilizar minhas habilidades para tornar o mundo um lugar melhor para se viver e
- \_\_\_\_\_ 22. trabalhar, é mais importante para mim do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.
- Sinto-me mais realizado em minha carreira quando solucionei problemas
- \_\_\_\_\_ 23. insolúveis ou venci o que aparentemente era impossível de ser vencido.
- Sinto-me bem sucedido na vida apenas quando fui capaz de equilibrar minhas
- \_\_\_\_\_ 24. necessidades pessoais, familiares e de carreira.
- Preferiria deixar meu emprego do que aceitar uma tarefa de rodízio que me
- \_\_\_\_\_ 25. afaste da minha área de experiência.
- Tornar-me um gerente geral é mais atraente para mim do que tornar-me um
- \_\_\_\_\_ 26. gerente técnico em minha área de especialização.
- Para mim, poder fazer um trabalho à minha própria maneira, sem regras e
- \_\_\_\_\_ 27. restrições, é mais importante do que segurança.
- Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando percebo que tenho total
- \_\_\_\_\_ 28. segurança financeira e estabilidade no trabalho
- Sinto-me bem sucedido em meu trabalho apenas quando posso criar ou
- \_\_\_\_\_ 29. construir alguma coisa que seja inteiramente de minha autoria.
- Sonho em ter uma carreira que faça uma real contribuição à humanidade e à
- \_\_\_\_\_ 30. sociedade.
- Procuro oportunidades de trabalho que desafiem fortemente minhas habilidades
- \_\_\_\_\_ 31. para solucionar problemas.
- Equilibrar as exigências da minha vida pessoal e profissional é mais importante
- \_\_\_\_\_ 32. do que alcançar alta posição gerencial.
- Sinto-me plenamente realizado em meu trabalho quando sou capaz de empregar
- \_\_\_\_\_ 33. minhas habilidades e talentos especiais.
- Preferiria deixar minha organização do que aceitar um emprego que me
- \_\_\_\_\_ 34. afastasse da trajetória de gerência geral.
- Preferiria deixar minha organização do que aceitar um emprego que reduza
- \_\_\_\_\_ 35. minha autonomia e liberdade.
- \_\_\_\_\_ 36. Sonho em ter uma carreira que me dê senso de segurança e estabilidade.
- \_\_\_\_\_ 37. Sonho em iniciar e montar meu próprio negócio.
- Preferiria deixar minha organização do que aceitar uma tarefa que prejudique
- \_\_\_\_\_ 38. minha capacidade de servir aos outros.

- 39. Trabalhar em problemas praticamente insolúveis para mim é mais importante do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.
- 40. Sempre procurei oportunidades de trabalho que minimizassem interferências com assuntos pessoais e familiares.

Neste ponto, reveja suas respostas e localize todos os itens aos quais deu pontos mais altos. Selecione os TRÊS que lhe pareçam os mais verdadeiros e acrescente a *cada* um desses itens mais QUATRO pontos. Agora você pode classificar seu questionário.

### Quadro de Pontos

Os espaços em branco a seguir representam os itens que você acabou de classificar. Transfira suas respostas das páginas anteriores para os espaços em branco. Não se esqueça de acrescentar os quatro pontos para os três itens mais verdadeiros para você. Some os números de cada coluna e divida esse total pelo número de itens na coluna (cinco). A média resultante é sua autoavaliação de quão verdadeiros os itens nesta escala são para você.

TF	GG	AI	SE	CE	SD	DP	EV
1.    —	2.    —	3.    —	4.    —	5.    —	6.    —	7.    —	8.    —
9.    —	10.   —	11.   —	12.   —	13.   —	14.   —	15.   —	16.   —
17.   —	18.   —	19.   —	20.   —	21.   —	22.   —	23.   —	24.   —
25.   —	26.   —	27.   —	28.   —	29.   —	30.   —	31.   —	32.   —
33.   —	34.   —	35.   —	36.   —	37.   —	38.   —	39.   —	40.   —

Total

—    —    —    —    —    —    —    —  
 $\div 5$      $\div 5$

Média

—    —    —    —    —    —    —    —

**8.2. ANEXO B – Inventário de Valores Motivacionais de Shalon Schwartz  
(versão reduzida)**

**QUESTIONÁRIO SOBRE VALORES PESSOAIS**

(Adaptado de SCHWARTZ *et al.*, 2001 com base em ALMEIDA, 2009)

O questionário abaixo contém afirmações que denotam preferências com base em valores pessoais. Sua tarefa é declarar em que medida essas preferências coincidem com as suas como princípios de conduta que orientam a sua vida e as suas escolhas.

O preenchimento é bem simples. Basta marcar com um “x” a coluna que corresponde ao grau de coincidência às suas preferências pessoais.

ITENS DO QUESTIONÁRIO SOBRE VALORES MOTIVACIONAIS		1 Nada Coincidente	2 Pouquíssimo Coincidente	3 Pouco Coincidente	4 Coincidente	5 Muito Coincidente	6 Extremamente Coincidente
1	Pensar em novas ideias e ser criativo, fazendo as coisas à minha maneira.						
2	Ser rico, ter muito dinheiro e possuir bens valiosos.						
3	Defender que todas as pessoas, incluindo as que eu não conheço, devem ser tratadas com igualdade e justiça.						
4	Mostrar as minhas capacidades para que as pessoas possam admirar o que faço.						
5	Viver em um lugar seguro, evitando tudo o que possa colocar em risco a minha estabilidade.						
6	Fazer muitas coisas diferentes na vida e procurar sempre coisas novas para fazer.						
7	Defender que as pessoas devem fazer o que lhes mandam, cumprindo as regras em todos os momentos, mesmo quando ninguém está observando.						
8	Escutar as pessoas que são diferentes de mim e, mesmo que não concorde com elas, procurar compreendê-las.						

9	<b>Não pedir mais do que se tem, acreditando que as pessoas devem viver satisfeitas com o que possuem.</b>					
10	<b>Divertir-me sempre que posso, fazendo coisas que me dão prazer.</b>					
11	<b>Tomar as minhas próprias decisões sobre o que faço, tendo liberdade para planejar e escolher as minhas ações.</b>					
12	<b>Ajudar e zelar pelo bem-estar das pessoas que me rodeiam.</b>					
13	<b>Ter sucesso e impressionar os outros.</b>					
14	<b>Defender que o país deva estar livre de ameaças internas e externas, protegendo a ordem social.</b>					
15	<b>Correr riscos e procurar sempre novas aventuras.</b>					
16	<b>Comportar-me sempre de maneira apropriada, evitando fazer coisas que os outros considerem errado.</b>					
17	<b>Estar no comando e dizer às outras pessoas o que elas devem fazer, esperando que cumpram.</b>					
18	<b>Ser leal aos amigos e dedicar-me às pessoas que me estão próximas.</b>					
19	<b>Proteger e preservar a natureza.</b>					
20	<b>Respeitar a crença religiosa e cumprir os mandamentos da sua doutrina.</b>					
21	<b>Apreciar os prazeres da vida e cuidar bem de mim.</b>					