



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ – UFC
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**Um estudo sobre o comprometimento vocacional na
construção das trajetórias de carreira de gestores e
docentes do Ensino Superior**

Fortaleza – Ceará

2012

OLÍVIA LIMA GUERREIRO DE ALENCAR

**Um estudo sobre o comprometimento vocacional na
construção das trajetórias de carreira de gestores e
docentes do Ensino Superior**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Psicologia da Universidade Federal do Ceará – UFC,
como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em
Psicologia.

Linha de pesquisa: Processos de mediação – Trabalho,
atividade e interação social

Orientador: Prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá
Universidade Federal do Ceará

Fortaleza

Universidade Federal do Ceará

2012

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca de Ciências Humanas

-
- A354e Alencar, Olívia Lima Guerreiro de.
Um estudo sobre o comprometimento vocacional na construção das trajetórias de carreira de gestores e docentes do ensino superior / Olívia Lima Guerreiro de Alencar.
92 f. : il., enc. ; 30 cm.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Fortaleza, 2012.
Área de Concentração: Processos de mediação : trabalho, atividade e interação social.
Orientação: Prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá.
1. Vocação. 2. Orientação profissional. 3. Interesse profissional. 4. Profissões. 5. Professores universitários. I. Título.



Universidade Federal do Ceará – UFC
Departamento de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Dissertação intitulada “*Um estudo sobre o comprometimento vocacional na construção das trajetórias de carreira de gestores e docentes do Ensino Superior*”, de autoria da mestranda Olívia Lima Guerreiro de Alencar, aprovado pela banca examinadora, constituída pelos seguintes professores:

Prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá – UFC – Orientador

Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino – UFC – Co-orientador

Profa. Dra. Janice Janissek – UFBA

Profa. Dra. Veriana de Fátima Rodrigues Colaço
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Fortaleza, 06 de agosto de 2012.

Universidade Federal do Ceará
Av. Universidade, 2853 – Benfica - 60020-181 - Fortaleza, CE
Telefone (0xx) 85 3366-7300

Ao meu Deus, dedico este trabalho:

**“Tu és digno, Senhor e Deus nosso,
De receber a glória, a honra e o poder,
Porque todas as coisas tu criaste, sim,
Por causa da tua vontade vieram
a existir e foram criadas”**

Apocalipse 4: 11

AGRADECIMENTOS

A trajetória de realização deste mestrado em Psicologia foi um percurso carregado de significado em minha vida. Trabalhando nestes últimos vinte e poucos anos como psicóloga, debrucei-me sobre a temática da vocação como uma inspiração. Precisei de preciosos inspiradores, orientadores, e companheiros de jornada. Portanto, quero muito agradecer...

Ao meu DEUS, na pessoa do PAI, do FILHO e do ESPIRITO SANTO, meu propósito maior de vida e fonte de minha vocação.

Aos meus pais, Olívio e Zélia, pelo legado de vida. Amo vocês incomparavelmente.

Aos meus queridos **Dalton e Davi**, companheiros amorosos de todas as horas.

A **Karine**, minha irmã e muito amiga, por todas as horas e horas de cumplicidade.

A **Sandra, Rejane e Clara**, pela amizade, carinho e inspiração em dias essenciais.

A **Susana e Elisa**, minhas irmãs do coração, encorajadoras de novos sonhos.

A **Diana**, por ter acreditado em mim, como poucos.

A **Rosenir**, por ter me conduzido ao encontro da minha vocação.

Ao **Luis Antonio e Claudianne**, por acreditarem em mim e no meu trabalho.

À **UFC e à FUNCAP** por terem me permitido e investido na realização deste trabalho.

Ao **prof. Caubi Tupinambá**, pela inestimável orientação e apoio.

Ao **prof. Cássio Aquino**, por me ajudar a ver, sentir e sonhar minha dissertação.

A **profa. Verônica Ximenes**, pelo encorajamento e suas ideias valiosas sobre como fazer.

A **profa. Janice Janissek e profa. Tania Casado**, pela preciosa contribuição acadêmica.

A todos os **clientes** que, seja no consultório ou nas organizações, compartilharam suas trajetórias de trabalho, conflitos, anseios, dificuldades, desafios e objetivos futuros.

A todos os **sujeitos** desta pesquisa, por compartilharem suas histórias, carreiras e vocações...

RESUMO

Na atual pesquisa, consideramos a vocação como uma dimensão do comprometimento com a carreira e aprofundamos a compreensão sobre sua representatividade na construção das trajetórias de vida de trabalho. Busca-se conhecer como os sujeitos comprometidos vocacionalmente constroem suas carreiras na atualidade. O eixo conceitual adotado advém da Psicologia vocacional de Donald Super e da concepção de “carreira proteana” de Douglas Tim Hall, cujos conceitos apontam para uma perspectiva contextual-desenvolvimentista de construção das carreiras. Foi adotada uma abordagem qualitativa e quantitativa dos dados com a aplicação da escala de comprometimento e entrenchamento na amostra constituída por 34 sujeitos, de ambos os sexos, todos oriundos de uma instituição de ensino superior, onde exercem atividades de docência e gestão. Os sujeitos com maiores pontuações na escala de comprometimento com a carreira foram entrevistados individualmente e os dados obtidos submetidos à análise de conteúdo. As dimensões psicológicas consideradas foram: autoconceito vocacional, planejamento de carreira, significado do trabalho, influências sociais, escolha da profissão e identificação com o trabalho atual. Os resultados apontam para uma relação significativa entre relações familiares, autoconceito vocacional e planejamento de carreira nos sujeitos comprometidos vocacionalmente. *A carreira como uma vocação* parece ter sido vivenciada e conhecida no contexto do convívio íntimo da família, onde se desenvolveram as primeiras bases do autoconceito e das decisões vocacionais. As famílias demonstraram traços comuns no relacionamento entre pais e filhos: a autonomia para a decisão vocacional pretendida, o apoio para realizá-la e a valorização do trabalho como um dos principais meios de se obter satisfação na vida. Constatou-se que os sujeitos comprometidos vocacionalmente receberam referenciais do modelo de carreira proteana, através das figuras parentais com as quais se identificaram. Uma das dimensões mais relevantes encontradas nos sujeitos desta pesquisa refere-se à gestão da carreira: são autodirigidos e suas decisões são norteadas pelo autoconceito vocacional, que lhes dá um sentido claro e significativo de orientação para a vida do trabalho. A perspectiva do comprometimento vocacional com a carreira é discutida, em termos teóricos e práticos, como uma proposta de tipo de carreira proteana a partir dos resultados encontrados.

Palavras-chave: Comprometimento com a carreira. Docência. Vocação. Profissão.

ABSTRACT

In this research, we consider vocation as a dimension of career commitment and we deepen the understanding of its representation in the construction of the trajectories of professional life. We seek to know how vocationally committed individuals build their careers nowadays. The conceptual framework comes from Donald Super's vocational psychology and from the concept of "protean career" by Douglas Tim Hall, whose concepts point to a developmental-contextual perspective of the career construction. We adopted a qualitative and quantitative data treatment with the application of the scale of commitment and entrenchment in a sample of 34 individuals of both sexes, from a high education institution, both teachers and/or managers. Individuals with higher scores in the range of career commitment were interviewed individually and the data subjected to content analysis. The following psychological dimensions were considered: self-concept of vocation, career planning, meaning of work, social influences, choice of profession and identification with the current job. The results indicate a significant relationship between family relationships, self concept, career planning among the vocationally committed individuals. A career as a vocation seems to have been experienced and known in the context of an intimate family circle, where the individual developed the first elements of self-concept and vocational decisions. The families showed common traits in the relationship between parents and children: autonomy for vocational decision, the support to do it and valuing the work as a major means of obtaining satisfaction in life. It was found that the subject vocationally involved received references of a protean career model through his family figures with which they identified themselves. One of the most relevant dimensions found in the subjects of this research relates to career management: they are autonomous and their decisions are guided by vocational self-concept that gives them a clear and significative sense of orientation to the working life. The perspective of the vocational commitment with the career is discussed both in a theoretic and in a practical basis as a proposed type of protean career based on the collected informations.

Keywords: Commitment to the career. Teaching. Management. Vocation. Profession.

LISTAS DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Perspectiva histórica do conceito de carreira.....	18
Quadro 2 – Abordagens psicológicas do desenvolvimento vocacional.....	20
Quadro 3 – Comprometimento e entrincheiramento na carreira.....	31
Quadro 4 – Dimensões do comprometimento segundo Carson e Bedeiam (1994).....	32
Quadro 5 – Dimensões do entrincheiramento segundo Carson e Bedeiam (1995).....	33
Quadro 6 – Comprometimento com a carreira: afetivo, instrumental, normativo e vocacional.....	36
Quadro 7 – Critérios para identificação da carreira de orientação proteana.....	40
Quadro 8 – Critérios de carreira proteana como vocação.....	42
Quadro 9 – Etapas metodológicas.....	47
Quadro 10– Categorias de análise.....	53
Quadro 11 – Atitudes mais frequentes dos comprometidos com a carreira.....	63
Quadro 12 – Características das famílias dos sujeitos pesquisados.....	74
Quadro 13 – Características das famílias dos indecisos vocacionais.....	75
Quadro 14 – Relações familiares, autoconceito vocacional e planejamento de carreira.....	83
Quadro 15 – Carreira proteana como uma vocação e sujeitos vocacionais.....	84

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Médias e desvios padrão da Escala de Comprometimento de Carreira (n = 10)	49
Tabela 2 – Médias e desvios padrão da Escala de Comprometimento de Carreira (n = 10) Subaspecto: IDENTIDADE.....	50
Tabela 3 – Médias e desvios padrão da Escala de Comprometimento de Carreira (n = 10) Subaspecto: Planejamento de carreira.....	51
Tabela 4 – Médias e desvios padrão da Escala de Comprometimento de Carreira (n = 10) Subaspecto: RESILIÊNCIA.....	52

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO: TRABALHO, SUJEITOS E CARREIRAS NA CONTEMPORANEIDADE.....	12
2 PSICOLOGIA VOCACIONAL: PERSPECTIVA HISTÓRICA DE CONSTRUTOS E PRÁTICAS EM ORIENTAÇÃO DA CARREIRA.....	19
3 TEORIAS DESENVOLVIMENTISTAS-CONTEXTUAIS.....	22
4 VÍNCULO E COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA.....	28
4.1 Vínculos com a Carreira: Comprometimento e Enrincheiramento.....	29
4.2 Comprometimento Vocacional.....	35
4.3 A Perspectiva da Carreira Proteana.....	40
4.4 Quando a Carreira é uma Vocação.....	41
5 MÉTODO.....	43
5.1 Objetivo Geral.....	48
5.2 Objetivos Específicos.....	48
6 RESULTADOS OBTIDOS: COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA.....	49
6.1 Categorias de Análise.....	52
6.2 Planejamento de Carreira.....	54
6.3 Autoconceito Vocacional.....	59
6.4 Significado do Trabalho.....	63
6.5 Identificação com o Trabalho Atual.....	67
6.6 Influências Sociais nas Trajetórias de Carreira.....	70
6.7 Escolha da Profissão/Carreira.....	76

7 DISCUSSÃO SOBRE OS RESULTADOS ENCONTRADOS.....	82
8 DISCUSSÃO SOBRE A RELEVÂNCIA SOCIAL/PSICOLÓGICA DOS RESULTADOS OBTIDOS.....	86
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	88
REFERÊNCIAS	89

1 INTRODUÇÃO: TRABALHO, SUJEITOS E CARREIRAS NA CONTEMPORANEIDADE

O contexto do trabalho na contemporaneidade apresenta-se como um cenário de transformações, transitoriedade, efemeridade e descontinuidade. Um mundo de transformações intensas se apresenta como fator relevante sobre o modo como os sujeitos se constituem e constroem suas trajetórias de carreira profissional (DUARTE, 2009; FONSECA, 2002).

Os processos de constituição da vida psíquica são compreendidos a partir dos contextos sociais e históricos em que o homem está inserido. A Psicologia como ciência tem avançado em considerar as relações entre sujeito e ambiente, ampliando a visão psicodinâmica para uma visão de dimensão psicossocial em diversos enfoques teóricos.

A Psicologia do desenvolvimento da Carreira também tem se distanciado das clássicas concepções positivistas (psicodinâmicas) para outras de essência construtivista (desenvolvimentistas) ou construcionista (discursivas). A partir da teoria desenvolvimentista de Donald Super (1910-1994), construtos teórico-práticos no âmbito da Psicologia Vocacional passaram a considerar a relevância dos contextos históricos e sociais na constituição da subjetividade (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011a).

A problematização das complexas relações entre o homem e o trabalho na contemporaneidade tem se acentuado, pois vislumbramos um mundo laboral em transição. O emprego e as antigas estruturas de carreira estão cedendo lugar para novas formas ainda não bem definidas. Novas profissões, carreiras, relações de trabalho e dinâmicas socioeconômicas permeiam o mundo do trabalho.

Contudo, o trabalho é considerado como atividade humana primordial. Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004, p. 289) enfatizam que “o trabalho/atividade aparece como fator de construção da individualidade do sujeito, sendo o elo entre o sujeito-sociedade”. Através da atividade laboral o homem se realiza, aplica seu potencial, cria, descobre o que é capaz, constrói relações de contribuição e legado. Sua função constituinte da subjetividade promove novas formas identitárias. O papel de trabalhador assume centralidade na constituição do autoconceito na vida da maioria das pessoas, desde a adolescência até a vida

adulta (LASSANCE, 2005). No contexto da contemporaneidade e, mesmo diante de paradoxos e contradições, reconhece-se que:

[...] o trabalho permanece como referência central, não só em sua dimensão econômica, mas também quando se concebe o trabalho em seu universo psicológico, cultural e simbólico, fato perceptível quando se analisam as reações daqueles que vivenciam cotidianamente o flagelo do desemprego, do não-trabalho, do não-labor (ANTUNES, 2006, p. 13).

Segundo Antunes (2006), o trabalho configura-se numa nova formologia, provocadora, portanto, de novos sujeitos. O sujeito da contemporaneidade emerge como ser reflexivo e ativo nas escolhas de carreira (SUPER, 1990), construtor de sua vida (DUARTE, 2009).

A Psicologia do desenvolvimento de carreira ou da orientação profissional e de carreira tem reconstruído seu papel a partir das demandas dos sujeitos contemporâneos (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011a). As carreiras passaram a serem vistas como trajetórias de trabalho ao longo da vida (carreira subjetiva), e não mais somente como uma sequência de cargos ocupados dentro de uma organização (carreira objetiva). Portanto, a gestão da carreira exercida pelo sujeito e não mais pelas organizações é compreendida como uma tendência crescente (DUTRA, 2002).

Em tempos de cenários complexos, transitórios, efêmeros, descontínuos e mutáveis, a demanda crescente por serviços de *coaching*, *mentoring* ou *career counseling* demonstram a complexidade sobre os processos de síntese entre sujeito e mundo sócio-laboral contemporâneo (FERREIRA; CASADO, 2010). É crescente, portanto, a demanda social por orientação das escolhas profissionais e de carreira.

Os serviços de Psicologia no Brasil são uma demonstração desta realidade:

No Centro de Avaliação Psicológica, Seleção e Orientação Profissional (CAP-SOP/UFRGS) triplicou o número de adultos em busca de orientação para uma nova escolha profissional nos dois últimos anos. As queixas mais frequentes dizem respeito a dificuldades de adaptação profissional, falta de realização no trabalho, dificuldades de inserção no mercado de trabalho, por dificuldades, em geral, trazidas como uma dificuldade *de escolha*. (LASSANCE, 2005, p. 42).

O modelo sócio-laboral vigente parece exigir dos sujeitos um senso de orientação para a vida muito mais aguçado. O sujeito deve saber escolher, decidir, encontrar espaços para a sua subjetividade, adaptar-se continuamente (SAVICKAS, 1997).

A intensificação da globalização e dos novos modelos oriundos da reestruturação produtiva trouxeram importante impacto sobre os processos de subjetivação contemporâneos

(NARDI, 2006). A problematização das relações entre subjetividade-trabalho-carreiras está lançada como um campo de descobertas e uma importante demanda social para a Psicologia da orientação profissional. Atualmente, o papel do Psicólogo em processos de orientação vocacional, profissional ou de carreira parece focar na relação que favorece a construção de competências voltadas para um senso de orientação para a vida (GUICHARD, 2006).

Contudo, ao considerar as adversidades contextuais do mundo do trabalho contemporâneo, priorizamos a análise do comprometimento vocacional sobre a construção das trajetórias de carreira, procurando conhecer as dimensões psicossociais envolvidas neste processo.

Nesta pesquisa, consideramos os processos de vinculação do sujeito com seu trabalho através da categoria comprometimento.

No Brasil, os estudos iniciais sobre comprometimento remetem a uma concepção tríade do conceito, em que se considera as relações do sujeito com a carreira, com as organizações e com as instituições sindicais, conforme proposto por Bastos (1994).

É relevante considerar que o conceito de carreira pode ser compreendido sob duas concepções bem distintas: a ótica das organizações ou das pessoas.

Segundo Ribeiro (2009) faz-se necessária a diferenciação entre a passagem da pessoa pela vida no trabalho (carreira subjetiva) e a organização das trajetórias profissionais pelas empresas (carreira objetiva). Os enfoques distinguem a dimensão psicossocial, e a segunda, a dimensão administrativa. Segundo Ribeiro (2009) e Dutra (2002) os dois caminhos tornam, portanto, distintas as concepções de carreira: organizacionais (desenvolvidas no âmbito do ambiente empresarial e compreendidas pelas ciências de gestão) e psicossociais (não construídas no interior de uma empresa, e compreendidas pelas ciências do trabalho, dentre as quais, a psicologia).

O que é, portanto, carreira? A noção de carreira surgiu, na era industrial, associada à trajetória das pessoas nas empresas (RIBEIRO, 2009; DUTRA, 2002; BIANCHI; QUISHIDA, 2009). Contudo, a crescente complexidade das relações de trabalho a partir do advento da globalização, em meados dos anos 90, produziu uma notória mudança na concepção tradicional de carreira. O avanço da tecnologia, dos meios de transporte de massa e das comunicações transformou o mundo do trabalho (ANTUNES, 2006).

As organizações mudaram e novas profissões surgiram. A adaptabilidade e a flexibilidade que as empresas precisaram desenvolver para sobreviverem aos mercados cada vez mais interativos e competitivos tornam-se incompatíveis às estruturas de carreiras previsíveis, estáveis e lineares.

Ribeiro e Melo-Silva (2011a, p. 34) apresenta o conceito carreira nas diversas teorias relevantes sobre o tema, classificando-o conforme seu significado: 1. Econômico (são estruturas de trabalho inseridas numa organização); 2. Social (desempenho de papéis sociais no trabalho); 3. Sócio-histórico (percurso construído ao longo da vida pelo vínculo a uma série de ocupações e profissões que constituem o histórico de vida no mundo do trabalho); 4. Psicológico (4.1 Realização vocacional no mundo, teoria de Holland; 4.2 Sequência evolutiva das experiências de trabalho de uma pessoa em dado contexto ao longo do tempo, que se constitui em um veículo de auto-realização psicológica, teoria de Super).

O conceito de *carreira* no modelo desenvolvimentista-contextual de Super passou por mudanças de concepção, deixando de ser “a sequência de posições que o indivíduo ocupa ao longo do desempenho do papel de trabalhador” para ser compreendida dentro de um contexto mais amplo de vida onde “o trabalho é uma contribuição social que conecta o indivíduo a sua comunidade e o coloca em relação com os outros” (LASSANCE, 2005, p. 44). A evolução do construto carreira acompanha a evolução da própria teoria de Super e colaboradores que a definem:

A carreira (desenvolvimento vocacional) seria resultado da interação entre dois processos dinâmicos: o desenvolvimento individual ao longo da vida e o contexto interpessoal, sociocultural e ambiental, complexo e mutante, que gera uma síntese adaptativa das mudanças individuais e sociais[...] (RIBEIRO, 2009, p. 207).

Os estudos e pesquisas sobre carreiras passaram a ter dois eixos teóricos centrais: a gestão da carreira pelas empresas e a gestão da carreira pelas pessoas (RIBEIRO, 2009; DUTRA, 2002). Nestes contextos teóricos distintos, o conceito de carreira assume dimensões objetivas (sequência de cargos ocupados numa organização) ou subjetivas (trajetórias psicossociais através dos ciclos da vida). A diminuição de oportunidades de emprego, o surgimento de novas profissões e a velocidade das mudanças sentidas na vida cotidiana intensificaram as preocupações sobre as escolhas e o futuro das carreiras. Jenschke (2003, p. 39) adverte que “como as carreiras modernas são mais fragmentadas, as assim chamadas biografias colcha de retalho se tornam mais e mais comuns e requerem assistência apropriada, através da orientação e do aconselhamento”.

A partir dos anos 90, as teorias sobre as carreiras passaram a considerar novos modelos de trajetória profissional, especialmente a carreira proteana e carreira sem fronteiras.

Arthur e Rosseau (1996) propuseram o conceito de *boundaryless career* ou carreira sem fronteiras, visando a ampliação da empregabilidade nos atuais contextos mais

complexos, mutáveis e imprevisíveis do trabalho. Guedes (2009, p. 42) enfatiza que carreiras sem fronteiras são caracterizadas pela mobilidade inter-organizacional, com forte ênfase no aprendizado e nas redes de relacionamentos. As pessoas passaram a se movimentar mais livremente não apenas entre organizações, mas também entre ocupações e até mesmo entre países. Naturalmente que a sustentabilidade deste tipo de carreira requer do profissional um intenso investimento em autodesenvolvimento, ampliação contínua de competências e uma ampla rede de relacionamentos.

Segundo Andrade (2009), há pelo menos vários critérios considerados por diversos autores, os quais diferenciam as carreiras sem fronteiras das chamadas carreiras tradicionais organizacionais. Em termos gerais, estas trajetórias são marcadas por: 1. Livre trânsito pelas fronteiras que separam diferentes organizações; 2. Foco no autodesenvolvimento; 3. Carreiras sustentadas por *networks* ou informações externas; 4. Quebra das fronteiras tradicionais da carreira organizacional; 5. Profissional rejeita oportunidade de carreira por razões pessoais ou familiares; 6. Busca pelo sucesso psicológico; 7. Prioriza o aprendizado e a expansão da identidade; 8. Adaptabilidade.

Os sujeitos desta pesquisa podem ser considerados dentre os profissionais que também constroem uma *carreira sem fronteiras*: alguns são professores universitários e consultores autônomos ou gestores em suas atividades profissionais. Neste sentido, a carreira sem fronteiras situa-se entre a carreira subjetiva (perspectiva do indivíduo) e a objetiva (perspectiva da organização) em oposição ao conceito tradicional (hierárquico, linear e pré-definida). A mobilidade profissional na *carreira sem fronteiras* acontece pela autonomia e nível de competência que permite ao indivíduo migrar entre diferentes ambientes organizacionais. O conceito da carreira sem fronteiras nos faz pensar em como o indivíduo se relaciona com diferentes contextos organizacionais.

O conceito de carreira *proteana* proposto por Hall aproxima-se mais da concepção subjetiva de carreira, visto que o alvo do indivíduo é a obtenção do êxito psicológico, ou seja, o sucesso que importa é subjetivo, como você se sente satisfeito com sua vida e trabalho (HALL, 2004, p. 4). Este modelo nos faz pensar sobre como o indivíduo se relaciona consigo mesmo, seus valores pessoais e sua mobilidade auto-dirigida em função de um estilo de vida que lhe traga satisfação.

O advento da globalização trouxe novas formas de vínculo entre sujeitos e organizações, com os acordos de trabalho terceirizado, *part-time*, *home Office*, dentre outras modalidades de carreira auto-dirigidas e denominadas *sem fronteiras*. As carreiras, antes estáveis, hierárquicas, tradicionais, deram origem às carreiras onde o indivíduo trabalha em

várias organizações ou ocupações e se caracteriza por movimentações mais flexíveis, sustentadas pelas competências adquiridas e as redes de relacionamento (ARTHUR; KHAPORA; WILDEROM, 2005).

Segundo Bendassolli (2009, p. 392), em seus estudos sobre as relações sujeito-trabalho, podemos considerar, pelo menos, oito tipos de modelos emergentes de carreira: carreira sem fronteiras, proteana, *craft career*, *portfólio*, multidirecional, transicional, narrativa e construcionista. Em cada um destes modelos o sujeito adota atitudes profissionais distintas, sendo o modelo da carreira proteana caracterizado pelo sujeito como agente, cuja adaptabilidade e resiliência são marcantes, além da identidade como âncora.

Alguns sujeitos desta pesquisa são professores universitários e consultores, e outros trabalham em mais de uma instituição de ensino. Segundo Bosi (2007, p. 1508), em dados obtidos sobre a realidade das instituições de ensino particular brasileiras: No caso das IES privadas, existem mais de 118 mil docentes em regime “*horista*”, o que representa quase 70% de todos os docentes ocupados no ensino superior no Brasil.

A carreira sem fronteiras, tendência do mundo contemporâneo do trabalho, também pode ser vista como uma estratégia de sobrevivência diante das estruturas precarizadas de oferta de emprego. A flexibilidade da legislação permitiu um considerável acréscimo das instituições de ensino superior no Brasil nos últimos anos, especialmente as privadas. Este cenário trouxe consequências relevantes aos profissionais da educação e seus respectivos vínculos com a carreira, aspecto que se constitui objeto de estudo desta pesquisa.

Bosi (2007, p. 1507), sobre a precarização nas instituições de ensino superior brasileiras nos últimos 25 anos, enfatiza que: consolidação da matriz do ensino superior, nesses termos, evidencia uma efetiva mercantilização da educação no Brasil, que se fizera também à custa de muitas modificações na rotina do trabalho docente. A começar pelo crescimento da força de trabalho docente, que passou de 109 mil funções, em 1980, para 279 mil, em 2004, um aumento de 154% ocorrido, principalmente, no setor privado.

Nos sujeitos abordados neste estudo investigamos os fatores psicológicos envolvidos na escolha e também na permanência na carreira de docência e/ou gestão do ensino superior, cujo comprometimento se estabeleceu por vocação. Vale a pena ressaltar a complexidade da gestão de uma carreira cujas exigências sobre os níveis de competência teórica e social são elevados.

Distintos conceitos de carreira em uma perspectiva histórica são apresentados, juntamente com seus autores, no quadro 1.

Quadro 1 - Perspectiva histórica do conceito de carreira

Conceito de carreira	Referencial teórico
Sequência evolutiva das experiências de trabalho de uma pessoa em dado contexto ao longo do tempo, que se constitui em um veículo de autorrealização psicológica.	Super; Bohn Junior (1976)
Carreira é uma sequência de atitudes e comportamentos, associada com experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa.	Hall (1976)
Realização vocacional no mundo.	Holland (1985)
Carreira sem fronteiras: são caracterizadas pela mobilidade inter-organizacional, com forte ênfase no aprendizado e nas redes de relacionamento.	Arthur e Rosseau (1996)
A maneira como a vida profissional de uma pessoa desenvolve-se ao longo do tempo e como é vista por ela.	Schein (1996)
Desenvolvimento do comportamento vocacional ao longo do tempo.	Savickas (2002)
Narrativa de vida no trabalho direcionada ao outro, que é organizadora da experiência de si no trabalho e das possibilidades de construção de carreira no mundo, gerando, ao mesmo tempo, o reconhecimento social e a compreensão da trajetória de vida.	Young e Collin (2004)
Síntese da relação dialética de construção psicossocial contínua entre indivíduo e mundo social, e do trabalho	Ribeiro (2009); Rivas (2003)
Carreira proteana: Uma carreira que é auto-determinada, impulsionada pelos valores pessoais em vez de recompensas organizacionais, e servindo a toda pessoa, família e propósito de vida.	Hall (2004)
Na perspectiva construcionista, a noção de carreira ou de percurso profissional evidencia uma perspectiva de movimento que atribui significados a memórias do passado, a experiências do presente e a aspirações para o futuro.	Duarte (2009)

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Ribeiro e Melo-Silva (2011a); Dutra (2002); Hall (2004)

2 PSICOLOGIA VOCACIONAL: PERSPECTIVA HISTÓRICA DE CONSTRUTOS E PRÁTICAS EM ORIENTAÇÃO DA CARREIRA

Frank Parsons, americano e engenheiro de formação (1854-1908), é considerado por diversos autores como precursor da orientação vocacional. Segundo Ribeiro e Uvaldo (2007), seu livro, intitulado *Choosing a Vocation*, publicado em 1909, é considerado o marco inicial da Orientação Vocacional científica. A orientação profissional neste período é concebida como um resultado obtido pelo ajustamento entre características individuais e exigências ocupacionais, denominada perspectiva do traço-e-fator (TAVEIRA, 2000).

Este é o quadro de referência da Psicologia vocacional até a metade do século XX. O orientador restringe-se a realizar exames e fornecer informações sobre o perfil do sujeito e também sobre as profissões. Este é o modelo dominante da orientação profissional clássica.

A discussão sobre o positivismo e suas influências sobre as ciências humanas avança a ponto de, nos anos cinquenta, promover a mudança de paradigma também na Psicologia Vocacional. Os referenciais adotaram uma concepção mais humanista e existencialista do ser humano em relação ao seu ambiente social. Passa-se a valorizar a maneira como os indivíduos se relacionam com o meio, “a construção de significados pessoais, bem como as dimensões mais afetivas e subjetivas do conhecimento” (TAVEIRA, 2000, p. 20).

Muda-se o papel do orientador vocacional. A abordagem informativa, preditiva e descritiva sobre o perfil e as profissões, passa a concentrar-se numa abordagem mais relacional, onde o foco passa a ser o processo de desenvolvimento, orientação ou construção psicossocial dos sujeitos. Na década de 70 são realizados estudos significativos que apontam novos horizontes sobre a carreira, especialmente os de Douglas Hall, Edgar H. Schein, dentre outros.

A partir dos anos 90, com a emergência do fenômeno da globalização, surgem as abordagens que enfatizam as influências contextuais e históricas sobre a constituição dos sujeitos e das carreiras (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011b).

A temática da relação do homem com o trabalho, por estas influências sociais, econômicas e históricas, ganhou ênfase através das abordagens teóricas da Psicologia do desenvolvimento vocacional, profissional e de carreira. Uma visão histórica e panorâmica

destas abordagens teóricas pode ser compreendida de acordo com a categorização epistemológica proposta por Ribeiro e Melo-Silva (2011b, p. 22):

Quadro 2 - Abordagens psicológicas do desenvolvimento vocacional

Base Objetivista	Base Construtivista	Base Construcionista
<p>Traço-Fator</p> <p>Teorias positivistas ou pragmáticas</p> <p>Método experiencial de Frank Parsons (1906)</p> <p>Teoria tipológica de John L. Holland (1959)</p>	<p>Sociocognitivo</p> <p>Teorias de aprendizagem com base no cognitivismo</p> <p>Teoria da aprendizagem social para a tomada de decisão na carreira de Krumboltz (1981)</p>	<p>Contextualista</p> <p>Enfoque socioconstrucionista de Young, Valach e Colin (2002)</p>
<p>Tipológico-Psicodinâmico</p> <p>Teorias vocacionais de base psicanalítica</p> <p>A.A.Brill, Barbara Nachmann, Stanley J. Segal e Edward S. Bordin (1963)</p> <p>A estratégia clínica de Bohoslavsky (1980)</p>	<p>Transicional</p> <p>Teorias das transições na carreira e na vida</p> <p>Modelo conceitual proposto por Schlossberg (1995) em 4 fatores cruciais: a situação, o <i>self</i>, os apoios e as estratégias</p>	<p>Construção da Vida</p> <p><i>Life-designing</i></p> <p>Atualizações da teoria de Donald Super e influências construtivistas</p> <p>Teorias da construção de carreira (SAVICKAS, 2002) e da Construção de Si (<i>Self-construction</i>) de Jean Guichard (2005).</p>
<p>Teoria do Caos</p> <p>Base na Teoria Física do Caos</p> <p>Teoria do Caos das Carreiras de Pryor e Bright (2007)</p>	<p>Desenvolvimentista- Contextual</p> <p>Teoria do desenvolvimento vocacional, Modelos <i>Life-Span</i> e <i>Life-space</i> de carreira Donald Super (1910-1994)</p> <p>Os modelos de integração estrutural e interação dinâmica de Vondracek, Lerner e Schulenberg (1986)</p>	

Fonte: Elaborado pela autora a partir da exposição conceitual de Ribeiro e Melo-Silva (2011b)

Numa perspectiva sucinta, Ribeiro e Melo-Silva (2011b) propõem esta categorização epistemológica, enfatizando que: 1. As teorias de base objetivista têm seu foco na concepção do ser humano como máquina (visão mecanicista) ou sistema (visão funcionalista), atribuindo ao ser humano características diferenciadas, que podem ser acessadas por instrumentos de avaliação. 2. As teorias de base construtivista são fundamentadas na Psicologia do Desenvolvimento e no Cognitivismo, tendo seu foco na concepção do ser humano como sistema complexo (auto-organizativos) através da atividade e da interação que estabelecem nos contextos sociais. 3. As teorias de base construcionista são ancoradas na Sociologia, Linguística e Antropologia, cujo foco está na dinâmica da pessoa no contexto social e do contexto na pessoa. A realidade é, neste modelo, uma rede de significados que devem ser estudados a partir dos discursos, práticas e processos sociais.

Consideramos, nesta pesquisa, a carreira sob a perspectiva desenvolvimentista-contextual conforme proposta por Super e colaboradores, cuja aplicabilidade no Brasil é ampla e norteadora de inúmeros estudos. Segundo Oliveira, Guimarães e Coleta (2006), novos instrumentos avaliativos na versão brasileira foram criados, como o inventário de desenvolvimento de carreira, com ampla utilização na orientação profissional de jovens.

3 TEORIAS DESENVOLVIMENTISTAS-CONTEXTUAIS

Taveira (2000), Ribeiro e Melo-Silva (2011a) e Lassance, Paradiso e Silva (2011) apresentam as contribuições de Donald Super (1910-1994) como um marco teórico conceitual dos mais relevantes na história da Psicologia Vocacional ou da Carreira. Ao apresentar seu artigo intitulado *A theory of vocational behavior*, em 1953, ele instaura uma nova dimensão ao pensamento até então vigente sobre carreiras: a perspectiva evolutiva na compreensão do desenvolvimento vocacional.

Esta teoria, desenvolvida por mais de 60 anos através de diversos estudos, foi considerada pelo próprio Super como “uma teoria de carreira diferencial-desenvolvimental-social-fenomenológica” (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011, p. 142). Neste estudo, adotamos este modelo conceitual para a compreensão sobre a construção das trajetórias de carreira de sujeitos comprometidos vocacionalmente, explorando nas categorias de análise aspectos do comportamento vocacional relativos a diferentes fases do desenvolvimento profissional.

Super propõe, a partir das ideias sobre desenvolvimento de Buehler, que o desenvolvimento da carreira está associado aos ciclos ou estágios de vida. São considerados cinco grandes estágios: crescimento (0-14 anos), exploração (14-18 anos), estabelecimento (25-45 anos), consolidação (45-65 anos) e declínio (65 anos-morte). Em cada um destes, são esperadas atitudes que representam a maturidade vocacional necessária para a transição nos próximos estágios evolutivos (TAVEIRA, 2000). Nos sujeitos comprometidos vocacionalmente exploramos aspectos relevantes dos estágios de exploração (categoria escolha da profissão) e estabelecimento (categoria identificação com o trabalho atual) visando investigar em ambas as situações a natureza do comprometimento com a carreira.

Vale considerar que o desenvolvimento vocacional é um dos aspectos amplamente abordados na perspectiva teórica de Super. Neste sentido, a importância que ele atribuiu ao autoconceito é demonstrada ao longo de toda a sua teoria. Associar a teoria do autoconceito ao desenvolvimento vocacional foi uma de suas marcas conceituais. Super e Bohn Júnior (1976, p. 129) especificam que o “autoconceito é a imagem que a pessoa tem de si mesma”. A ideia do EU, segundo estes autores, tem sua origem nas teorias propostas por William James, George Herbert Mead, dentre outros, salientando que o pensamento sobre si mesmo é um fenômeno originado socialmente. Em 1963, junto com outros pesquisadores, Super explicita

suas ideias sobre a teoria do autoconceito, afirmando que “mais importante do que o indivíduo é – o que poderia ser avaliado por instrumentos de medida – é a maneira como ele interpreta seus autoconceitos” (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011, p. 153). Esta mudança de paradigma amplia uma perspectiva subjetiva à visão anterior objetiva dos estudos sobre as relações entre características pessoais e profissões. Introduz a perspectiva de que não só é importante identificar que perfil o sujeito demonstra ter e suas possibilidades futuras, mas fundamentalmente entender a visão que o indivíduo tem de si mesmo, o que ele próprio pensa sobre si ou no que acredita ser. Nesta pesquisa, consideramos o autoconceito vocacional como uma das categorias prioritárias para a compreensão sobre a construção das trajetórias de carreira.

Numa tentativa de sintetizar aspectos fundamentais de sua teoria, Super apresentou 14 proposições em 1996 que representam os principais pontos teóricos de seu modelo conceitual. Em linhas gerais, destacamos algumas, as quais consideramos diretamente relacionadas à temática do desenvolvimento vocacional e da carreira: 1. As pessoas são diferentes quanto às suas características individuais e devem ser consideradas como tal; 2. Preferências e competências vocacionais mudam com o tempo e a experiência adquirida nos ciclos de desenvolvimento da vida; 3. O processo de desenvolvimento vocacional é essencialmente o de desenvolver e implementar autoconceitos ocupacionais; 4. O grau de satisfação no trabalho é proporcional ao grau com que as pessoas são capazes de implementar seus autoconceitos; 5. O processo de síntese entre fatores individuais e sociais acontece através dos estágios de desenvolvimento e do desempenho de papéis; (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011). Vale salientar que estas proposições foram revistas por Savickas em sua proposta teórica construcionista da obra de Super (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011b).

Inicialmente, Super e colaboradores conceberam a carreira como um processo linear de desenvolvimento a partir dos ciclos vitais. Contudo, sua teoria foi criticada por não considerar as influências contextuais e as possíveis instabilidades evolutivas do indivíduo diante de adversidades e imprevisibilidades do ambiente. Nas décadas de 80 e 90, Super introduz o conceito dos miniciclos (períodos de transição ou mudança) como estágios complementares. Segundo Lassance, Paradiso e Silva (2011), os miniciclos ocorrem nos períodos de transição ou toda vez que a carreira se desestabiliza por motivos diversos, representando as instabilidades da carreira e as formas como os sujeitos restabelecem seu curso de continuidade.

O conceito de maturidade vocacional é um dos construtos centrais na teoria de Super. Segundo Taveira (2000, p. 73), esta é definida como *uma prontidão do indivíduo para lidar com as tarefas desenvolvimentais com que se confronta como resultado de desafios biológicos e sociais ou como resultado das expectativas dos outros significativos que já atingiram este estágio de desenvolvimento*. Portanto, em cada ciclo vital, espera-se que o indivíduo demonstre atitudes e cumpra determinadas tarefas vocacionais específicas e delimitadas socialmente. Este conceito, aplicado à análise dos ciclos iniciais (de crescimento (infância) e exploração (adolescência) não se mostrou suficiente para a compreensão do desenvolvimento vocacional dos adultos). Super, então, reformula sua teoria e introduz o conceito de *adaptabilidade*, que representa uma ampliação da compreensão do desenvolvimento vocacional para todos os ciclos de vida e insere a perspectiva contextual à visão evolutiva do desenvolvimento vocacional. Segundo Taveira (2000),

O modelo da adaptabilidade, por oposição ao modelo da maturidade, valoriza a análise das atitudes e das competências dos indivíduos para lidar com as mudanças sociais e econômicas (e não tanto o nível de maturidade atingido) e oferece um quadro de referência para compreender e explicar como é que os diversos papéis sociais interagem e se intersectam ao longo do ciclo de vida. (TAVEIRA, 2000, p. 75).

Estes conceitos centrais na teoria de Super possuem uma dimensão tríade: planejamento, exploração e tomada de decisão. Segundo Lassance (2005, p. 44), Super atribuiu ao construto adaptabilidade, posteriormente, cinco dimensões:

Atitude de planejamento para confrontar-se com as tarefas evolutivas e estágios, obtenção de informação acerca das oportunidades educacionais e vocacionais, exploração do mundo do trabalho, conhecimento dos métodos e técnicas de tomada de decisão e capacidade para julgamentos realistas acerca de si mesmo e de ocupações apropriadas.

Teixeira e Lassance (2011) realizam no Brasil pesquisas que buscam ampliar a aplicabilidade do conceito de adaptabilidade ao estudo das carreiras profissionais, e já apresentam os seus primeiros resultados, através do inventário elaborado a partir da versão portuguesa que aborda quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. O conceito de adaptabilidade veio substituir o da maturidade vocacional como uma proposta conceitual de Super para o alinhamento de sua teoria às complexidades sociais e os desafios de ajustamento vocacionais dos indivíduos na atualidade.

Nesta pesquisa, através das categorias *escolha da profissão e planejamento de carreira*, exploramos de forma mais aprofundada os critérios e as prioridades envolvidas na tomada de decisão dos sujeitos vocacionais, visando um aprofundamento sobre a forma como constroem suas carreiras num cenário de intensas mudanças.

Considerando a perspectiva de Super, valorizamos a busca pela compreensão dos fatores subjetivos considerados relevantes pelos próprios sujeitos, cujos relatos descritos nas entrevistas individuais realizadas demonstram como escolheram e se posicionaram em diferentes estágios da carreira.

Taveira (2000, p. 69), por exemplo, salienta o papel ativo que Super atribui aos jovens nos processos de escolha da carreira: “É este quem toma as decisões com base nas suas percepções, avaliações e construções pessoais sobre as mudanças socioeconômicas e a estrutura social em que está inserido”. As relações entre autoconceito, decisões profissionais e desenvolvimento da carreira são fatores psicossociais amplamente considerados por Super, assim como nas análises a serem realizadas posteriormente nesta pesquisa.

A perspectiva desenvolvimentista-contextual adotada por Super foi notoriamente influenciada pelos estudos do Career Patter Study – Estudo do padrão de carreira, 1985. Esta pesquisa, de caráter longitudinal, acompanhou 100 jovens por um período de 20 anos, entre 1951 e 1972, gerando livros, instrumentos de avaliação e novos conceitos, dentre os quais a compreensão sobre a saliência de papéis que compõe o modelo LIFE-SPAN e LIFE-SPACE proposto a partir de então (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011). Este novo modelo trouxe à teoria de Super uma dimensão cultural e histórica à compreensão do desenvolvimento de carreira, em que *life-span* (representa a dimensão temporal, longitudinal e desenvolvimentista) e *life-space* (representa a dimensão espacial, latitudinal, dos papéis sociais desempenhados na vida). A partir deste construto, Super propõe o modelo arco-íris de carreira (*life career rainbow*) no qual integra ao desenvolvimento vocacional a dimensão dos papéis sociais desempenhados ao longo dos ciclos da vida. Este modelo apresenta cinco papéis principais (filho, estudante, trabalhador, esposo e cidadão), que desenvolvem ênfase ou saliência, dependendo da forma como interagem em cada ciclo de vida ou ao longo da experiência individual. Para Super, os papéis “estruturam a vida e lhe conferem significado” (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011), “estão irreversivelmente interligados na exploração das decisões e projetos vocacionais” (TAVEIRA, 2000, p. 75). Portanto, devemos considerar que a psicodinâmica dos papéis desempenhados ao longo da vida é um dos fatores que interfere diretamente na dimensão afetiva do comprometimento que o indivíduo estabelece com a carreira.

A teoria de Super tem encontrado, nas ideias de Jean Guichard e Mark Savickas, uma nova proposta teórica: a *life-designing*. Este modelo conceitual emergente conta com um grupo de pesquisadores internacionais iniciado em 2009 e procura ampliar os construtos de Super a partir de seus conceitos fundamentais. Segundo Ribeiro e Melo-Silva (2011b, p. 36), a atualização dos pressupostos básicos de Super foi feita por Savickas através de sua premissa central, ou seja, “é que se deve dar ênfase em como as pessoas ajustam o trabalho em suas vidas, e não como as pessoas se ajustam às ocupações”. Nesta perspectiva, a dinâmica dos papéis sociais desempenhados ao longo da vida ganham ênfase e o trabalho ou carreira perdem centralidade.

O psicólogo deverá, portanto, se deter em como o indivíduo constrói sua vida através de seu trabalho, e não como constrói uma vida de trabalho. A compreensão sobre a carreira transcende para as formas de construção da própria vida, ou seja, “o foco da análise é tanto na carreira objetiva (sequência de vínculos com o mundo do trabalho) quanto na carreira subjetiva (significados desses vínculos para a pessoa)”. (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011b, p. 36). A proposta conceitual da *life-designing* é centrada, até então, em 4 pressupostos básicos (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011b): 1. Foco no ciclo de vida (visão de vida como processo); 2. Visão holística (papéis sociais e projeto de vida); 3. Contextual (referência dos processos de construção de si); 4. Preventivo (o futuro projetado é parte integrante na construção do indivíduo). Esta concepção tem sido a vertente norteadora dos serviços de orientação de carreira concebida como projeto de vida. Guichard (2006, p. 5) discute sobre as perguntas mais comuns aos indivíduos da sociedade contemporânea e encontra nelas um elemento em comum: *como devo dirigir a minha vida no mundo em que vivo atualmente?* Duarte (2009, p. 10) define a visão desta teoria emergente, enfatizando que

Mesmo que seja fundamental compreender-se como as pessoas escolhem as suas carreiras e como estas se desenvolvem, a grande questão de investigação é entender quais os fatores e os processos de construção de si, isto é, como as pessoas podem construir as suas vidas na sociedade em que vivem.

Os autores da teoria da construção da vida, portanto, estão interessados no trabalho e na carreira como expressão mais ampla do ser humano e de sua trajetória de vida nas atuais possibilidades que a sociedade contemporânea oferece.

Duarte, Lassance, Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Guichard, Soresi, Esbroeck e Vianen (2010) sintetizam os construtos teóricos que caracterizam o modelo construcionista de compreensão das carreiras: as possibilidades associadas ao contexto, os

processos dinâmicos, a progressão não linear, as perspectivas múltiplas e os padrões individuais. Os construtos da teoria da construção de si (GUICHARD) e da construção da carreira (SAVICKAS) fundamentam o eixo conceitual da construção da vida, que através do construcionismo social considera que a identidade de uma pessoa é o produto da interação social e que o significado é co-construído através da mediação do discurso.

4 VÍNCULO E COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

No Brasil, Bastos (1994) apresentou um dos primeiros estudos que consideraram padrões de comprometimento com trabalhadores de várias organizações, através de três dimensões: a organização, a carreira e o sindicato. Suas pesquisas passaram a demonstrar que o comprometimento tem natureza multidimensional, tanto em forma, quanto em focos, investigando em instituições brasileiras a simultaneidade dos comprometimentos com a organização, com a carreira e com o sindicato. Esta concepção tríade de comprometimento foi utilizada em diversos outros estudos no Brasil (BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2002; BASTOS; COSTA, 2001). A diferenciação do comprometimento com a carreira em detrimento do comprometimento organizacional permitiu a plena utilização deste construto no âmbito das carreiras subjetivas e da Psicologia do desenvolvimento de carreiras.

Os processos subjetivos de escolha, decisão e comprometimento têm sido amplamente estudados por diversos pesquisadores. Bastos e Costa (2001) ressaltam que o vínculo com a carreira pode ser compreendido, portanto, em diversos níveis, tipos, focos, dimensões e características.

O atual mundo do trabalho em sua transitoriedade e relações de trabalho cada vez mais mutáveis, descontínuas ou imprevisíveis torna cada vez mais relevante a questão: O que leva um sujeito a escolher e comprometer-se com determinadas carreiras?

Ribeiro (2009) aponta para quatro tipos de vínculos entre sujeito e trabalho, denominados nostalgia, fechamento, instrumentalidade e possibilidade.

Estas formas de vinculação propostas apontam para centros norteadores distintos: nas duas primeiras modalidades, o sujeito constrói sua carreira com foco no referencial externo. Na *nostalgia*, o sujeito constrói sua trajetória focado na carreira organizacional e na modalidade *fechamento*, onde sua característica primordial é a dependência e inserção em comunidades delimitadas de cunho protetor, como, por exemplo, os sindicatos. Nos tipos de vinculação seguintes, encontramos formas de comprometimento baseadas no referencial

interno. No vínculo por *instrumentalidade*, o sujeito estabelece uma relação tática com o trabalho, onde as oportunidades são desvinculadas da noção de constituição da identidade. O trabalhador escolhe uma ocupação pelo critério da transitoriedade, da satisfação imediata de necessidades, sem intenção de permanência, nem de identificação.

Segundo Ribeiro (2009), no vínculo por *possibilidade*, a noção de carreira como projeto a ser construído é essencial. O sujeito relaciona-se com um mundo do trabalho em plena transformação e a ele adapta-se, sem perder o foco de gerar, em suas escolhas, vinculações de permanência, sentido e continuidade. A noção de carreira como projeto possibilitaria, portanto, ao indivíduo, estabelecer um elo entre subjetividade e mundo do trabalho, além de garantir um modelo adaptável de trajetória sem perda do referencial do autoconceito vocacional ou dimensão da identidade profissional.

A teoria desenvolvimentista de Donald Super concebe o indivíduo como ser ativo em seus processos de escolha, valorizando o *autoconceito*, assim como sua capacidade de interagir com os atuais contextos sociais e históricos em que está inserido, que se constitui na *adaptabilidade* (TAVEIRA, 2000; LASSANCE, 2005).

O comprometimento é um conceito que traduz a natureza do vínculo do indivíduo com seu trabalho/carreira, e pode ser compreendido através de diversas perspectivas. Na visão contextual-desenvolvimentista de Donald Super podemos conceber o comprometimento como um aspecto dinâmico ao longo dos ciclos de vida, onde a saliência de papéis denuncia a centralidade que o trabalho ocupa na vida do indivíduo em diferentes momentos.

Segundo Super (1976), o autoconceito vocacional é a dimensão psicológica organizadora de todas as experiências de trabalho e norteadora das escolhas e permanências na carreira. Assim sendo, devemos considerar a relação entre autoconceito e comprometimento com a carreira como uma temática relevante para posteriores pesquisas a serem realizadas no Brasil.

4.1 Vínculos com a Carreira: Comprometimento e Entrincheiramento

O atual cenário do mundo do trabalho, caracterizado por intensas transformações, tem produzido vínculos cada vez mais transitórios entre indivíduos e organizações. Bastos e Costa (2001) apontam para a complexidade dos múltiplos comprometimentos que os indivíduos podem constituir com a carreira, sindicatos e organizações. Os autores indicam a relevância do aprofundamento do tema, visando uma maior compreensão das dimensões

psicológicas que se estabelecem entre indivíduos e seus respectivos trabalhos/carreiras. No Brasil, uma agenda de pesquisas tem sido desenvolvida com destacada relevância sobre comprometimento e carreiras (BARDAGI; HUTZ, 2010; BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2002; BASTOS; COSTA, 2001; RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011; ROWE; BASTOS; PINHO, 2010).

As recentes pesquisas no Brasil, especialmente os estudos desenvolvidos por Rowe e Bastos (2007, 2008), Rowe, Bastos e Pinho (2010) sobre vínculo com a carreira, aprofundaram dois construtos relevantes sobre o tema: o conceito de comprometimento e de entrincheiramento.

O vínculo denominado comprometimento se estabelece pela identificação, dedicação, compromisso e forte sentimento positivo ou de lealdade do indivíduo com sua carreira/trabalho. Já no vínculo de entrincheiramento, o indivíduo encontra-se *imobilizado* na permanência em uma carreira por causa do investimento anterior já feito, dos custos emocionais envolvidos numa possível mudança ou pela falta de percepção de novas alternativas de trabalho. O indivíduo entrincheirado desenvolve uma *passividade como atitude*, que advém de uma falta de prontidão para adaptar-se a novas situações de carreira/trabalho.

As investigações futuras sobre adaptabilidade de carreira certamente contribuirão significativamente para a compreensão sobre as dimensões intrínsecas e extrínsecas do comprometimento ou entrincheiramento. O conceito de adaptabilidade de carreira, portanto, está centrado nas competências e atitudes do indivíduo frente a si mesmo e ao contexto (LASSANCE, 2010, p. 45). As competências profissionais, como condição de enfrentamento do contexto instável e imprevisível do atual mundo do trabalho, parecem contribuir para o tipo de vínculo que se estabelecerá entre indivíduo e carreira.

Rowe e Bastos (2008) demonstram que o entrincheiramento está relacionado a algumas avaliações que o indivíduo faz acerca de seu trabalho/carreira: 1. Quais as perspectivas de permanência? 2. Quais as recompensas extrínsecas associadas à carreira? 3. Quais as perdas relacionadas ao abandono da carreira? Estes aspectos não somente consideram dimensões psicológicas, mas também fatores extrínsecos de recompensa social e econômica do trabalho.

Rowe, Bastos e Pinho (2010) exploram as relações entre entrincheiramento e satisfação com a carreira, demonstrando que o indivíduo pode encontrar-se entrincheirado e satisfeito ou insatisfeito, o que nos leva a considerar estados distintos: estar acomodado (entrincheirado e satisfeito) ou aprisionado (entrincheirado e insatisfeito).

As relações entre comprometimento e entrincheiramento foram aprofundadas por vários autores e seus achados específicos consideraram que estes construtos são distintos e independentes (ROWE; BASTOS; PINHO, 2010; BAIOCCHI; MAGALHÃES, 2004).

Estes conceitos, presentes em diversas pesquisas citadas no Brasil, estão descritos no quadro 3.

Quadro 3 – Comprometimento e entrincheiramento na carreira

Comprometimento	Etrincheiramento
<p>A ação de um indivíduo em relação à sua profissão ou vocação (BLAU, 1985).</p> <p>É usado para descrever não só ações, mas o próprio indivíduo é assim tomado como um estado, caracterizado por sentimentos ou reações afetivas positivas tais como lealdade em relação a algo (BASTOS, 1994).</p> <p>Pode ser entendido como a dedicação ou o compromisso que uma pessoa assume com sua profissão, ocupação ou carreira (COOPER-HAKIM; VISWESVARAN, 2005).</p> <p>Uma pessoa com alto comprometimento ocupacional se identifica fortemente e tem sentimentos positivos em relação a sua ocupação (ROWE; BASTOS, 2008).</p> <p>Identificação do indivíduo com sua carreira, assim como a expressão de seus valores profissionais e vocacionais (ROWE; BASTOS, 2008).</p> <p>Em contextos educacionais como a universidade, ele pode ser descrito como sentimento de conexão com a área de estudo, estabelecimento de metas em relação a ela e intenção de permanecer na área (BARDAGI; HUTZ, 2010).</p>	<p>Consiste na persistência na mesma linha de ação profissional por falta de opções de carreira, pela sensação de perda dos investimentos já realizados, ou pela percepção de uma consequência emocional muito alta em caso de mudança de carreira. (ROWE; BASTOS; PINHO, 2010).</p> <p>O indivíduo entrincheirado encontra-se numa postura estática e defensiva, como sugere o significado da palavra (BAIOCCHI; MAGALHÃES, 2004).</p> <p>Ligação do indivíduo com a carreira, em função dos investimentos já feitos, bem como dos <i>preços</i> emocionais a serem pagos em caso de mudança, e à falta de caminhos profissionais alternativos (CARSON, 1995).</p> <p>O entrincheiramento na carreira como uma <i>imobilidade</i> resultante de substancial investimento econômico e psicológico em uma carreira, o que torna difícil uma mudança (CARSON, 1996).</p> <p>Processo de estagnação da carreira no qual o sujeito não apresenta aspectos de adaptabilidade ou motivação para encontrar alternativas de desenvolvimento profissional (CARSON; CARSON; BEDEIAN, 1995).</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Rowe e Bastos (2008); Rowe, Bastos e Pinho (2010); Magalhães e Gomes (2005).

Baseados no modelo proposto por London (1983), Carson e Bedeian (1994) propuseram dimensões para a compreensão do comprometimento e do entrenchamento numa escala de sete itens utilizada em estudos preliminares no Brasil. Esta escala, também utilizada nesta pesquisa, abrange dimensões psicológicas distintas descritas nos quadros 4 e 5.

Quadro 4 – Dimensões do comprometimento segundo Carson e Bedeian (1994)

Construto	Dimensão	Descrição
Comprometimento	Identidade	Apego emocional à própria carreira. Identificação de um profissional com a sua carreira, que resulta em afetividade e comprometimento.
	Planejamento	Determinação de necessidades de desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira; processo de como as pessoas percebem a si próprias e os seus papéis profissionais, e definem com clareza suas metas de carreira.
	Resiliência	Consiste no componente de persistência do comprometimento face à adversidade; é a resistência à ruptura da carreira em face de adversidades. O enfrentamento das adversidades e frustrações inerentes à carreira.

Fonte: Rowe, Bastos e Pinho (2010); Baiocchi e Magalhães (2004).

O comprometimento com a carreira abrange três dimensões psicológicas:

1. Quanto à *identidade*, o instrumento investiga: 1. O quanto o indivíduo percebe que a carreira é uma parte importante de quem ele é (explorando, através do autoconceito, a visão sobre identificação/afinidade com a carreira); 2. Se o trabalho/campo de carreira possui um grande significado pessoal para mim (aspecto diretamente relacionado à dimensão vocação que exploramos nesta pesquisa); 3. Se o indivíduo se sente emocionalmente apegado a sua linha de trabalho/campo de carreira.
2. Na dimensão *planejamento*, explora-se: 1. Se o indivíduo possui uma estratégia para alcançar seus objetivos; 2. Se criou um plano para o

desenvolvimento profissional; 3. Se há metas específicas para o desenvolvimento nesta linha de trabalho/carreira; 4. Se costuma pensar sobre o seu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira.

3. Sobre a *resiliência*, a escala averigua a autopercepção do indivíduo frente às adversidades experimentadas ao longo da carreira e sua avaliação sobre as recompensas pela permanência. As questões aprofundam: 1. Os desgastes associados à carreira; 2. Os problemas e os questionamentos sobre os ganhos compensadores; 3. Se o fardo pessoal está valendo a pena; 4. O desconforto associado, às vezes parece muito grande.

Quadro 5 – Dimensões do entrincheiramento segundo Carson e Bedeian (1995)

Construto	Dimensão	Descrição
Entrincheiramento	Custos emocionais	Custos emocionais antecipados como uma mudança de carreira, que envolve questões sociais e psicológicas associadas à ruptura de relações interpessoais que uma mudança de carreira traria, como quebra de vínculos profissionais. O impacto que uma mudança de carreira pode gerar na vida pessoal e familiar.
	Percepção de alternativas	Percepção de perda de opções disponíveis com uma mudança de carreira. Refere-se à percepção do sujeito sobre o seu potencial de recolocação no mercado.
	Investimentos	Investimentos que seriam perdidos ou menos aproveitados com uma mudança de carreira. Refere-se a tempo investido, dinheiro e/ou esforço relativo à capacitação profissional, cargo e salário. Dedicção ao trabalho que o sujeito percebe como sendo perdida no caso de uma mudança na carreira.

Fonte: Rowe, Bastos e Pinho (2010); Baiocchi e Magalhães (2004).

O entrincheiramento com a carreira constitui-se também de três dimensões:

1. Custos emocionais: Investiga a atitude emocional do indivíduo frente à possibilidade de mudança de carreira, ou seja: 1. Se haveria um grande custo

emocional em mudar de linha de trabalho/campo de carreira; 2. Se mudar de carreira seria fácil; 3. Se mudar a carreira/linha de trabalho seria difícil; 4. Se deixar a carreira/linha de trabalho causaria pouco trauma emocional em minha vida.

2. Percepção de alternativas: Explora a avaliação que o indivíduo faz sobre sua experiência e trajetória de trabalho frente às possibilidades futuras de mudança de carreira e desenvolvimento profissional. As questões são as seguintes: 1. Se a experiência e histórico profissional possibilitam outras alternativas atraentes de carreira; 2. Se teria várias opções de carreira, se decidisse mudar; 3. Se percebe alternativas para o desenvolvimento profissional se fizer mudanças; 4. Se deixar esta carreira, se sente com opções razoáveis para a continuidade da vida profissional.
3. Investimentos: Investiga a relação entre os investimentos já feitos na carreira e a percepção de perda diante de uma provável mudança na linha de trabalho. As questões averiguam: 1. Se o muito tempo investido torna difícil mudar a carreira. 2. Se seria muito dispendioso mudar de carreira agora. 3. Se o dinheiro já investido torna difícil mudar de carreira agora. 4. Se a mudança de carreira iria gerar perda de muito investimento em educação e treinamento.

Baiocchi e Magalhães (2004), em recente pesquisa com adultos (58 homens e 54 mulheres), utilizaram a escala de Carson e Bedeian (1995) para aprofundar as relações entre comprometimento com a carreira, entrincheiramento com a carreira e motivação vital. Seus estudos identificaram correlação elevada e positiva entre motivação vital e comprometimento com a carreira, e demonstram que os indivíduos altamente identificados tendem a proteger suas identidades de carreira diante de situações adversas no contexto social e econômico em que estão inseridos:

Sendo assim, infere-se que o indivíduo altamente identificado com a sua carreira tende a se entrincheirar devido ao receio de sofrer as conseqüências emocionais resultantes de uma ameaça a sua identidade profissional no caso de uma mudança de carreira. (BAIOCCHI; MAGALHÃES, 2004, p. 2)

Quishida e Casado (2004) afirmam que ainda pouco se sabe sobre como os indivíduos lidam com as mudanças ou transições de carreira na vida adulta. O

comprometimento que se estabelece entre sujeito e carreira deve ser compreendido em seus níveis, tipos e características essenciais. A maneira como o indivíduo lida e constrói sua subjetividade neste vínculo com a carreira parece ser fundamental:

Constatou-se, portanto, que a transição de carreira consiste em um caminho natural para a construção de projetos profissionais conscientes. O foco em referenciais internos, como características pessoais, interesses, valores que emergem na meia-idade, bem como a convicção em seus potenciais (*locus* de controle interno) ajudaram os profissionais participantes da pesquisa na adaptação ao processo de transição de carreira na meia-idade. (QUISHIDA; CASADO, 2009, p. 5).

Rowe e Bastos (2007) encontraram poucos estudos realizados no Brasil que exploram a temática comprometimento junto a docentes do Ensino Superior. Em sua pesquisa, relataram a diferenciação encontrada entre docentes de instituições públicas (os quais possuem uma formação acadêmica superior e alto comprometimento com a carreira) e privadas (que também apresentam um alto comprometimento com a carreira, em detrimento do comprometimento instrumental dominante em relação à organização). Os autores consideram que as condições de contratação dos professores em instituições privadas explicam o vínculo instrumental que se estabelece com a organização, o que estimula o docente a ter mais de um vínculo empregatício.

4.2 Comprometimento Vocacional

Rowe e Bastos (2008, p. 1), em seus estudos sobre a carreira de docentes do ensino superior no Brasil, salientam que comprometimento implica identificação e afetividade que conduzem ao desejo de permanecer na carreira, fator que se deve considerar como impulsionador da projeção futura ou projeto de carreira. Investigaram 605 docentes de 22 estados brasileiros e identificaram que para estes profissionais o comprometimento supera os níveis de entrenchamento, confirmando expectativas de que a escolha da docência é, ainda em grande medida, guiada pelo critério da vocação.

Melo-Silva, Lassance e Soares (2004, p. 33) esclarecem que vocação, do latim *vocatione*, significa ato de chamar, escolha, chamamento, predestinação, tendência, disposição, talento, aptidão, cuja definição nos remete ao aspecto motivacional do indivíduo diante do trabalho/carreira.

Ribeiro e Melo-Silva (2011a, p. 48) apontam para a dimensão psicológica da vocação, denominando-a como aquilo que uma pessoa se sente atraída a fazer; engajamento que se dá por sua significação psicológica. O comportamento vocacional, portanto, pode ser concebido como a disposição atitudinal para desenvolver um trabalho/carreira com uma motivação vital associada a algo que produz significado para a vida.

Melo-Silva, Lassance e Soares (2004, p. 33) diferenciam orientação vocacional e profissional, pois muitos autores fazem uso dos dois conceitos como sinônimos, enquanto outros definem o vocacional como mais amplo, ou seja, o sentido que se atribui à vida que inclui o profissional, relativo ao exercício de uma profissão, de uma ocupação. A vocação, portanto, demonstra ser uma dimensão intrínseca e profunda da identidade vocacional que antecede a identidade profissional. Ela representa uma motivação vital para realizar algo (trabalho/carreira) que traz profundo significado para a vida e autorrealização.

Bandeira, Marques e Veiga (2000, p. 137), em suas pesquisas, desenvolvidas no Brasil, basearam-se nas dimensões de comprometimento propostas por Meyer e Allen, que preconizaram o modelo de três dimensões: afetivo, instrumental e normativo. Os autores enfatizam que o comprometimento pode assumir diferentes formas, de acordo com as entidades relacionadas, quais sejam: grupo de trabalho, supervisor, carreira, sindicato.

Os tipos de comprometimento considerados nesta pesquisa, assim como a proposta pelo conceito diferenciado de comprometimento vocacional, estão descritos no quadro 6.

Quadro 6 – Comprometimento com a carreira: afetivo, instrumental, normativo e vocacional

Comprometimento	Autores	Conceito
Afetivo	Mowday, Steers e Porter (1982)	O comportamento do indivíduo é movido pela identificação, sentimento de lealdade, desejo de pertencimento. O indivíduo engaja-se porque <i>quer fazer</i> .
Instrumental	Becker (1960)	O comportamento do indivíduo é orientado para as recompensas ou benefícios obtidos através do trabalho. O indivíduo engaja-se porque <i>precisa fazer</i> .
Normativo	Weiner e Vardi (1990)	O comportamento do indivíduo é conduzido de acordo com o conjunto de pressões normativas que ele assume internamente. O indivíduo engaja-se porque <i>deve fazer</i> .

Vocacional	Perspectiva da Carreira proteana (Douglas Tim Hall)	O comportamento do indivíduo é movido pela vocação: significado que dá sentido à vida, motivação vital, autorrealização, sucesso psicológico, propósito de vida. O indivíduo engaja-se porque <i>constrói um propósito ao fazer</i> .
------------	---	--

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Bandeira, Marques e Veiga (2000); Rowe e Bastos (2007); Hall e Chandler (2004).

O quadro demonstrativo acima propõe uma ampliação da categoria comprometimento a partir do modelo conceitual considerado. O comprometimento *vocacional* implicaria no vínculo que se estabelece e se mantém pela motivação vital em se realizar algo que atribui significado à vida (HALL, 2004).

Os sujeitos comprometidos vocacionalmente estariam movidos pela realização de um trabalho que se fundamenta no autoconhecimento (autoconceito vocacional), não somente definido pelas habilidades, aptidões, competências ou características pessoais, mas também pela dimensão motivacional (dos interesses, valores e significados). A carreira representaria uma trajetória onde o sujeito constrói um trabalho carregado de significado para sua vida, portanto, uma trilha de construção da vida e construção de si.

Ser movido pela vocação implica em realizar um trabalho/carreira que o indivíduo considera relevante, pelo significado que se lhe atribui e que carrega um sentido de missão, legado, contribuição social e autorrealização.

Super e Bohn Junior (1976) destacaram diversas pesquisas feitas nos EUA, as quais demonstraram que os *valores* são variáveis psicológicas que exercem uma considerável influência sobre as decisões vocacionais. Referiram-se às pesquisas de Eli Ginzberg, onde ele estabeleceu três categorias de fontes de satisfação no trabalho: Valores intrínsecos são as satisfações derivadas da atividade em si mesma: como o músico que encontra satisfação compondo. Valores extrínsecos são as recompensas que o trabalho propicia: o valor extrínseco mais conhecido talvez seja o dinheiro. Valores concomitantes são aqueles aspectos que fazem parte da situação de trabalho, embora não façam, necessariamente, parte do trabalho: por exemplo, em muitas ocupações, o estímulo está não naquilo que uma pessoa faz, porém na interação com outras pessoas enquanto trabalham. (SUPER, BOHN JUNIOR, 1976, p. 118).

O significado do trabalho é investigado como categoria de análise relevante nesta pesquisa, visto que, dentre os comprometidos vocacionalmente, os valores intrínsecos

(satisfação pela própria carreira) são mencionados com relevante frequência. A relação entre a busca pelo autoconhecimento (exploração vocacional), o processo de decisão e comprometimento (vínculo e permanência) com o trabalho e carreira é aprofundado por autores diversos (ROWE; BASTOS; PINHO, 2010; SUPER; BOHN JUNIOR, 1976; TAVEIRA, 2000).

Baiocchi e Magalhães (2004, p. 66), em pesquisa realizada no Brasil sobre as relações entre comprometimento, entrenchamento e motivação vital para a carreira, salientam, baseados nas ideias de Victor Frankl, que a motivação intrínseca do homem não está na sexualidade ou no poder, mas sim na busca de um sentido para a vida. Esta busca se torna evidente e relevante nos momentos em que a realidade mostra-se irreduzível às necessidades e desejos humanos, e demanda a capacidade de encontrar um sentido para estas adversidades. Os resultados obtidos com a referida pesquisa apontam para uma estreita ligação entre motivação vital e trabalho. Perceberam que o indivíduo, ao se identificar, planejar e enfrentar as dificuldades inerentes à sua vida profissional está demonstrando motivação não só para o trabalho, mas para a vida em geral.

Duarte *et al.* (2010) propõem o modelo da construção da vida para a compreensão da construção da carreira. No atual contexto do mundo do trabalho, este grupo de pesquisadores internacionais, denominado *Life Design International Research Group*, com representantes da Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça, Holanda e EUA, basearam-se nas teorias de construção de si e da carreira para a formulação de uma nova abordagem conceitual sobre as práticas profissionais de orientação profissional.

Estes referidos pesquisadores, norteados no construcionismo social, consideram que a identidade de uma pessoa é o produto da interação social e o significado é co-construído através da mediação do discurso. Os perfis psicológicos e vocacionais, antes considerados estáticos ou permanentes pelas abordagens tradicionais, agora são concebidos de forma dinâmica, através das relações que o indivíduo estabelece com seus contextos. A vocação, portanto, não é mais algo que se descobre e prediz, através de técnicas avaliativas de personalidade propostas pela abordagem tradicional (Enfoque traço-fator da teoria de FRANK PARSONS). Esta dimensão psicológica é composta pelo significado que motiva para a carreira e o trabalho, aspecto em desenvolvimento contínuo (enfoque contextual desenvolvimentista de SUPER) ou construção durante todo o ciclo da vida (Enfoque construcionista: DUARTE *et al.*).

Guichard (2006) enfatiza que o sujeito contemporâneo é protagonista de sua auto-construção. Este processo contínuo e dinâmico, onde dois mecanismos são presentes: a

reflexibilidade (relação consigo mesmo que favorece a relação com outros) e as antecipações identitárias (identificações com formas identitárias no presente que geram projeções para o futuro), onde indivíduo e contexto interagem e não são mais vistos separadamente (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011b).

Tendo em vista a transitoriedade e imediatismo das mudanças contextuais do mundo do trabalho, onde empregos e carreiras não possuem mais o prognóstico de crescimento linear ou estável, vale a pergunta: *Quais são os fatores e os processos da construção de si?* O autor define três proposições gerais como norteadoras deste processo: sociológica (compreende que a autoconstrução ocorre em contextos sociais específicos), cognitiva (examina as estruturas cognitivas envolvidas nos processos de auto-construção), dinâmica (a auto-construção é resultante de uma atividade dialógica-reflexiva contínua e que promove o autoentendimento).

Duarte (2009, p. 7) salienta que: *Trata-se, agora, de compreender não somente o modo como o indivíduo pode desenvolver-se e progredir na sua carreira, mas também aquela que é uma questão fundamental neste dealbar de mudança: como é que os indivíduos constroem as suas vidas, quais são os fatores e processos da construção de si? A construção das vidas de trabalho não é independente da construção das outras vidas.*

Esta concepção fortalece a visão de que a carreira é uma responsabilidade do indivíduo, e não da organização. Pertence a ele e não a outros. Duarte (2009) salienta que as teorias desenvolvimentistas de orientação profissional contribuíram para que o objeto de estudo da Psicologia mudasse da *vocação para a carreira*, tendo em vista a perspectiva compreensiva sobre todo o ciclo de vida e a noção de carreira como trajetória.

A carreira (construção de vida de trabalho) como uma dimensão do projeto de vida deve ser entendida como:

[...] trajetória profissional como um projeto de carreira planejado, que pressupõe escolhas e uma certa autonomia do sujeito sobre sua vida profissional, gerando a construção de uma trajetória com continuidade, com coerência (para o sujeito) e com possibilidade de diálogo e negociação com o mundo do trabalho, visando o futuro. (RIBEIRO, 2005, p. 63).

Neste sentido, as teorias atuais sobre as carreiras cada vez mais se distanciam do modelo tradicional que conhecemos, onde a carreira já foi analisada em termos de sua adequação ao perfil do indivíduo (se o sujeito se adéqua ao seu trabalho), para uma dimensão mais complexa de constituição do ser (se o trabalho se adéqua à vida que o indivíduo deseja construir). A relação entre carreira e projeto de vida está ganhando relevância nas pesquisas

mais recentes em diversas partes do mundo. (DUARTE, 2009; LASSANCE, 2005; SAVICKAS, 1997).

4.3 A Perspectiva da Carreira Proteana

Douglas Tim Hall utilizou, pela primeira vez, o termo *carreira proteana*, em seu livro intitulado *Carreira nas Organizações* (1976), onde apresentou uma visão emergente sobre o tema. Inspirado nos modelos de trajetórias de carreira vivido por seus pais, Hall reconhece que sua vivência e observação das relações de trabalho a partir do contexto familiar tiveram notável influência sobre sua concepção de carreira proteana.

O sucesso psicológico como alvo da carreira proteana teve sua inspiração no exemplo de seu pai (engenheiro, consultor e gestor), que redirecionou sua carreira após um acidente aéreo com sua equipe de trabalho e priorizou dedicar mais tempo à família; e de sua mãe (enfermeira), que adorava seu trabalho e colegas. Ambos transmitiram a ideia de que o trabalho era uma parte importante de sua identidade pessoal e que o sucesso que importa é subjetivo, como você se sente satisfeito com sua vida, e trabalhar; não necessariamente a quantidade de dinheiro, poder ou fama que você tem (HALL, 2004, p. 4).

Os indivíduos com orientação proteana de carreira demonstram atitude de responsabilidade pessoal pela gestão de suas trajetórias, e não às organizações onde trabalham. Os critérios que permitem identificar com maior clareza aspectos essenciais da carreira proteana estão relacionados no quadro 7.

Quadro 7 – Critérios para identificação da carreira de orientação proteana

CRITÉRIO	DESCRIÇÃO
Identidade	O trabalho é uma parte importante de sua identidade pessoal.
Valores	Os valores fundamentais são liberdade e crescimento, e os critérios de sucesso principais são subjetivos (estar satisfeito com sua vida e trabalhar = sucesso psicológico).
Êxito	O sucesso psicológico é valorizado em detrimento do sucesso objetivo (recompensas extrínsecas: status, salário, posição hierárquica etc.)
Motivação	O indivíduo é autodirigido e acionado internamente por seus próprios valores. Ele é o responsável por sua própria carreira, não a organização.

Metacompetências	Seguir uma carreira proteana requer um novo tipo de capacidade pessoal, " <i>metacompetências</i> " de carreira, como o crescimento da identidade através da autorreflexão e autoaprendizagem e mudança pessoal adaptativa ou transformação.
------------------	--

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Hall e Chandler (2004).

Contudo, Hall e Chandler (2004) estabeleceram uma diferenciação entre a carreira proteana e a carreira orientada pela vocação, argumentando que elas se assemelham na dimensão da gestão da carreira, ou seja, que o indivíduo é autodirigido e motivado por recompensas intrínsecas. No entanto, em ambos os casos, são diferentes a visão sobre a carreira, projeção futura e sentido de contribuição, como veremos a seguir.

4.4 Quando a Carreira é uma Vocação

Quando a sua carreira é uma vocação? Nem todo indivíduo de orientação proteana de carreira é movido pela vocação. Esta diferenciação é feita por Hall e Chandler (2004), que consideram a orientação *proteana* uma condição para o comprometimento por vocação, mas não a única. Ser autodirigido e movido por valores/recompensas intrínsecas é um requisito essencial, mas ter uma carreira movida por vocação implica em considerar que é uma das formas mais profundas de satisfação ou sucesso psicológico pode ocorrer quando a pessoa experimenta trabalhar com mais do que um emprego ou carreira, quando se é uma vocação. Os autores definem um chamado como o trabalho que uma pessoa percebe como o seu propósito na vida. A pessoa se aproxima de seu trabalho com uma visão subjetiva relevante. (HALL; CHANDLER, 2004, p. 6)

Neste sentido, além da atitude auto-dirigida, marcada por uma forte identificação com o trabalho/carreira, os indivíduos comprometidos pela vocação possuem outras dimensões psicológicas associadas ao seu vínculo com a carreira. O estilo proteano valoriza, em essência, a liberdade (autonomia) e crescimento (aprendizagem), além da satisfação com o próprio estilo de vida, que se desenvolve através do trabalho. Além disso, no caso da vocação, há outros traços descritos no quadro 8.

Quadro 8 – Critérios de carreira proteana como vocação

CRITÉRIO	DESCRIÇÃO
Visão	Quando você vê o seu trabalho como uma vocação: as pessoas estão perseguindo seu caminho com um coração, com a intensidade de um <i>chamado</i> .
Motivação	Quando este trabalho serve a uma <i>comunidade</i> (e não apenas a si mesmo ou sua família).
Decisão	Quando a decisão sobre a carreira envolve <i>discernimento</i> (escuta, reflexão profunda, oração), para saber qual o caminho certo.
Potencialidades	Quando se acopla a sua autoessência ou gênio ao seu trabalho.
Sentido de propósito	Quando você estiver usando os seus dons ("carismas") como uma manifestação do Espírito para o bem comum, o trabalho é visto como um propósito de vida. Seguindo uma vocação, implica tanto ter uma orientação de carreira proteana como estar consciente de ter um forte senso de propósito.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Douglas T. Hall (2004); Hall e Chandler (2004)

Ribeiro e Melo-Silva (2011a, p. 48) diferenciaram o significado psicológico do termo vocação, definindo-a como *o que uma pessoa se sente atraída a fazer (pela mobilização de processos psicológicos em relação ao mundo do trabalho ou profissão exercida) por uma pessoa cujo engajamento se dá por sua significação psicológica*.

Super e Bohn Junior (1976, p. 118) demonstram que, embora haja outros fatores intrínsecos motivadores do vínculo que se estabelece entre indivíduos e suas respectivas carreiras, como os interesses vocacionais, os valores ou as necessidades, a vocação caracteriza-se por incorporar um significado prioritário para a vida, concretizado através do trabalho. Esta dimensão psicológica transcende a ideia de fazer algo que gosto de fazer (preferências ou afinidades) para fazer algo que me traz sentido e propósito de vida. (HALL; CHANDLER, 2004).

Alencar e Tupinambá (2011), em seus estudos com gestores numa organização do segmento têxtil, identificaram as relações positivas entre vínculo afetivo com a carreira, autoconceito e planejamento profissional. Dentre os oito sujeitos pesquisados, apenas três reconhecem ser vocacionados para o trabalho que realizam, transcendendo em seus relatos às propostas de carreira da organização. Estes demonstraram comprometimento afetivo com suas carreiras e projeto de vida bem definidos, onde é atribuído ao trabalho o sentido de contribuição social e realização pessoal. Os demais

demonstraram maior dificuldade quanto ao autoconceito profissional e projeção futura de suas carreiras.

5 MÉTODO

A pesquisa objetivou conhecer como os sujeitos comprometidos vocacionalmente constroem suas carreiras na atualidade e analisar as dimensões psicossociais envolvidas no desenvolvimento destas respectivas trajetórias de trabalho.

O eixo conceitual adotado advém da teoria de desenvolvimento de carreiras de Donald Super e de carreira proteana de Douglas Tim Hall. A perspectiva contextual-desenvolvimentista de Super foi utilizada, assim como os avanços trazidos por seus sucessores, Mark Savickas e Jean Guichard, sobre construção de carreiras (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011). Esta teoria teve suas origens na visão positivista de traço-fator em Orientação Profissional, tendo ao longo dos anos avançado para uma perspectiva social e, posteriormente, contextual. Segundo Lassance (2005), esta teoria pode ser compreendida em três segmentos teóricos principais: avaliação objetiva (traços, perfis e aptidões, interesses do indivíduo), evolutiva (estágios do ciclo de vida e funções adaptativas), contextual (interação do indivíduo com a situação histórica e cultural).

Portanto, a abordagem qualitativa e quantitativa dos dados nos possibilitou analisar os diversos fatores psicossociais elencados, visto sua adequação à natureza objetiva-subjetiva da teoria desenvolvimentista-contextual, assim como da complementaridade que elas podem alcançar diante do objeto de estudo em questão (MINAYO; SANCHES, 1993).

Analisamos as categorias influenciadoras sobre os processos de desenvolvimento das carreiras profissionais de sujeitos comprometidos vocacionalmente.

A amostra dos sujeitos pesquisados foi constituída por um grupo de 34 profissionais, adultos, de ambos os sexos, com pelo menos cinco anos de exercício da carreira profissional, ocupantes de funções de direção, coordenação, docência, e administrativas, sendo todos vinculados a uma mesma instituição particular de ensino superior, localizada num dos maiores municípios do Ceará. A escolha da instituição deve-se a contatos anteriores na realização de projetos de orientação de carreira.

Nesta pesquisa, consideramos a vocação como uma dimensão do comprometimento com a carreira e compreendemos sua representatividade na construção das trajetórias de vida de trabalho. A composição de uma amostra de sujeitos oriundos do

contexto educacional se justifica pela natureza de vínculo implícita neste trabalho. Segundo Rowe e Bastos (2008, p. 2) *quem escolhe a docência tem uma relação especial com sua ocupação, apresentando um vínculo estreito com esta vocação, pois docência, historicamente, tem sido vista como sinônimo de sacerdócio, de vocação.*

Na primeira etapa, o grupo foi informado sobre os objetivos da presente pesquisa e, somente após a apresentação e concordância dos termos de consentimento livre e esclarecido, foram submetidos à aplicação da escala de comprometimento com a carreira elaborada por Carson e Bedeian (1994). Este instrumento é composto pelos seguintes dados demográficos: sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de carreira, cargo, dentre outros. Os dados coletados deverão ser apresentados através da estatística descritiva, possibilitando estabelecer análises futuras às categorias subjetivas investigadas.

A escala de comprometimento aplicada possui seis itens em formato Likert de cinco pontos, com avaliação somatória, em que o sujeito aponta o quanto as afirmativas refletem o modo como se sente em relação à profissão/carreira. Utilizada em recentes pesquisas no Brasil por Rowe, Bastos e Pinho (2010), este instrumento investiga como os sujeitos se percebem em relação ao investimento na carreira, custos emocionais, percepção de alternativas, identidade, planejamento e resiliência.

Os maiores índices obtidos no fator identificação com a carreira, pontuação entre 4 e 5 da escala likert, foram os critérios norteadores para a escolha dos sujeitos que foram submetidos à entrevista individual semiestruturada numa etapa seguinte. Somente foram convidados à entrevista semiestruturada e individual aqueles sujeitos que, após corrigidas as escalas, apresentaram indicadores de comprometimento com a carreira elevados no que concerne ao item identidade. A categoria identidade também discrimina os seguintes subaspectos: 1. Grau de importância da linha de trabalho/campo de carreira; 2. Significado pessoal atribuído à linha de trabalho/campo de carreira; 3. Apego emocional à linha de trabalho/campo de carreira; e 4. Forte identificação com a linha de trabalho/campo de carreira que escolheu.

A utilização da entrevista como técnica de coleta de informações justifica-se pela valorização da trajetória profissional dos sujeitos na perspectiva da Psicologia do desenvolvimento de carreiras de SUPER e colaboradores. A entrevista individual é uma técnica que permite a abordagem aprofundada acerca das trajetórias de vida no trabalho em sua amplitude subjetiva, social e narrativa.

Boni e Quaresma (2005) apontam para os diversos tipos de entrevistas que normalmente são utilizadas nas pesquisas em ciências sociais: estruturada, semiestruturada,

aberta, com grupos focais, história de vida e projetiva. A escolha pela entrevista semiestruturada, com ênfase no relato biográfico das trajetórias de carreira, justifica-se pela problematização dos fatores psicossociais relacionados à construção das subjetividades no contemporâneo mundo do trabalho. Boni e Quaresma (2005) salientam que “as técnicas de entrevista aberta e semiestruturada também têm como vantagem a sua elasticidade quanto à duração, permitindo uma cobertura mais profunda sobre determinados assuntos”. A escolha da técnica visa, portanto, coletar dados da subjetividade dos indivíduos com maior profundidade, visto que abrange também o relato das trajetórias de carreira numa perspectiva biográfica.

Codo, Soratto e Vasquez-Menezes (2004) enfatizam a relevância da entrevista como metodologia proposta nos estudos da Psicodinâmica do Trabalho, visto que “a organização do trabalho é analisada pela sua dimensão socialmente construída, subjetiva e intersubjetiva, e não pela dimensão tecnológica, tarefa-atividade, normas de produção, rotinas etc”. Esta dimensão subjetiva da relação dos sujeitos com seu trabalho/carreira é a perspectiva que pretendemos alcançar através, portanto, das entrevistas semiestruturadas.

As perguntas utilizadas no roteiro das entrevistas individuais foram elaboradas de forma a contemplar os fatores psicossociais de maior interesse da pesquisa: trajetória profissional, autoconceito, escolha da profissão, influências recebidas no desenvolvimento da carreira, família, identificação com o trabalho, planejamento de carreira (projeto profissional).

O roteiro semiestruturado abrangeu as seguintes perguntas: 1. Relato-síntese da trajetória de vida profissional; 2. Processo decisório sobre a escolha da profissão; 3. O sentido do trabalho; 4. Autoconceito vocacional; 5. Fatores e pessoas que influenciaram o desenvolvimento da carreira; 6. Afinidade com o trabalho atual; 7. Projeto de vida profissional e planejamento da carreira; 8. Necessidades atuais de autodesenvolvimento; 9. Influências familiares na trajetória profissional; e 10. Considerações livres e complementares do sujeito entrevistado sobre sua relação com o trabalho e a carreira.

Foram realizadas 22 entrevistas individuais no campo de atuação dos sujeitos, numa sala reservada na própria instituição, priorizando-se a preservação das características adequadas de sigilo, privacidade e tranquilidade necessárias ao ambiente de pesquisa. Cada entrevista teve a duração média de uma hora por sujeito entrevistado. As entrevistas foram gravadas em áudio, através de programa específico, e microfone, implantados num *notebook*, após assinatura dos termos individuais de consentimento livre e esclarecido.

A escolha pela entrevista semiestruturada deve-se ao aprofundamento proposto na análise dos fatores e processos psicossociais que constituem as subjetividades no

desenvolvimento da carreira profissional. Estes diversos fatores subjetivos poderão ser alcançados através da entrevista, visto que:

A entrevista como coleta de dados sobre um determinado tema científico é a técnica mais utilizada no processo de trabalho de campo. Através dela os pesquisadores buscam obter informações, ou seja, coletar dados objetivos e subjetivos. Os dados objetivos podem ser obtidos também através de fontes secundárias, tais como: censos, estatísticas etc. Já os dados subjetivos só poderão ser obtidos através da entrevista, pois que eles se relacionam com os valores, as atitudes e as opiniões dos sujeitos. (BONI; QUARESMA, 2005, p. 72).

As entrevistas individuais semiestruturadas, que foram registradas com instrumento de gravação em áudio, serão transcritas literalmente, para posterior análise e categorização, conforme a relevância e frequência dos significados demonstrados pelos sujeitos. Os relatos registrados dos sujeitos na entrevista individual foram categorizados e processados em análise de conteúdo. Considere-se que “a análise de conteúdo é uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação (SILVA; GOBBI; SIMÃO, 2005, p. 4). A categorização dos conteúdos registrados permitiu identificar os grupos de elementos existentes prioritariamente investigados nesta problemática, como fatores psicológicos preponderantes na escolha, desenvolvimento e planejamento da carreira profissional.

O critério de categorização partiu das entrevistas-iniciais sobre as perguntas semiestruturadas. Como nos esclarece Bardin (2004), o material coletado nas entrevistas deverá ser transformado, segundo regras precisas, constituindo a etapa que denomina-se codificação. Neste estágio, a técnica prossegue com a definição da unidade de registro, que “[...] é a unidade de significação a codificar e corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade de base, visando a categorização e a contagem frequencial” (BARDIN, 2004, p. 98).

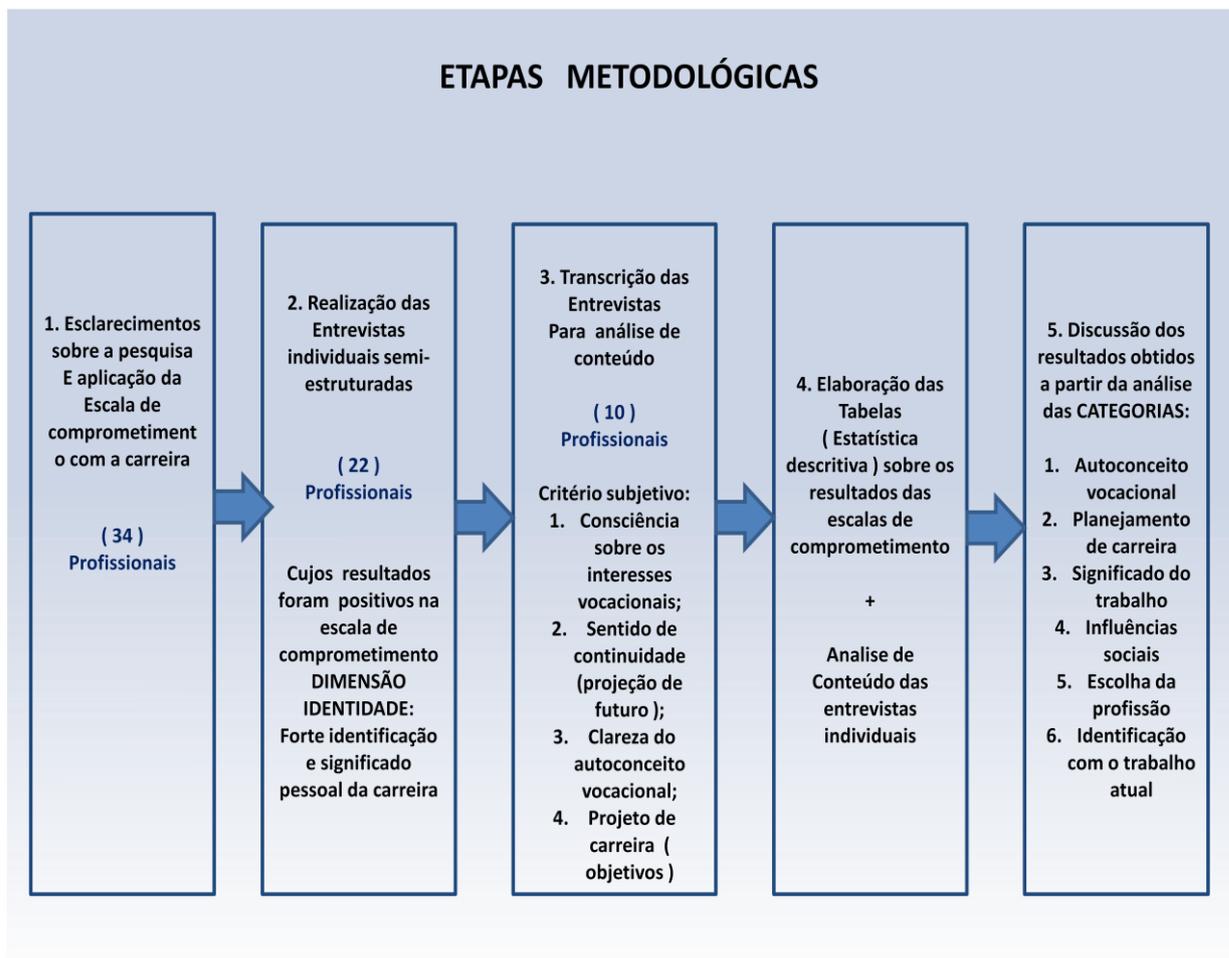
A natureza desta investigação, onde os aspectos subjetivos inerentes às relações sujeito-trabalho são prioritários, deverá ser pautada no tema como unidade de registro provável. É válido salientar ainda que:

O tema é geralmente utilizado como unidade de registro para estudar motivações de opiniões, de atitudes, de valores, de crenças, de tendências etc. As respostas às questões abertas, as entrevistas (não diretivas ou mais estruturadas) individuais ou de grupo, de inquérito ou de psicoterapia, os protocolos de testes, as reuniões de grupos, os psicodramas, as comunicações de massa etc, podem ser, e são frequentemente, analisados tendo o tema por base (BARDIN, 2004, p. 99).

Todos os 22 sujeitos pré-selecionados pelas escalas de comprometimento com a carreira foram entrevistados, mas somente foram transcritos os relatos dos profissionais (S1, S2, S3, S5, S11, S15, S18, S24, S26, S30), que confirmaram sua forte identificação com a carreira no contato presencial com o pesquisador. Estes sujeitos foram identificados por demonstrarem, durante o contato da entrevista, os seguintes fatores subjetivos: 1. Consciência de suas preferências profissionais (Clareza no relato sobre seus interesses vocacionais); 2. Sentido de continuidade presente-futuro (Relato da trajetória profissional e projeção de futuro com senso de continuidade); 3. Clareza do autoconceito vocacional (reconhecimento de características pessoais/profissionais de forma clara e autoconfiante); 4. Projeto de carreira definido (relato de objetivos de carreira específicos).

Em termos gerais, o modelo metodológico adotado nesta pesquisa e suas respectivas etapas e critérios já descritos, estão apresentados de forma sucinta no quadro 9.

Quadro 9 – Etapas metodológicas



Fonte: Elaborado pela autora

Os dez sujeitos considerados nesta amostra atuam diretamente com educação, dentre os quais apenas quatro sujeitos não são docentes, mas exercem função de gestão.

No presente estudo, contou-se com uma amostra de 10 participantes, sendo a maioria do sexo masculino (70%) e casado (70%), com idades entre 22 e 52 anos ($m = 35,11$; $dp = 8,28$). Para uma descrição mais detalhada, ver tabela 1.

A amostra de 10 sujeitos é caracterizada predominantemente por profissionais do sexo masculino (70%), casados (70%), com filhos (60%), pós-graduados (90%), que trabalham em instituição de ensino superior de caráter privado (100%), ocupam posição de gestão (60%), possuem acima de 3 anos de tempo de serviço (60%) e têm mais de 10 anos de tempo de carreira (60%), são docentes (60%) ou, em sua maioria, pretendem ser no futuro.

5.1 Objetivo Geral

Conhecer como os sujeitos comprometidos vocacionalmente constroem suas trajetórias de carreira no atual cenário do mundo do trabalho.

5.2 Objetivos Específicos

- a) Investigar as dimensões do autoconceito vocacional e sua influência sobre a construção da carreira dos sujeitos comprometidos vocacionalmente;
- b) Analisar a relação entre comprometimento e planejamento de carreira nas trajetórias dos sujeitos avaliados;
- c) Analisar as categorias que caracterizam de forma mais significativa o comprometimento vocacional com a carreira: autoconceito vocacional, planejamento de carreira, influências sociais, significado do trabalho, escolha da profissão e identificação com o trabalho atual.
- d) Identificar, na amostra selecionada, uma sub-amostra que se mostra mais fortemente comprometida vocacionalmente com a carreira.

6 RESULTADOS OBTIDOS: COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

Com o objetivo de identificar quais os sujeitos comprometidos vocacionalmente existentes na amostra desta pesquisa, valorizamos a utilização de dois critérios: o primeiro, de caráter objetivo, discriminou os sujeitos por índices de comprometimento com a carreira; e o segundo, essencialmente subjetivo, considerou aspectos da atitude em relação à carreira (clareza do autoconceito; sentido de continuidade; projeto de carreira definido e preferências vocacionais conscientes).

Os dados objetivos referentes aos 10 sujeitos selecionados, coletados através da escala de comprometimento de carreira de Carson e Bedeian (1994, 1995), são apresentados na tabela 3. O grupo inicial de investigação, composto por uma mostra de 34 sujeitos, foi submetido à escala de comprometimento com a carreira para fins de seleção daqueles sujeitos com maiores índices de comprometimento com seu campo de trabalho. Isto se verifica pelas respostas obtidas na escala referente à subcategoria identidade.

Tabela 1 – Médias e desvios padrão da Escala de Comprometimento de Carreira (n = 10)

Sujeito	Identidade	Planejamento	Resiliência
	(Fator 1)	(Fator 2)	(Fator 3)
	<i>m</i>	<i>M</i>	<i>M</i>
1	4,00	3,50	4,00
2	4,50	4,00	1,50
3	4,00	4,00	2,75
4	4,25	3,75	1,75
5	4,50	4,50	1,50
6	3,75	3,75	1,00
7	4,00	3,50	1,00
8	3,75	3,25	2,50
9	3,50	3,25	2,75

10	4,50	4,00	3,00
<i>Escala de Comprometimento de Carreira</i>		<i>m*</i>	<i>dp</i>
		3,39	0,33

Nota:*Média total da Escala de Comprometimento de Carreira, considerando toda a amostra

As pontuações demonstradas indicam que os sujeitos possuem alta identificação com sua carreira/campo de trabalho. Os sujeitos comprometidos vocacionalmente demonstraram, em termos gerais, além da identificação com a carreira, uma orientação clara para projetos futuros e um pensamento reflexivo sobre a trajetória profissional, como podemos ver na tabela 4 (subaspectos da identidade), tabela 5 (subaspectos do planejamento) e tabela 6 (subaspectos da resiliência). Enfatizamos o subaspecto *significado da carreira/linha de trabalho* como item fundamental na investigação do vínculo com a carreira que denominamos comprometimento vocacional.

Tabela 2 – Médias e desvios padrão da Escala de Comprometimento de Carreira (n = 10)

Subaspecto: IDENTIDADE

SUJEITO	IDENTIDADE				MÉDIA	DP
	Parte Importante	Significado Pessoal	Apego Emocional	Forte Identificação		
1	5	5	1	5	4,00	2,00
2	4	5	4	5	4,50	0,58
3	5	5	1	5	4,00	2,00
4	5	5	2	5	4,25	1,50
5	5	5	4	4	4,50	0,58
6	4	4	3	4	3,75	0,50
7	5	5	1	5	4,00	2,00
8	5	5	1	4	3,75	1,89
9	4	4	1	5	3,50	1,73
10	4	5	4	5	4,50	0,58
					M GERAL	DP GERAL

Podemos observar que o subaspecto identidade nos possibilita averiguar outras quatro dimensões do vínculo com a carreira. Os dados apresentados na tabela 4 demonstram

que os sujeitos consideram a carreira como uma parte importante da identidade. A pontuação indicada também apresenta a linha de trabalho como carregada de um grande significado pessoal para os entrevistados, o que podemos relacionar diretamente com o comprometimento vocacional (construção de uma carreira com forte significado pessoal para a vida). A pergunta sobre se sentir fortemente identificado com a carreira também apresenta elevada pontuação, o que também se confirma com o item apego emocional.

Tabela 3 – Médias e desvios padrão da Escala de Comprometimento de Carreira (n = 10)

Subaspecto: Planejamento de carreira

SUJEITO	PLANEJAMENTO				MÉDIA	DP
	Estratégia para alcançar objetivos	Plano para autodesenvolvimento	Metas específicas de autodesenvolvimento	Pensar sobre a carreira		
1	4	4	5	1	3,50	1,73
2	5	5	5	1	4,00	2,00
3	5	5	5	1	4,00	2,00
4	5	5	4	1	3,75	1,89
5	4	5	5	4	4,50	0,58
6	5	5	4	1	3,75	1,89
7	5	4	4	1	3,50	1,73
8	4	4	4	1	3,25	1,50
9	4	4	4	1	3,25	1,50
10	4	4	4	1	3,25	1,50
					M GERAL	DP GERAL

Quanto ao subaspecto planejamento de carreira, os sujeitos responderam com pontuações elevadas em estratégias para alcançar objetivos, plano para o seu desenvolvimento e ter metas específicas para o crescimento na carreira. Os escores acima da média representam que os sujeitos se percebem como profissionais que procuram estratégias para alcançar seus objetivos e estabelecer um plano de autodesenvolvimento. Eles também estabelecem metas claras e específicas para o crescimento. A pergunta sobre *pensar sobre a carreira* (Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira) teve um resultado que demonstra a atitude reflexiva dos sujeitos sobre a carreira, onde eles reconhecem que *costumam pensar* sobre suas perspectivas de trabalho.

Tabela 4 – Médias e desvios padrão da Escala de Comprometimento de Carreira (n = 10)**Subaspecto: RESILIÊNCIA**

SUJEITO	RESILIÊNCIA				MÉDIA	DP
	Desgastes associados à carreira	Questionamento sobre os ganhos	Fardo Pessoal	Grau de desconforto		
1	4	4	4	4	4,00	0,00
2	2	1	1	2	1,50	0,58
3	3	3	2	3	2,75	0,50
4	2	2	2	1	1,75	0,50
5	2	2	1	1	1,50	0,58
6	1	1	1	1	1,00	0,00
7	2	3	2	5	3,00	1,41
8	3	3	2	2	2,50	0,58
9	4	4	2	1	2,75	1,50
10	3	4	4	1	3,00	1,41
					M GERAL	DP GERAL

Em termos gerais, os dados obtidos com os subitens da dimensão psicológica *resiliência* atestam que os sujeitos consideram que os desgastes associados à carreira parecem ser grandes demais e que os problemas com os quais se deparam os fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores. Contudo, não consideraram o desconforto associado à carreira como relevante, nem o fardo pessoal enfrentado parece ser significativo no questionamento sobre prosseguir na carreira exercida. Há, portanto, consciência dos sujeitos pesquisados de que o nível de desgaste e de complexidade dos problemas enfrentados é considerável na carreira e campo de trabalho escolhido.

6.1 Categorias de Análise

As categorias subjetivas de análise apresentadas nesta pesquisa foram definidas a partir do conteúdo das entrevistas e de três eixos conceituais mais significativos para a compreensão sobre a construção das trajetórias de carreira de indivíduos comprometidos.

No modelo teórico de Donald Super sobre desenvolvimento de carreiras encontramos os construtos essenciais do autoconceito vocacional: decisão vocacional (escolha da profissão), planejamento de carreira (dimensão da adaptabilidade de carreira) e influências

sociais (dimensão contextual); o qual representa o eixo mais representativo de nosso estudo subjetivo sobre as carreiras. Num segundo plano, a concepção de carreira proteana de Douglas Tim Hall e a proposta emergente da construção da vida de Savickas e Colaboradores, nos permitiu mergulhar na categoria significado do trabalho e seus desdobramentos na temática da *vocação*. Por último, os estudos já realizados sobre comprometimento foram norteadores da categoria identificação com a carreira através das pesquisas de Carson e Bedeian (1995); Rowe e Bastos (2007, 2008); Rowe, Bastos e Pinho (2010); Meyer e Allen (1984). Estas categorias estão descritas no quadro 9.

Quadro 10 – Categorias de análise

ANÁLISE DE CONTEÚDO	
CATEGORIAS	CONCEITOS
AUTOCONCEITO VOCACIONAL	Significa a avaliação pessoal que o indivíduo faz de suas aptidões, interesses, valores e escolhas, bem como da forma em que estes aspectos organizam-se em seus temas de vida. (SUPER; BOHN JUNIOR, 1976)
PLANEJAMENTO DE CARREIRA	Capacidade de projetar o futuro profissional e traçar objetivos. É uma das dimensões psicológicas da adaptabilidade de carreira. (SUPER, 1990)
SIGNIFICADO DO TRABALHO	Abrange o <i>significado</i> , cuja origem etimológica, deriva do latim <i>motivo</i> , que os sujeitos pesquisados atribuem ao trabalho e suas respectivas carreiras. (HALL, 2004)
INFLUÊNCIAS SOCIAIS	Fatores sociais reconhecidos pelos sujeitos como influenciadores de seu comportamento vocacional, bem como decisões e construção de carreira. (DUARTE, 2009)
ESCOLHA DA PROFISSÃO	Aborda os critérios de escolha e demais influências envolvidas na decisão vocacional pela carreira a ser seguida. Decisão vocacional. (SUPER; BOHN JUNIOR, 1976; SUPER, 1990)
IDENTIFICAÇÃO COM O TRABALHO ATUAL	Nível de relação entre a identidade vocacional e a carreira atual percebida pelos sujeitos, o quanto o trabalho representa a identidade. (CARSON; BEDEIAN, 1995; MEYER; ALLEN, 1984)

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Super e Bohn Junior (1976); Super (1990); Hall (2004); Hall e Chandler (2004); Duarte (2009); Rowe e Bastos (2007, 2008); Rowe, Bastos e Pinho (2010); Carson e Bedeian (1995); Meyer e Allen (1984).

6.2 Planejamento de Carreira

Esta categoria se refere à atitude de planejamento ou orientação para o futuro que os sujeitos comprometidos vocacionalmente demonstram em relação às suas carreiras. Rowe e Bastos (2008) salientam que planejamento de carreira é a determinação de necessidades de desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira.

Considerada uma das dimensões da adaptabilidade de carreira segundo a Psicologia Vocacional de Donald Super, o planejamento envolve a projeção de futuro, o estabelecimento de metas, as estratégias para atingi-los, assim como a prontidão para realizá-las.

Lassance (2005) enfatiza que a adaptabilidade de carreira possui três dimensões psicológicas: planejamento de carreira, exploração (de si e do contexto) e tomada de decisão consciente.

O conceito de adaptabilidade ganhou força na teoria de Super a partir dos anos 80, ao considerar as carreiras como trajetórias não mais lineares ou previsíveis e estáveis, mas construídas num cenário do mundo do trabalho em transformação. Planejar a carreira, traçar objetivos, projetar-se no futuro tornou-se uma necessidade mais presente como estratégia de preparação para lidar com mudanças e imprevisibilidades.

Adaptabilidade é definida por Savickas (1997) como: [...] *a qualidade de estar apto à mudança, sem grandes dificuldades, de acomodar-se a circunstâncias novas ou mutáveis... a prontidão para confrontar-se com tarefas previsíveis de preparar-se para ou desempenhar o papel de trabalhador, bem como com os ajustamentos imprevisíveis das mudanças no trabalho e nas condições de trabalho* (p. 254).

Os sujeitos comprometidos vocacionalmente planejam? E como o fazem? O que mais caracterizam suas projeções futuras?

Duarte (2009, p. 12) salienta que, *na perspectiva construcionista, a noção de carreira ou de percurso profissional evidencia uma perspectiva de movimento que atribui significados a memórias do passado, a experiências do presente e a aspirações para o futuro.*

Nesta categoria, analisamos como este movimento de orientação para o futuro acontece e em que aspectos os sujeitos estão alicerçados na construção de suas carreiras ou construção de si através do trabalho.

Categoria: Planejamento de carreira	
Nº DA ENTREVISTA	TRECHOS DAS ENTREVISTAS
Sujeito 1	“[...] Agora eu confesso assim, não sei nem se isso vai acontecer de verdade, né? Mas eu me planejo pra daqui a alguns anos no futuro, me permitir inclusive a mudar de profissão se for o caso né? Pra dar uma guinada mesmo, pra não ficar só na mesma profissão.”
Sujeito 2	“[...] Tenho metas definidas, só que eu quero fazer um mestrado na Unifor, eu quero fazer um mestrado na Unifor em Direito Constitucional... Mas os projetos são muitos, os projetos... é, eu quero fazer um mestrado. O meu intuito eu não sei, porque ainda não chegou a época, se é possível, eu já gostaria de continuar e terminar logo o doutorado, tendo que dar início a isso. Sei que é muito difícil, porque requer uma dedicação muito grande em termos de já emendar o mestrado com o doutorado, mas o meu intuito é esse. Terminando um mestrado e aí encaminhar logo pra um doutorado, e eu quero dar aula, seja na privada, seja na instituição pública, entendeu? Eu quero continuar nessa carreira, estou muito satisfeito em termos de lecionar, não pretendo fazer mais concurso, só na área do magistério.
Sujeito 3	“[...] eu acredito que eu tenho um pouco a veia empreendedora da minha mãe. Eu tenho uma vontade de abrir outros portfólios de serviços vinculados, que tem sinergia com o negócio, eu tenho muita vontade de abrir uma gráfica, uma editora. Eu tenho muita vontade de abrir um instituto de pesquisa, eu tenho muita vontade de abrir uma escola técnica. Eu tenho muita vontade de abrir uma empresa de capacitação e treinamento empresarial. Tenho muita vontade de abrir o leque de ensino superior de forma aprofundada com a pós-graduação, chegando até o <i>stricto sensu</i> , tá inclusive no nosso PDI isso.
Sujeito 4	“[...] Eu quero compatibilizar a promotoria com ser professor universitário. Já no tocante à advocacia, não. Advocacia pra mim ela, ela é pra mim interessante, porque ela me, vamos dizer assim, ela me organiza, ela me orienta, ela me dá autoestima. Ela não me é auto-suficiente, não. Mas é como se ela, por enquanto, como se ela me completasse, entendeu?
Sujeito 5	“[...] Eu, eu gostaria de fazer uma qualificação na área de fato, deu uma organizada desde do ano passado pra fazer a capacitação de ouvidor, pena que só tem em Florianópolis e é um, um custo bem alto pra mim, pra instituição, se tornou um tanto inviável nesses nossos primeiros planejamentos[...].”

Sujeito 6	“[...] eu tenho um planejamento paralelo, mas eu acho que a principal meta do que eu havia planejado, foi cumprido. Que foi quando eu saí da faculdade, conheci o mercado. Fiz um mestrado e to empregado na área que eu queria e do jeito que eu queria, que é no ensino superior, né? Então isso aqui, esse, todo esse trajeto, ele foi planejado por mim. Então essas metas foram traçadas, tudo certinho. Eu tenho outros, outros tipos de planos que... que ocorrem em paralelo ao que eu faço hoje. Então, eu tenho uma vontade de empreender, um negócio próprio, mas uma coisa que, que não me atrapalha aqui no que eu faço hoje, né?”
Sujeito 7	“[...] Tenho, eu vou, eu já me inscrevi no que tá para abrir aqui que é gestão comercial. Eu também gosto muito da área de gestão da qualidade. Nessas áreas eu me identifico muito.”
Sujeito 8	“[...] Não, meu filho, você tem que fazer o que ganha dinheiro, você quer ganhar dinheiro? Você quer comprar um carro caro? Você quer comprar uma casa cara? Primeiro você ganha dinheiro, depois você faz o que você gosta, né? Eu até falei pra Vânia, eu pensei quando eu tiver uns 60 anos, acho que eu vou fazer faculdade de matemática. Eu gosto muito de matemática, acho muito legal, mas hoje em dia não tem nem disponibilidade, nem, vamos dizer assim, seria útil pra mim[...].”
Sujeito 9	“[...] agora eu to investindo o mesmo tanto na pedagogia, na educação propriamente dita, então eu fiz uma especialização em coordenação pedagógica, que eu tava acompanhado muito de perto os planejamentos dos coordenadores pedagógicos, eu fui fazer uma especialização no Sepra, me fundamentar melhor, já tinha feito a graduação. Como eu to na parte de gestão, senti necessidade de me aprimorar melhor nesse relacionamento com os funcionários e acaba sendo gestor, você envolve tudo, funcionário, professor, todo mundo tá envolvido, então eu to fazendo uma especialização, um MBA em gestão de pessoas, quando terminar eu já to pensando no de projetos, que eu quero fazer projetos também e aí tem tanta coisa que eu quero fazer em termos de estudo, que eu gosto muito, isso não me cansa.”
Sujeito 10	“[...] to terminando meu livro agora, meu primeiro livro agora. Espero que tudo dê certo, só não foi terminado ainda devido às tarefas que têm que ser feitas. Mas com isso, o futuro mesmo é só, é um pouco incerto, né? Mas pode projetar um pouco, né? Seria no sentido mesmo né, de tentar conseguir a qualificação, me estabelecer mesmo como professor e eu não sei se vai ser aqui, se vai ser numa federal, não sei. E, meter a cara nos livros, principalmente na exteriorização de pensamentos, que é por meio de livros, artigos, essas coisas todas.”

Os sujeitos entrevistados evidenciaram atitudes ativas de orientação para o futuro, demonstrando preocupação em preparar-se continuamente e manter-se numa busca incessante

por aspirações futuras que lhes dão sentido de continuidade. A maior parte dos sujeitos entrevistados não pensa em mudar de carreira ou profissão, mas planeja alcançar níveis mais elevados de competência, contribuição social, realização ou mesmo empreender projetos ou carreiras paralelas. Uma síntese dos relatos dos entrevistados pode ser demonstrada através dos seguintes aspectos:

1. Possuem metas definidas de autodesenvolvimento – sujeitos: S2, S5, S7, S9, S10.
2. Possuem objetivos de empreender projetos profissionais paralelos à carreira atual – sujeitos: S3, S4, S6, S3;
3. Fazer outra formação no estágio da terceira idade – sujeito: S8;
4. Já pensou em mudar de profissão – sujeito: S1;
5. Tem metas específicas e claras definidas para si mesmo – sujeitos: S2, S3, S4, S5, S6, S9, S10.

Em termos gerais, os sujeitos demonstram a saliência da carreira/papel profissional como prioridade de investimento em seus projetos futuros, enfatizando a ampliação da competência, do empreendimento de novos projetos e da contribuição social do seu trabalho sem a intenção de mudar de carreira. A maioria evidencia clareza e especificidade em relação aos seus objetivos vocacionais. O autodesenvolvimento demonstra estar posicionado como prioridade na vida.

É importante considerar que todos atuam no segmento educacional e fazem parte de uma mesma instituição de ensino superior com apenas seis anos de funcionamento e expansão de suas atividades. Rowe e Bastos (2007) apontam alguns aspectos relevantes sobre o contexto das carreiras em Instituições de Ensino Superior no Brasil: o crescimento vertiginoso do ensino superior em nosso país nos últimos anos e as escassas pesquisas sobre comprometimento dos docentes.

A questão do investimento contínuo em capacitação por parte de docentes e gestores é um aspecto encorajado pelas próprias IES privadas, visto serem elas também seguidamente avaliadas pelos órgãos governamentais, alunos, clientes e sociedade, num contexto de crescente competitividade. A quantidade de docentes mestres e doutores é fator avaliativo institucional e requisito de melhores patamares de remuneração. Bosi (2007, p. 1516) nos adverte sobre a cultura de produtividade que tem se acentuado nas instituições de

ensino superior brasileiras nos últimos anos: *Nesse “vale quanto pesa”, o próprio docente é “valorizado” pela inserção na pós-graduação, pelo número de orientações, artigos e livros publicados e, principalmente, pela “bolsa produtividade em pesquisa” que consegue por méritos próprios. De fato, a inclusão nesse sistema opera uma diferenciação entre os docentes de maneira a estimular a conformação de uma “elite” definida como tal pelo desempenho conseguido nos editais de pesquisa, nas bolsas concedidas, nos artigos publicados, enfim, pela pontuação atingida no score da produtividade acadêmica.*

Contudo, a intenção de permanecer na carreira e planejar níveis maiores de excelência na profissão exercida demonstram também estar associados à satisfação com a carreira. Estes sujeitos exploram continuamente as oportunidades de autodesenvolvimento e projetam espaços maiores de atuação e contribuição do trabalho, demonstrando um sentido de orientação claro e específico para os próximos passos em relação às suas decisões futuras.

Segundo Taveira (2000, p. 219), as pesquisas de Holland (1985) identificaram que níveis elevados de identidade vocacional associam-se a: uma maior probabilidade de estabilidade das aspirações vocacionais ao longo da vida; ao envolvimento, nível de realização e grau de satisfação com as opções vocacionais; à capacidade para lidar eficazmente com as mudanças voluntárias e involuntárias de emprego e com o desemprego; à competência nas relações interpessoais; e a maior resistência a influências externas.

Os estudos de Marcia (1980) contribuíram significativamente para a compreensão da relação existente entre identidade e indecisão vocacional. Os seus estatutos de identidade do ego têm contribuído para a avaliação do grau de saliência dos modos de resolução da identidade vocacional de realização, moratória, adoção, difusão e difusão-sorte. Segundo Taveira (2000, p. 219), a partir dos referidos estudos, as pessoas que estão em processo de realização da identidade, em geral, são reflexivas e planejadas, tendem a confiar nelas próprias e a não projetar nos outros a responsabilidade de suas decisões, e registram níveis mais baixos de indecisão.

A relação entre clareza de identidade vocacional e planejamento de carreira é reconhecida em diversas pesquisas (SUPER; BOHN JUNIOR, 1976; MARCIA, 1980; HOLLAND, 1985; TAVEIRA, 2000; LASSANCE, 2005). Na perspectiva contextual desenvolvimentista de Super, a relação entre autoconceito vocacional, decisão e objetivos profissionais é ressaltada ao longo do desenvolvimento de toda sua teoria.

Hall (2004, p. 5) afirma que, no trabalho que meus colegas e eu temos feito, estamos percebendo que existem duas metacompetências de carreira que ajudam a equipar os indivíduos a ser mais proteanos: adaptabilidade e identidade (ou auto-consciência).

Os sujeitos desta pesquisa, docentes e gestores do contexto do ensino superior, comprometidos vocacionalmente, evidenciam reflexão, autorresponsabilidade, autoconfiança e clareza de projeção de seus objetivos de carreira. Exploram as possibilidades de autodesenvolvimento e fazem o exercício constante de se perguntarem: com que eu me identifico? Seu estilo assemelha-se ao modelo proteano proposto por Douglas Tim Hall, pois as metacompetências mencionadas são reconhecidas nos perfis analisados em nossa amostra. Traços evidentes de autoconsciência, exploração de si e do contexto, além de uma certa abertura para especular novos projetos ou possibilidades de atuação são evidentes.

Três sujeitos pesquisados evidenciaram, inclusive, situações de transição de carreira: exerciam atividades como profissionais autônomos e migraram para a educação como docentes e gestores por uma carreira como uma vocação. As experiências profissionais anteriores, segundo eles, contribuíram como exploração vocacional e clarificou sobre preferências e motivações mais profundas.

6.3 Autoconceito Vocacional

No modelo conceitual de Donald Super, um dos principais construtos considerados é o autoconceito vocacional. Em 1963, com a publicação de *Carrer development: self-concept theory*, ele enfatiza a importância do autoconceito no desenvolvimento vocacional, explicitando que “o processo de desenvolvimento vocacional é essencialmente o de desenvolver e implementar autoconceitos ocupacionais” (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011a, p. 144). Esta categoria, portanto, refere-se a “um quadro do *self* em um papel, situação, ou posição, desempenhando um conjunto de funções ou em uma rede de relações” (SUPER, 1963, p. 18). Segundo Lassance (2005), o autoconceito vocacional significa a avaliação pessoal que o indivíduo faz de suas aptidões, interesses, valores e escolhas, bem como da forma em que estes aspectos organizam-se em seus temas de vida. Este conceito nos leva a considerar que, não são necessariamente as características que o sujeito possui, mas a percepção que ele tem sobre elas é o que realmente irá produzir impacto sobre suas escolhas e decisões profissionais.

O autoconceito vocacional possui cinco dimensões psicológicas: a clareza (precisão ou o grau de consciência de um atributo), a certeza (confiança com a qual o indivíduo atribui traços a si mesmo) e o realismo (grau de concordância entre o retrato que o

indivíduo faz de si mesmo e as evidências externas, objetivas, de seu *status* nas características em questão), autoestima e autoeficácia. Após a revisão teórica feita nos anos 90, o próprio Super propõe que, na medida em que indivíduos que se percebem como autoeficazes em tomada de decisão e que possuem elevada autoestima, são mais capazes de implementar com sucesso outros aspectos de seus autoconceitos (LASSANCE, 2005, p. 44).

Categoria: Autoconceito vocacional	
Nº DA ENTREVISTA	TRECHOS DAS ENTREVISTAS
Sujeito 1	<p>“[...] mas, vamos lá, eu acho que eu sou uma pessoa, assim, correta nas minhas coisas. Eu acho que eu sou uma pessoa responsável, dedicada. Eu acho que eu busco fazer as coisas da maneira correta...”</p> <p>“[...] Mas, as pessoas diz que eu sou muito crítico, que eu sou muito exigente, mas quando a gente vai olhar em perspectiva eu vou ver muito assim, etapas da minha vida assim que a gente muda o modo de agir, então. Eu, eu tive momentos assim, que eu fui bem mais inflexível, então hoje em dia, eu acho que eu sou bem mais flexível [...]”</p>
Sujeito 2	<p>“[...] Bom, uma coisa que eu admiro é a minha organização, eu prezo pela organização acima de tudo. Tudo tem que estar organizado, desde um objeto num local, no seu canto correto, tem que estar tudo organizado...”</p> <p>“[...] ainda gosto de que as pessoas se sintam bem na hora que entra no ambiente que eu estou trabalhando, onde eu estou organizando e a qualidade. A qualidade do serviço é indispensável, pelo menos na minha área, que é a prática, que nós atendemos as pessoas carentes, que já buscam o poder judiciário, já em últimas circunstâncias [...]”</p>
Sujeito 3	<p>“[...] Eu aprendi desde muito cedo a aprender baseado em entendimento, então nunca consegui memorizar nada. Então se era para decorar determinado assunto que exigia um decoreba, eu não conseguia. Eu me dava mal, mas se eu compreendesse ou criasse uma lógica em cima daquilo. É... eu aprendia, e eu percebi que eu aprendia por muitos anos.”</p> <p>“[...] Então, eu acho que uma das qualidades que eu tenho é coerência, que eu procuro ter coerência. Eu digo sempre pra todo mundo: “Olha, todos... todas as decisões que a gente deve tomar, elas tem que ser, elas tem que ser coerentes”. Eu acho que é uma das maiores virtudes do ser humano [...]”</p>
Sujeito 4	<p>“[...] Eu sou bom na parte de processo, na parte de processo me considero um professor interessante, bom. É lógico que eu tou aprendendo, a gente tem sempre que aprender e principalmente com os alunos, mas eu sou bom em processo [...]”</p>

Sujeito 5	“[...] Assim, eu tenho um tipo de disponibilidade, é, eu gosto do que eu faço, eu visto a camisa da instituição, não por vestir, eu gosto de suar, é, procuro ser o mais fiel possível, a fidelidade pra mim eu acho que é um dos principais, um dos pontos principais dentro de um, de uma carreira, e me esforço muito pra dar o melhor, agora eu ainda tenho realmente muita coisa a aprender.”
Sujeito 6	“[...] Tá, é... eu sou extremamente compromissado, eu gosto de descobrir o novo. Então estudar, estudar, fazer pesquisa, aprender coisas novas, é... traçar meios de fazer ou planejar [...]”
Sujeito 7	“[...] Eu sou muito agoniada, não vou mentir, eu gosto de fazer logo tudo, se eu tenho que preencher esse formulário e eu posso preencher esse formulário amanhã, eu não deixo. Eu gosto de fazer logo, entendeu?”
Sujeito 8	<p>“[...] uma das coisas que eu gosto em mim é uma capacidade da integração das soluções, assim, tem coisas que eu consigo a partir de uma necessidade, gerar uma solução não só pra aquela necessidade, mas uma solução que transpassa aquele problema inicial.”</p> <p>“A outra coisa é a dedicação, eu me considero uma pessoa muito dedicada naquilo que eu faço, embora quando, assim como há muita atividade, às vezes eu não consigo cumprir exatamente o plano”.</p> <p>“[...] mas, há sempre uma insatisfação, que me coloca, não em relação a algo que eu tou fazendo, mas que me coloca em buscar algo diferenciado, sempre um pouquinho mais do que aquilo que eu tou fazendo, né? Eu não consigo me acomodar, acho que acomodação não é a minha cara [...]”.</p>
Sujeito 9	<p>“[...] Olha só, eu acho que eu sou muito curiosa, eu gosto de inovar, eu gosto de buscar, eu não gosto de parar e fazer sempre a mesma coisa, eu não gosto de feijão com arroz simplesmente, eu acho que a gente tem que ter sempre um tempero diferente no que faz. Então, eu fico buscando sempre uma coisa diferente.”</p> <p>“[...] o que é que eu posso fazer pra melhorar, pra fazer melhor o que eu já faço bem? Então é um pensamento constante, “o que é que eu posso fazer pra fazer melhor?”, tá entendendo? Então eu tou constantemente buscando, lendo, pesquisando.”</p>
Sujeito 10	“[...] Atencioso, e aí eu faço questão de ser atencioso nesse sentido porque, isso aí eu percebo, isso aí é interessante. Isso aí eu percebo porque, principalmente com os alunos, porque eu ainda me importo”.

As entrevistas demonstraram algumas características mais frequentes em autoconceito vocacional, que podem ser sintetizadas em:

1. Insatisfeito com o trabalho rotineiro e inquieto para buscar algo novo e diferenciar-se no trabalho que realiza – sujeitos: S8, S9;
2. Preocupado com a qualidade do trabalho que faz, ser bom profissional, ser competente, prestador de um bom serviço – sujeitos: S2, S9, S1, S10, S4, S5.
3. Dedicado e comprometido com o trabalho – sujeitos: S1, S8, S5, S6, S7;
4. Ser um aprendiz, consciente de que ainda tem muito que aprender – sujeitos: S3, S4, S5, S6;
5. Ser organizado, responsável, correto, exigente – sujeitos: S1, S2;
6. Ser lógico ou integrador de soluções – sujeitos: S3, S8.

Em suma, as características mais reconhecidas no autoconceito dos entrevistados são: a inconformidade com a rotina, o incessante esforço para diferenciar-se naquilo que faz, o investimento constante em aperfeiçoamento e ampliação das competências, o aprendizado movido pela curiosidade intensa e o compromisso com seu trabalho (no sentido de apego afetivo, envolvimento e dedicação com a carreira profissional). Os sujeitos não salientaram habilidades excepcionais como inteligência, capacidade de planejamento pessoal, perspicácia ou agilidade como aspectos mais importantes de seus autoconceitos.

Segundo Lassance (2005) o autoconceito, ou avaliação que o indivíduo faz de si mesmo, é um dos construtos mais relevantes da Psicologia Vocacional de Donald Super. As percepções ou crenças que possuímos sobre nós mesmos têm forte impacto sobre as atitudes e espaços profissionais que ocupamos ao longo das trajetórias de carreira (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011a).

Observamos que os traços fortes do autoconceito vocacional reconhecidos pelos referidos sujeitos estão associados à dimensão mais subjetiva do conceito de competência. Segundo Borges-Andrade, Abbad, Mourão e Cols. (2006, p. 218) diversos autores apontam para a natureza multidimensional das competências para o trabalho, especificando que estas são compostas pelo conjunto formado pelos conhecimentos, habilidades e atitudes. Os conhecimentos dizem respeito aos saberes (teóricos, técnicos), as habilidades correspondem às inteligências, aptidões, e as atitudes aos aspectos subjetivos.

A atitude, por sua vez, refere-se a aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho. Diz respeito, portanto, à *predisposição do indivíduo em relação ao trabalho, a objetos ou situações* (GUIMARÃES; BRUNO-FARIA; BRANDÃO, 2006, p. 218). Nos

sujeitos desta pesquisa, percebemos que as características mais citadas referem-se às quatro atitudes citadas no quadro 10:

Quadro 11 – Atitudes mais frequentes dos comprometidos com a carreira

Ser aprendiz	Estar continuamente buscando novos conhecimentos sobre o campo de trabalho/carreira escolhida. Visão de autodesenvolvimento. Curiosidade. Interesse vocacional.
Ser competente	Prestar um serviço de qualidade profissional. Importar-se com a contribuição que seu trabalho produz. Sentido de excelência no que faz. Visão de resultados.
Ser dedicado	Ter elevado nível de compromisso. Estar disposto a investir tempo. Perseguir objetivos.
Ser diferenciado	Criar novas metodologias, produzir inovações na carreira que exerce. Desenvolver identidade profissional. Transcender a rotina de trabalho.

Fonte: Entrevistas realizadas com os sujeitos da pesquisa

Sant'Anna (2002), após ampla revisão sobre as competências profissionais requeridas, elegeu 15 competências como as mais citadas por diversos autores e que representam a demanda das organizações na modernidade. Dentre elas, destacamos: 1. Capacidade para aprender rapidamente novos conceitos e metodologias; 2. Criatividade; 3. Domínio de novos conhecimentos técnicos; 4. Capacidade empreendedora; 5. Capacidade de gerar resultados efetivos; 6. Visão de mundo ampla e global.

Nos sujeitos pesquisados, identificamos algumas destas competências e, especialmente, as quatro *atitudes* que refletem um posicionamento em relação ao trabalho/carreira: construir uma identidade profissional relevante para si mesmo e para a sociedade.

6.4 Significado do Trabalho

Esta categoria abrange o *significado*, cuja origem etimológica, derivada do latim, quer dizer *motivo*, que os sujeitos pesquisados atribuem ao trabalho e suas respectivas carreiras. O significado atribuído ao trabalho pode ser compreendido sob a perspectiva da

LIFE-SPACE (dimensão espacial), que se refere à importância ou saliência que a pessoa confere ao trabalho em seu estilo de vida.

A partir dos anos 80, a teoria desenvolvimentista-contextual de Donald Super introduz os conceitos de LIFE-SPAN (dimensão temporal) e LIFE-SPACE (dimensão espacial), incorporando uma perspectiva cultural à compreensão das trajetórias de carreira. A dimensão espacial considera o desempenho que as pessoas alcançam nos cinco papéis sociais mais relevantes da vida: filho, estudante, trabalhador; e os papéis relativos ao tempo livre e lazer (leisure); serviço comunitário (citizen); e casa e família (homemaker). Segundo Super (1980), os papéis estruturam a vida e lhe conferem significado, além de sofrerem mudanças ao longo de nossa história.

O estilo de vida das pessoas é definido pela saliência de papéis, ou seja, pela importância atribuída a um papel em detrimento dos demais. Na análise da categoria *significado do trabalho* para os sujeitos comprometidos vocacionalmente, o grau de importância do papel profissional ou de trabalhador assume centralidade, pois: a saliência do papel de trabalhador tem sido considerada peça fundamental no desenvolvimento de carreira. Quando o papel de trabalhador não é saliente, o indivíduo não apresenta motivação suficiente para enfrentar as tarefas evolutivas que se lhe apresentam (LASSANCE; PARADISO, SILVA 2011a, p. 159).

O espaço que o papel de trabalhador/profissional ocupa no estilo de vida destes sujeitos avaliados é a temática desta categoria, assim como a motivação para realizá-lo.

Categoria: Significado do trabalho	
Nº DA ENTREVISTA	TRECHOS DAS ENTREVISTAS
Sujeito 1	“[...] eu acho que vai definir a, a função de uma pessoa, eu acho que se uma pessoa não trabalha, não produz, efetivamente ela não vive, né? Então, trabalhar, produzir, criar algo. É algo que vai nos dizer, primeiramente, o que você é, o que você faz. Eu vou ter aí trabalho como algo elementar, como algo base na vida de cada um.”
Sujeito 2	“[...] Então, nesse sentido, eu acho que é indispensável o homem trabalhar. Então o trabalho pra mim tem esse valor de, de contribuir em casa, contribuir com, pras outras pessoas.”

Sujeito 3	“[...] eu, eu acho que o trabalho dignifica o homem e eu acho que dá, dá sentido de vida, principalmente se o seu trabalho é... e eu vou falar do meu trabalho, principalmente se o trabalho tiver uma nobreza por trás, porque eu me sinto responsável com o meu trabalho, assim como eu digo pra todo mundo, eu chamo todos os funcionários daqui de educadores. Eu tento fazer com que a equipe se sinta responsável pelo desenvolvimento da nossa cidade, pela formação desses bons profissionais que vão gerar riqueza...”
Sujeito 4	“[...] Trabalhar pra mim é muito bom, principalmente na aula. Trabalhar pra mim é um exercício da mente, me faz completar os meus estudos, aliás, me estimula a o... eu digo trabalhar, no sentido de professor, né? Pelo menos o meu foco ideal é progredir no mestrado, doutorado, é isso. Trabalhar pra mim é muito prazeroso na área que eu atuo, né? Em processo. Não consigo hoje parar, principalmente porque eu preciso me manter, e segundo porque gosto, muito bom. Acho muito bacana a academia.
Sujeito 5	“[...] depois dos meus filhos, é um maior prazer, acho que foi o maior bem, a melhor coisa que Deus me deu, trabalhar pra mim é a melhor terapia, eu não me canso, a única coisa que me cansa é a indiferença e injustiça, mas o trabalho pra mim não me é problema, é muito bom[...]
Sujeito 6	“[...] Ah, trabalhar me completa, me faz útil. Me é... eu sinto contribuindo com a formação das pessoas, ajudando, retribuindo o que a sociedade gastou pra me formar. Então, trabalho pra mim é um complemento de vida mesmo, me completa, me completa na minha vida, né?
Sujeito 7	“[...] Ah é um tudo, eu acho que é um tudo, porque é primeiramente a sua liberdade em si, é a sua realização profissional, é você crescer no que você faz. É você tá feliz no que você tá fazendo, eu acho que é acima de tudo, é você ter amor ao que você faz. Como você amou o que você faz, trabalhar revigora você. Faz a pessoa se sentir útil.
Sujeito 8	“[...] E aí eu, quando eu comecei a trabalhar, eu comecei a perceber isso, na realidade pra mim não é um trabalho, é uma satisfação. Eu considero, é um momento em que eu me realizo, né? Naquilo que eu tou fazendo, então não acho que é... e até entendo, também trabalho dia de sábado, óbvio que a gente fica cansado, a gente não é máquina, né? Mas, assim, eu gosto de fazer, eu acho que faz parte do meu, do meu dia, assim, o trabalho fecha o meu dia, quando eu não tenho trabalho, quando eu não mexo no computador, alguma coisa fica meio em aberto, né?”
Sujeito 9	“[...] Eu tenho procurar alguma coisa pra fazer, algum trabalho. Eu tinha que me ocupar com alguma coisa que desse fruto, não podia ser uma coisa vazia, uma coisa qualquer, tem que ter um fruto, eu acho que é isso, o trabalho é aquilo que dá fruto. Você produz alguma coisa. Você vê alguma coisa acontecendo.

Sujeito 10	“[...] então hoje o trabalho pra mim é uma força motriz, sabe? O que me move hoje fora o calor humano da minha família, né? Principalmente dos meus pais. O que me move hoje é o trabalho. Uma das passagens que o Émile Durkheim fala muito, a questão que o trabalho é a força motriz do homem, sem o trabalho o homem se sente inútil.”
-------------------	--

Os sujeitos apresentaram os seguintes significados pessoais como os mais proeminentes em suas percepções sobre suas relações com o trabalho, o que demonstrou a saliência de carreira que os comprometidos vocacionalmente atribuem ao papel profissional:

1. Contribuir para o crescimento de outras pessoas ou da sociedade – sujeitos: S2, S3, S6, S9;
2. Fonte de prazer e satisfação na vida – sujeitos: S4, S5, S7, S8;
3. Realização pessoal – sujeitos: S7, S8;
4. Sobrevivência, contribuição em casa – sujeitos: S4, S2;
5. Produzir, criar algo, força motriz para a vida – sujeitos: S1, S9, S10, S3;
6. Sentir-se útil – sujeitos: S6, S7;
7. Exercício para a mente, estimulação – sujeito: S4;
8. Tornar-se consciente de si pelo que faz – Sujeito: S1.

Observa-se que o significado atribuído ao trabalho e à carreira pelos avaliados pouco se relaciona com a busca pela sobrevivência como prioridade, mas demonstra estar diretamente ligado à saliência do papel profissional como fator de construção identitária (*sentir-se útil, realização profissional, exercitar as próprias habilidades, obter satisfação e prazer na vida, criar algo, sentir-se motivado para a vida*) e contribuição social (*ver o trabalho como forma concreta de cooperação para o crescimento de outros e da sociedade*).

Magalhães e Gomes (2005), analisando as relações entre personalidades vocacionais, generatividade e carreira na vida adulta, identificaram que “as preferências vocacionais parecem ter implicações no modo como os indivíduos conduzem as suas carreiras no sentido de contribuir socialmente e deixar um legado para a posteridade” (p. 77). Estes

autores apontaram para os índices positivos entre comprometimento com a carreira e generatividade, definida como a preocupação com o desenvolvimento da comunidade humana e o bem-estar das próximas gerações.

A relação que estes sujeitos estabelecem com a carreira reflete o significado do trabalho como forma de construção de si mesmo e de outros, ou seja, a vida cresce em significado, através do trabalho que realizam.

Duarte (2009, p. 12), através da perspectiva construcionista das carreiras, enfatiza que *é o significado contido nestes temas biográficos que fornece aos indivíduos os pré-requisitos necessários que lhes permitem adaptarem-se às mudanças sociais que vivenciam nas vidas de trabalho*. O que parece acontecer com os sujeitos comprometidos vocacionalmente é que estes estão mais sensíveis em buscar conectar-se a eles, cumprindo assim uma missão/propósito pessoal carregado de significado e que se realiza através do trabalho. O sentido de contribuir, através da educação, para a formação, crescimento, desenvolvimento de outros é o significado mais citado pelos sujeitos e sua motivação em trabalhar no contexto das instituições de ensino superior.

6.5 Identificação com o Trabalho Atual

A identificação constitui-se no ato ou efeito de identificar-se, tornar-se idêntico, confundir-se. Nesta categoria, investigamos se os sujeitos entrevistados nesta pesquisa ainda se reconhecem identificados com a carreira que escolheram, em sua maioria, há aproximadamente 10 anos atrás. Os sujeitos possuem, em média, 6 anos de atuação na instituição de ensino onde realizamos este estudo, e 10 anos de trajetória profissional. Ao serem submetidos à escala de comprometimento com a carreira demonstraram as mais elevadas pontuações acerca das dimensões do fator *identidade*. Reconheceram que a carreira é parte importante de *quem eu sou* e que também possui um *grande significado pessoal para mim*.

Os sujeitos percebem-se comprometidos por afinidade, identificação, significação pessoal e demonstram a presença destes fatores como uma inclinação para realizar determinado trabalho. O comprometimento, portanto, permanece centrado naquilo que a pessoa se sente atraída a fazer ou sua vocação (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011a).

Rowe e Bastos (2007), referindo-se aos achados de Blau (1985), verificaram que indivíduos com alto comprometimento ocupacional se identificam fortemente e têm sentimentos positivos em relação a sua ocupação. Ao aprofundarmos a identificação com o trabalho atual nos sujeitos pesquisados investigamos o quanto eles reconhecem estarem identificados após vários anos decorridos de suas primeiras decisões vocacionais.

Ribeiro e Melo-Silva (2011a) afirmam que, na literatura sobre o tema, não há diferenciações entre a identidade vocacional e profissional. Há certamente concepções distintas sobre o conceito. Lassance, Paradiso, Silva (2011) afirmam que o conteúdo das escolhas vocacionais tem sido denominado identidade profissional. Este conteúdo é formado pelos interesses, habilidades, traços de personalidade e valores, sendo o autoconceito vocacional a dimensão psicológica organizadora dessas características (LASSANCE, 2005).

É importante considerar que os autoconceitos são formados a partir de nossa experiência social, sendo constituído não somente por aquilo que eu acredito ser, mas também pelo que os outros atribuem. Esta experiência pode trazer mudanças ao autoconceito, assim como aos processos subjetivos de identificação com o trabalho/carreira ao longo da vida.

Categoria: Identificação com o trabalho atual	
Nº DA ENTREVISTA	TRECHOS DAS ENTREVISTAS
Sujeito 1	“[...] Pensei. Não tá, não tá muito, o que seria recente né, mas mais ou menos um ano e meio atrás, eu cheguei a pensar realmente em dar uma mudada. Eu tava infeliz com, com a condição que tava, aí tava juntando vários fatores, né? Tava infeliz no relacionamento pessoal, infeliz na condição aqui em Juazeiro. Infeliz no trabalho, infeliz de uma forma geral e aí pra dar uma mudada assim, uma guinada maior, termina passando pela questão do trabalho. Então eu cheguei a pensar em dar uma mudada e o que eu pensei, assim de mudar, terminou não dando certo, né? E aí eu terminei fazendo outros ajustes e terminei, voltando aqui...”
Sujeito 2	“[...] eu tinha capacidade pra assumir as disciplinas tais e tais no curso de Administração e eu disse que tinha, eu não vou assumir penal, processo penal, porque não é da minha índole tá dando aquela matéria, não me identifico com a matéria. Então, eu sempre prezo pelo meu nome [...]”
Sujeito 3	“[...] eu gosto muito de educação, a gente brinca que tá no sangue da gente, só que é... você desenvolver uma educação séria nesse país, é você comprar briga com muita gente [...]”

Sujeito 4	“[...] O meu trabalho hoje na advocacia, que é bem restrita, como eu já falei, ela é compatível com a parte técnica de ser professor, é como se eu pudesse estimular meus alunos a teoria unida à prática e isso é muito interessante porque, eu não conseguia fazer isso noutra função, é como se encaixasse [?] no substrato não é. Ser professor e ser advogado é muito interessante, porque os alunos suscitam perguntas práticas, né? [...]”
Sujeito 5	“[...] a capacitação de certificação do ouvidor e eu queria fazer, quero fazer e vou fazer ainda uma especialização na área de recursos humanos ou na parte de humanos, onde eu possa aplicar melhor na minha, no meu trabalho. Eu não quero parar por aqui, eu quero ter 90 anos trabalhando como eu estou hoje.”
Sujeito 6	“[...] Alta, é assim, é a área que realmente eu escolhi. Área de docência, então eu tenho uma boa afinidade hoje... eu vejo assim que eu tou num caminho que me completa, então eu não penso assim, se eu tiver que mudar, eu mudaria. Eu tenho até diversas opções. Porque eu tive bastante é motivação em empreender [...]”
Sujeito 7	“[...] aff... muito, adoro esse, esse, esse aconchego com as pessoas de fazer aquele trabalho que eu gosto mais. Eu aqui, eu tou muito feliz mesmo, nada, sabe [?]. Não totalmente, claro que eu não pretendo ficar parada no tempo, eu quero estudar, fazer minhas pós, especialização, assim, crescer mais e se eu puder realizar assim, esses sonhos, esses desejos de crescer aqui, também vai ser muito bom.”
Sujeito 8	“[...] eu acho que eu tou bem alinhado com tudo o que eu faço hoje, é exatamente o que eu gostaria de fazer. Eu brinco com a Vânia, dizendo assim “Vânia, a única coisa que falta é que eu quero mandar mais e fazer menos, né?”, ela diz “Por quê?”, “Eu tenho tantas boas ideias, eu tenho tanta coisa que eu queria ter uma massa crítica de gente pra dizer assim, 'ó, vamos fazer tal coisa' né?”.
Sujeito 9	“[...] Olha só eu gosto muito do que faço, como já disse, o que me incomoda às vezes, que ao mesmo tempo que é um ganho é uma dificuldade, muito grande é trabalhar com família, eu trabalho com mãe, com irmãos e trabalhar com família é complicado, então hoje minhas maiores dificuldades, eu digo que minha maior dificuldade é lidar com isso, sabe lidar com as relações familiares que às vezes se confundem, mas o trabalho em si eu acho desafiante, desafiador, lidar com educação é lidar com um mundo diverso demais [...]”
Sujeito 10	“[...] 100%, total. Total, né? E isso facilita até mesmo as outras coisas que eu gosto de fazer, o que eu amo fazer [...]”

Os sujeitos foram questionados sobre a afinidade com a carreira que exercem atualmente e se já pensaram em mudar de profissão/carreira. Os relatos indicam que:

1. Reconhecem uma alta afinidade/identificação com o que fazem atualmente, com expressões como *eu gosto muito do que faço, eu tou muito feliz mesmo, tá no sangue da gente, exatamente o que eu gostaria de fazer;*
2. A maioria dos entrevistados reconhece que não pensou em mudar de profissão/carreira, mas sim em investir, mais ainda especialmente em capacitação, conhecimento, empreender novos projetos;
3. Evitam ministrar disciplinas com as quais não se identificam;
4. Consideram-se alinhados com o que fazem atualmente;
5. Os sujeitos expressaram que estão seguindo a carreira de sua preferência e querem continuar estudando para se aperfeiçoarem cada vez mais no que fazem. O interesse vocacional pelo crescimento na carreira escolhida permanece.

Magalhães e Gomes (2005, p. 74), em sua pesquisa sobre personalidades vocacionais, generatividade e carreira na vida adulta, realizada com 733 profissionais, entre 25 e 65 anos, com um mínimo de cinco anos de carreira, ressaltaram que: considerando variações na importância da atividade profissional para a identidade do indivíduo, quanto maior o grau de apego e identificação com a mesma, tanto mais positiva será a relação entre comportamentos de carreira e generatividade.

Os sujeitos pesquisados reconhecem a carreira como parte importante de suas identidades e demonstraram importante sentido de contribuição social como propósito de suas atividades, o que confirma, em parte, os resultados já obtidos na pesquisa mencionada. As decisões vocacionais sobre as oportunidades futuras no percurso da carreira também são relatadas pelos sujeitos como tendo a identidade no centro das reflexões. A construção de uma identidade vocacional parece ser fator essencial para estes sujeitos, que a utilizam como farol para norteá-los na complexidade das escolhas profissionais do atual mundo do trabalho.

6.6 Influências Sociais nas Trajetórias de Carreira

Nesta categoria, exploramos quais as influências sociais que os sujeitos consideraram relevantes na construção de suas trajetórias de trabalho. Rivas (2003), em suas pesquisas com adolescentes, enfatizou que a conduta vocacional é influenciada tanto por fatores individuais quanto sociais, os quais repercutem nos processos de tomada de decisões.

Segundo Lassance, Paradiso e Silva (2011), a partir dos anos 80 a teoria de Donald Super ampliou seus conceitos, incorporando uma perspectiva contextual mais abrangente. Com a LIFE-SPAN (Ciclo de vida ou dimensão temporal) e LIFE-SPACE (espaço de vida ou dimensão espacial) a compreensão sobre o desenvolvimento das carreiras ganhou maior complexidade.

A teoria LIFE-SPACE de Super propõe o conceito da saliência de papéis sociais ao longo da vida, constituindo-se os papéis de filho (*child*), estudante (*student*), trabalhador (*worker*), além daqueles relativos ao lazer e tempo livre (*leisure*), serviço comunitário e (*homemaker*) casa e família como os mais relevantes. Os papéis sociais adquirem importância diferenciada em cada ciclo de vida, conforme as vivências e mudanças pelas quais passam os indivíduos. Eles estruturam a vida e lhe conferem significado (LASSANCE, 2005).

Categoria: Influências sociais	
Nº DA ENTREVISTA	TRECHOS DAS ENTREVISTAS
Sujeito 1	“[...] Hum. Ele terminou vindo a ser meu orientador, né? É... e eu gosto muito assim, da atividade da docência sabe? Do ato de ensinar, de ver as pessoas desenvolvendo, né? (pausa prolongada). Eu tento orientar os alunos e dizer “Olha isso aqui, vá por esse caminho assim”, “Não professor, eu acho que é assim”. E a gente já foi, já quebrou a cara, sabe o que é melhor, quer passar pra ele, mas não. Eles têm que quebrar a cara por eles mesmos, então vá.
Sujeito 2	“[...] Minha mãe, minha mãe é professora há mais de trinta anos. [?] Veio da zona rural de Potengi, se formou, formou os três filhos. Eu e minhas duas irmãs e até hoje tá lá na labuta dela. Todo dia acorda às cinco horas da manhã e vai dormir dez horas, onze horas da noite. A minha mãe. Eu sempre prezo pra dar orgulho pra ela saber que ela deixou a gente, muito embora não tenha deixado bens, patrimônio, mas deixou uma carga muito enorme de assim [...]”
Sujeito 3	“[...] eu acho que esse é um dos grandes objetivos de vida do ser humano é deixar um legado, né? Ou deveria ser. Ou deveria ser, e aí a história da minha mãe é uma história muito bonita, história de exemplo a ser seguido, não só pela superação, mas principalmente, pela forma como conduz, ou como foi conduzida [...]”
Sujeito 4	“[...] Principalmente meu pai e minha mãe. Principalmente meus pais, foram as que eu tenho demais que agradecer, principalmente meu pai, né? Acreditou demais em mim. Meu tio, tenho um tio também que sempre acreditou porque no início da profissão é muito difícil e você é muito cobrado, e essas pessoas que eu estou elencando aí, acreditaram no potencial. Potencial que eu tou progredindo, né?”

Sujeito 5	“[...] as pessoas com as quais eu convivo, assim, meus superiores, pra mim foram modelo, é, professor João Pierre pra mim é um, é um modelo de profissional competente, que eu acho que a gente não pode ser limitado a uma única coisa, você tem que ter flexibilidade [...]”
Sujeito 6	“[...] sem sombra de dúvidas, meus professores. Então eu tive diversos exemplos, é de conduta, é dentro, dentro da área de como ministrar, de como lecionar, de como ser amigo. Eu também tive muitos contra exemplos do que não fazer. Então, até de quem não contribuiu desse lado, por outro lado, me ensinou como não, como não fazer. Então no aspecto profissional, além dos valores que eu mencionei na minha carta que foram, que os meus pais me deram, que foi a parte de ética de responsabilidade de humildade, de amizade, principalmente esse último aí, que meu pai bateu muito quando eu saí de casa. É, eu acho que todos eles aí, contribuíram muito pra minha formação.”
Sujeito 7	“[...] Claro que a gente, por onde a gente passa, a gente aprende um pouco com cada um, com cada chefe. Cada chefe é diferente um do outro, mas também eu levo pro lado da criação, porque eu vejo meu pai, ele é muito responsável, sabe? E muito correto no que faz e me criou, criou tanto eu quanto meu irmão nessa mesma linha, sabe? Eu acho que esse meu lado de organizada, de responsável, disso e daquilo eu, eu acho que eu peguei dele.”
Sujeito 8	<p>“[...] Eu diria assim, bom, eu já falei o nome dela várias vezes aqui, que é a minha mãe, né? Que tem uma influência muito forte, porque, primeiro porque ela sempre, parece até uma coisa, uma informação muito pessoal, mas ela sempre foi assim, o leme da casa, né? Tinha uma dificuldade com o meu pai e eu via na realidade, meu pai também foi uma pessoa dessa inspiradora, porque ele tinha muito bons princípios, meu pai era muito honesto, ele era muito rígido com certas coisas, com certas tarefas [...]”</p> <p>“[...] Ah, meu tio era gerente nacional da Borsch ferramentas elétricas, e eu via como ele se comportava com as pessoas, meu primo também, muito novo, já tinha o cargo de direção e era gerente, então sempre, eu tive pouco contato com ele, mas o jeito dele se comportar ali, da maneira deles agirem, acho que direcionou um pouco disso que eu sou.”</p>
Sujeito 9	“[...] Eu acho, eu acho que sem sombra de dúvida, foram os meus pais. Eu fui uma adolescente muito rebelde, muito rebelde. E é interessante isso porque hoje eu lido com um bocado de adolescente rebelde. Eu me vejo em alguns deles lá, daí eu entendo, tenho empatia com eles também com relação a isso. E eu lembro uma coisa que papai sempre me disse, sempre, sempre na época, e me incomodava horrores, ele disse “Olhe o nome é a coisa mais importante que a gente tem, é o nome da gente. Você tem que ter cuidado com o seu nome, com a imagem que você tá criando de você [...]”

Sujeito 10	<p>“[...] eu costumo dizer que sempre foram meus pais, haja vista né, haja vista que eu não tive a oportunidade, mas eu sinto isso, que eles tivessem, eles fariam, “Olhe é por aqui, faça isso aqui e isso aqui”. Não tinha como porque eles não tinham na época nem curso superior, mas tenho a visão de proteção, né? Aquela, aquela questão de intuição mesmo, de proteger o filho, então, por mais que o curso de direito não fosse nada, mas assim como estava em voga e até hoje tá, né? Direito, medicina essas coisas, então eles, principalmente mamãe, colocou “Olhe, faça isso, faça aquilo”.</p>
-------------------	---

Os sujeitos entrevistados atribuíram à influência dos pais sobre seu processo de exploração vocacional e escolha da profissão um dos fatores mais frequentemente reconhecidos nas entrevistas. Em seus relatos, os sujeitos enfatizam que os pais foram aqueles que mais contribuíram de diversas formas para o seu crescimento profissional, especialmente ressaltando que:

1. Transmitiram um legado pessoal de superação e dedicação ao trabalho;
2. Ressaltaram o valor do nome e da imagem profissional como valor;
3. Enfatizaram a formação profissional como aspecto importante para a vida;
4. Acreditaram no potencial dos filhos;
5. São exemplo de vida: responsáveis, trabalhadores, humildes, dedicados;
6. Rigorosos com atividades, organizados;
7. São percebidos como influenciadores, conselheiros, exemplos. Não impuseram uma decisão vocacional, mas indicaram possibilidades.

Observamos que nas famílias destes sujeitos comprometidos vocacionalmente, os pais foram profissionais que demonstraram a seus filhos uma vinculação com o trabalho/carreira que transcendia o aspecto financeiro ou da sobrevivência. Suas reconhecidas contribuições para a construção das trajetórias de trabalho de seus filhos são notoriamente encontradas na dimensão subjetiva da construção identitária. Legado, imagem, reputação, formação, competência e responsabilidade profissional são valores que foram transmitidos claramente nas orientações e exemplos dados por estes pais.

As possíveis conexões entre o projeto familiar e o projeto pessoal da carreira dos filhos demonstra ser relevante sobre dimensões importantes do comprometimento com a profissão/carreira. Ribeiro (2005), numa pesquisa sobre as causas da evasão universitária em jovens paulistanos, demonstrou que: *o projeto profissional sócio-familiar poderia ser um dos determinantes da evasão universitária e os resultados indicaram que ela parece ser verdadeira, apesar de que os sujeitos não conseguiram entrar em contato com essa ideia tão conscientemente, acabando por atribuir as questões como dificuldade financeira e desemprego as causas reais para a evasão* (p. 65).

Hall (2004) enfatizou a influência que seus pais exerceram sobre sua vida profissional e que se tornaram sua inspiração para a concepção da carreira proteana. Os valores transmitidos sobre a construção das trajetórias de carreira, especialmente a liberdade e a satisfação com a vida, foram fundamentais neste sentido. Ao orientar profissionais em seminários como parte do processo de autoavaliação em seus cursos, Hall pedia aos alunos para refletirem acerca das mensagens sobre o trabalho e as carreiras que eles receberam no início da vida de seus pais e famílias.

Ferreira e Moraes (2012), em suas pesquisas com nadadores medalhistas brasileiros, constataram que o apoio emocional e financeiro dos pais teve notória influência sobre o êxito alcançado pelos filhos. Em alguns casos, o irmão mais velho representava o referencial de sucesso e superação profissional.

Em síntese, percebemos que as famílias dos sujeitos pesquisados demonstram algumas características comuns descritas no quadro 11:

Quadro 12 – Características das famílias dos sujeitos pesquisados

Dimensão Psicológica	Descrição
Relacionamento pais e filhos	Apoio, autonomia, comunicação nas escolhas vocacionais
Visão do trabalho	Valorização da formação, competência, contribuição social
Conceito de sucesso	Meio de obter satisfação com a vida, sucesso psicológico
Papel profissional	Papel profissional tem centralidade na identidade

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas

As características das famílias e relações familiares dos sujeitos comprometidos vocacionalmente assemelham-se àquelas descritas por Hall (2004): O sucesso que importa é

subjetivo, como você se sente satisfeito com sua vida e trabalhar, não necessariamente a quantidade de dinheiro, poder ou fama que você tem. Indivíduos que comprometem-se por vocação parecem ter sido matizados em grupos sociais familiares onde a qualidade do vínculo consigo mesmo e com a vida antecede as recompensas externas que a carreira possa oferecer. Os valores estão associados às recompensas subjetivas. Não como exclusividade, mas como prioridade.

Santos (2010, p. 85), em seus estudos sobre a relação entre famílias e indecisão vocacional ressaltou que o processo de autonomização dos jovens face às suas famílias estaria relacionado com a maior ou menor flexibilidade das fronteiras do seu sistema familiar. Esta dimensão assume particular relevância no processo de decisão vocacional que se coloca como a primeira grande escolha que muitos indivíduos têm que enfrentar nas suas vidas. Um dos aspectos psicológicos identificados nesta pesquisa é que o contexto familiar destes sujeitos foi percebido por eles como favorável à individuação, autonomia e decisão vocacional. Os pais foram percebidos como orientadores e encorajadores das escolhas profissionais.

Nos estudos realizados com a perspectiva da família sistêmica várias características foram identificadas nas famílias dos jovens indecisos vocacionalmente e sucintamente estão descritas no quadro 12:

Quadro 13 – Características das famílias dos indecisos vocacionais

Envolvimento excessivo dos pais nas escolhas escolares e profissionais dos filhos
Triangulação psicológica entre pais e filhos
Padrão familiar disfuncional
Famílias aglutinadas, com baixo nível de diferenciação entre os membros
Inflexibilidade nas fronteiras e sistema familiar
Receio em desapontar um ou ambos os pais ao fazer uma decisão vocacional
Incapacidade conjugal de lidar com a autonomia dos filhos
Regras familiares rígidas acompanhadas de níveis elevados de vinculação parental
Poucas regras familiares acompanhadas de ausência de vinculação emocional

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Santos (2010)

Os sujeitos pesquisados demonstraram ter encontrado um contexto familiar favorecido para suas escolhas vocacionais, não havendo entre eles relatos de conflitos ou

pressões psicológicas relevantes. Antes, a família evidencia ter sido o grupo social de maior influência através dos pais como modelos profissionais e referência de construção de carreiras de êxito.

6.7 Escolha da Profissão/Carreira

Esta categoria analisa como os sujeitos comprometidos vocacionalmente escolheram suas profissões/carreiras, e quais critérios foram considerados como mais relevantes no processo de decisão vocacional. Super e Bohn Junior (1996, p. 126) enfatiza que são diversos os fatores psicológicos envolvidos diretamente nas escolhas vocacionais: *A discussão das variáveis da personalidade, como os interesses, os valores e as necessidades, mostraram que havia relações entre elas e as ocupações. Isto é: os indivíduos com certas espécies de interesses, valores e necessidades, provavelmente escolherão determinada espécie de trabalho de preferência a outra.*

Lassance (2005) salienta que a adaptabilidade de carreira, conceito de Super, possui três fatores constituintes: planejamento, exploração de si e do contexto, e a tomada de decisões conscientes como necessárias ao sucesso e à satisfação profissional. A percepção dos sujeitos sobre a qualidade das decisões que tomaram acerca de suas carreiras há mais de seis ou dez anos atrás, em sua maioria, é temática considerada nesta categoria.

A complexidade das indecisões vocacionais são amplamente discutidas. Brito, Herera e Castro (2006), em seus estudos com uma amostra de alunos de um departamento de uma escola superior de gestão em Portugal, investigaram vários aspectos psicológicos inerentes à indecisão vocacional, dentre os quais, destacamos: falta de confiança ou escasso amor-próprio; carência de uma escala de valores sobre o que é ou não mais importante na vida; imagem irreal do próprio eu ou idealização de si mesmo; anulação do próprio eu.

Lassance (2005, p. 46), referindo-se ao trabalho de Holland e Holland, em 1977, com 1697 adolescentes, o qual investigou características entre decididos e indecisos vocacionalmente, identificou traços comuns associados à indecisão vocacional: baixa competência social, baixa autoconfiança, ansiedade, baixo envolvimento em atividades escolares, poucas habilidades para avaliar e organizar a informação relevante, baixa autoeficácia, maior estresse psicológico, crenças irracionais, baixa capacidade de tomar decisões em geral e baixo senso de identidade.

Portanto, aspectos diretamente associados ao autoconceito, como o senso de realidade e clareza interna, consideradas metacompetências do autoconceito vocacional segundo Super, demonstram ser dimensões psicológicas fundamentais relacionadas à escolha da profissão/decisões vocacionais por diversos autores (LASSANCE, 2005; TAVEIRA, 2000; SUPER; BOHN JUNIOR, 1976; LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011).

Categoria: Escolha da profissão e da carreira	
Nº DA ENTREVISTA	TRECHOS DAS ENTREVISTAS
Sujeito 1	“[...] E eu ia pro supermercado e eu via os homens passando assim, de gravata, de pasta e tal, e eu tinha aquela ideia, mas não sabia dizer o quê que era. E... mas isso eu abandonei um pouco, né? Aí na época do colégio, assim mais na frente, né? Eu pensei em fazer engenharia, né? Por gostar de matemática, de ciências exatas. Aí na época do vestibular assim, bem momentâneo. Eu tava numa situação difícil, precisava de alguma coisa que me desse um retorno rápido, eu terminei decidindo pela administração. Durante a faculdade a gente tem aquelas idas e vindas, né? Mas no geral, eu gosto bastante da profissão.
Sujeito 2	“[...] Fiz farmácia, na UFC, consegui passar, mas não fui. Não me matriculei, foi quando eu retornei pra minha casa, que meus pais são humildes. Então meu pai pediu pra que eu retornasse seis meses, ficasse estudando aqui seis meses... Então eu vim, então eu fiquei estudando uns seis meses e ele disse, “Olhe, porque você não fica fazendo Direito na URCA, enquanto a gente num...”, aí pronto. Eu fiz o vestibular, passei, no primeiro semestre é... sofri muito... naquela decepção, não saber se tá na profissão correta, mas aí, a partir do segundo semestre, eu me apaixonei pelo Direito, tendo em vista, a senhora veja aí, logo cedo, no terceiro semestre, eu já passava em estágio. Me apaixonei, foi.
Sujeito 3	“[...] gostava muito de matemática, de física e meu pai e minha mãe conversando bastante comigo, acredito que não cheguei a fazer teste vocacional, mas mostrava as vantagens por essa afinidade deles trabalharem com engenharia civil e eu fui fazer engenharia civil. Gosto, ainda hoje, apesar de não trabalhar diretamente com construção em campo, mas eu gosto muito de construção, me sinto bem.

Sujeito 4	“[...] fiz odontologia, fisioterapia, né? E passei, mas não, não fui né? Optei por direito, porque tinha um parente. Tenho um parente, aliás, na família, que é uma grande autoridade na Paraíba, em João Pessoa, e ele me instigou a isso, e era um ícone da família. E eu acreditava que o direito tinha um sucesso pra mim, né? Eu gostava, eu tava amadurecendo na época, meu gosto por leitura, e aí eu optei pela parte de direito.”
Sujeito 5	“[...] De fato, é, foram as oportunidades que foram surgido dentro do que eu, dentro do ambiente que eu convivia e as pessoas as quais eu tinha mais contato, então foram surgindo, foi surgindo pela necessidade e eu acho que eu quis, eu herdei muito da minha mãe, tudo o que eu vou fazer eu aplico melhor de mim e dou a maior parcela de amor que eu tenho, eu abraço aquela causa com muito prazer, se eu de fato não me identifico eu, eu também lhe dou o sinal muito antecipado para que não haja prejuízo nem pra você nem pra mim.”
Sujeito 6	“[...] Mesmo assim, eu entrei no curso, sem saber direito o que era, o que é que eu ia fazer lá. Eu sabia que eu não ia consertar computador, nem instalar programa, mas assim, ficou a profissão futuro, aquela coisa e eu gostava já dessa área. Foi aí onde eu fui conhecendo, conhecendo. Entrei no curso, lá pelo terceiro, quarto período, eu já tava bem envolvido com o curso e aí foi, ladeira acima, digamos assim, né?
Sujeito 7	“[...] Pois é, foi justamente devido eu ver que todos os setores, onde eu entrei, eu tava mais voltada para a parte administrativa, organização, tudo. E quando eu entrei no Cades, foi aí onde eu decidi de vez, que era administração que eu queria seguir. E, sinceramente, até hoje eu não tenho dúvida nenhuma.
Sujeito 8	“[...] minha mãe tinha muita influência nisso porque eu, na realidade, sempre gostei muito de veterinária, de mexer com planta, trabalho manual, e só que eu não tinha direcionado a minha carreira, assim. Então, naquela época, veterinário morria de fome, o zootecnista então, nem se fala, medicina eu achava que não era pra mim, eu achava que era muito, que eu não queria tudo aquilo, aí eu fiquei na dúvida, eu falei “o que é que eu vou fazer? Vou fazer engenharia? Engenharia não, o nome só já não me causava muito”, aí ela falou, “ah, faz ciência da computação”.
Sujeito 9	“[...] Eu passei por um período difícil emocionalmente falando, mas eu tinha certeza que onde eu escolhesse, eu ia ficar bem, o difícil era fazer a escolha e aí eu acabei optando pelo ambiente de educação, larguei a odontologia, por quê? Porque eu tava fazendo mais educação no consultório que qualquer outra coisa e eu gosto de me relacionar com as pessoas, no consultório, o paciente tá de boca aberta, como é que eu converso com ele? (risos).

Sujeito 10	<p>“[...] eu terminei com 17 anos, né, o segundo grau, e aí tive uma escolha, tive que fazer uma escolha entre direito e economia. Em termo de curso, mamãe queria que eu fizesse direito e papai economia, né? E aí eu é, é pendi pro lado de papai né, que ele era o homem do dinheiro né, porque ele é empresário né, então quando eu entrei em economia, passei em economia depois de três anos, porque meu negócio mesmo, na época, era ajudar ele na oficina, na metalúrgica, aquela coisa toda né, porque lá ele faz portões de ferro. Então quando eu tive o primeiro contato com matemática, né, aí eu disse “não, esse não é o curso que eu quero não”, aí tanto é que, no terceiro semestre, eu saí, aí eu fiz pra direito [...]”</p>
-------------------	--

Os sujeitos entrevistados evidenciaram os seguintes critérios mais frequentes de escolha pela profissão:

1. Afinidade/identificação com matérias escolares de maior relevância com as carreiras pretendidas: Sujeitos – S1, S3, S4, S10.
2. Vagas informações sobre o curso/profissão pretendida, mas consolidaram sua afinidade à medida que conheciam e avançavam no curso superior – S2, S6;
3. Influência/identificação com os pais ou figura parental significativa – S2, S3, S4, S5, S8, S10.
4. Reconhecimento das preferências pessoais clarificadas nas primeiras experiências de trabalho – S7, S9, S10.
5. Vínculo afetivo com a profissão. Os sujeitos frequentemente relataram expressões afetivas como: *eu me envolvi, eu gosto, eu me apaixonei, me sinto bem, eu não tenho dúvida nenhuma.*
6. Autonomia no processo decisório: Os sujeitos, embora percebam a influência dos pais/outros na escolha da carreira, tiveram autonomia para decidir e, em alguns casos, fazer a segunda tentativa. As famílias em questão não demonstraram cultura impositiva, mas sim um estilo aberto às escolhas individuais dos filhos.
7. Valorização da escolha vocacional: Os sujeitos, em sua maioria, relataram que suas famílias consideravam a decisão sobre a carreira um valor, algo significativo para o sucesso na vida.

Observamos que os critérios de escolha mais frequentes relacionados não consideraram a indicação de colegas, especialistas, orientadores profissionais ou mesmo literatura especializada sobre tendências de sucesso para determinadas carreiras profissionais

neste período. Os sujeitos em questão não se detiveram prioritariamente em fatores externos como aspectos norteadores de suas escolhas pela profissão.

A decisão orientada pela afinidade/preferências/identificação foi o modelo mais demonstrado entre os sujeitos entrevistados, cujas fontes de autopercepção vocacional centraram-se em: 1. A influência dos pais e sua orientação sobre as escolhas vocacionais; 2. A influência de figuras parentais representativas como referenciais de êxito na carreira; 3. A exploração e clarificação das preferências pessoais através das experiências iniciais de trabalho; 4. A autopercepção sobre os interesses mais acentuados por determinadas matérias escolares; 5. Autonomia para fazer tentativas e realizar descobertas.

Super e Bohn Junior (1976, p.121) exploram os trabalhos de pesquisa de Anne Roe sobre as características psicológicas de cientistas eminentes em comparação com outros em vários campos. Os achados de Roe apontam que as diferenças nas primeiras experiências infantis refletiam-se posteriormente na escolha da profissão. Mais especificamente, ela constatou que homens vindos de lares preocupados com as necessidades das crianças, e nos quais havia relações satisfatórias, tendiam a ingressar em profissões que oferecessem, posteriormente, afetividade e apoio.

As escolhas vocacionais feitas pelos sujeitos foram apoiadas por suas famílias e se detiveram prioritariamente nos fatores motivacionais intrínsecos de recompensa da carreira. Escolher uma atividade profissional com a qual *me identifico ou tenho afinidade (realização pessoal, satisfação na vida)* em detrimento de fatores extrínsecos (rentabilidade, *status*, prestígio, oportunidades etc) demonstrou ser valor prioritário dos sujeitos considerados e suas respectivas famílias.

Taveira (2000), através do modelo teórico de Erik Erikson, enfatizou a importância do processo de separação-indivuação para a definição da identidade vocacional e conseqüentes decisões vocacionais exitosas. Para os adolescentes, conseguir uma independência afetiva relativa a seus pais e aos demais adultos é uma condição psicológica relevante.

Super e Bohn Junior (1976, p. 172) argumentam que a classe social, o contexto familiar e as esferas de atividades abertas e fechadas aos indivíduos são, na verdade, fortes determinantes dos padrões de carreira e das decisões profissionais. A relação entre família e decisões vocacionais são enfatizadas ao longo de toda a teoria de Super.

No relato dos sujeitos pesquisados, a escolha da profissão, na maioria dos casos, foi influenciada pelos pais, refletindo a identificação destes com os padrões familiares propostos: a identificação dos sujeitos com os valores de suas famílias sobre o trabalho, a

identificação com os pais como modelos profissionais de sucesso e o sentimento de suficiente autonomia para a tomada de decisão, relatado indiretamente, nas descrições feitas pelos sujeitos entrevistados.

Outros autores apontam para uma outra dimensão da relação entre identidade e escolha da profissão: os tipos psicológicos. Magalhães (2005), em sua recente pesquisa sobre carreira na vida adulta, enfatiza a relação entre identidade e escolha da profissão/carreira a partir de suas análises, utilizando o modelo de Holland sobre personalidades vocacionais.

Zacharias (1995, p. 212), numa pesquisa com policiais militares da cidade de São Paulo, que explorou a relação entre tipos psicológicos junguianos e escolha da profissão, relatou que é curioso notar que, não conhecendo a teoria dos tipos psicológicos, ao longo destes anos, a PM conseguiu selecionar justamente pessoas do tipo psicológico mais indicado para as características próprias de uma polícia militarizada. O autor averiguou a adequação do perfil psicológico mais frequente na polícia, com a ocupação exercida e a cultura da instituição em seus valores, regras e expectativas.

Neste sentido, uma agenda de pesquisas posteriores onde a relação entre padrões familiares, decisões vocacionais e tipos psicológicos possa ser melhor aprofundada merece a sugestão pela relevância do tema e os restritos estudos realizados no Brasil.

7 DISCUSSÃO SOBRE OS RESULTADOS ENCONTRADOS

A partir dos achados desta pesquisa, especificamente através da análise de conteúdo das entrevistas realizadas, verificamos que as famílias dos sujeitos comprometidos vocacionalmente demonstraram ter conseguido estabelecer um padrão de relacionamento entre pais e filhos que favoreceu a autonomia e a diferenciação psicológica dos mesmos. Este aspecto parece ter contribuído de forma significativa para a clareza da identidade vocacional dos referidos sujeitos. O processo de escolha da profissão a ser seguida como vocação parece encontrar, no ambiente das relações familiares, alguns fatores que favorecem este tipo de decisão vocacional: valorização do papel profissional como dimensão importante da identidade; o sucesso psicológico como prioridade para a vida; os pais como referenciais, apoiadores e influenciadores do comportamento vocacional; a carreira proteana como modelo de trajetória profissional almejada.

Nos dados encontrados neste estudo, confirmamos, portanto, a influência das relações familiares positivas sobre a clareza da identidade de indivíduos vocacionalmente decididos, o que foi apresentado também através dos estudos de diversos outros autores (HALL, 2004; SANTOS, 2010; SUPER; BOHN JUNIOR, 1976; TAVEIRA, 2000). Neste contexto, dentre outras características, identificamos como relações familiares positivas aquelas em que os pais oferecem não somente a autonomia para a decisão vocacional pretendida, mas também apoio para realizá-la e valorização do trabalho como um dos principais meios de se obter satisfação na vida.

A carreira como uma vocação, tipo de carreira proteana, distingue-se do trabalho por identificação quando se acrescenta a este um sentido de missão, propósito, significado pelo qual o trabalho se realiza (HALL; CHANDLER, 2004). No perfil dos sujeitos comprometidos vocacionalmente percebe-se o legado que as figuras paternas transmitiram sobre a construção de suas vidas através do trabalho.

Estes personagens, os pais, parecem ser co-constructores dos vínculos que os filhos posteriormente estabeleceram com suas carreiras como uma vocação. As carreiras destes pais foram percebidas pelos filhos não somente como um meio de autorrealização, mas também como uma forma de contribuição social, sendo carregadas de significado que transcende os interesses individuais. *A carreira como uma vocação* parece ter sido vivenciada e conhecida

no contexto do convívio íntimo da família, onde se desenvolveu as primeiras bases do autoconceito e das decisões vocacionais de todos os sujeitos entrevistados.

A relação entre as influências sociais, autoconceito vocacional e planejamento de carreira de indivíduos comprometidos vocacionalmente demonstram confirmar os estudos de Super e Hall, e estão descritas no quadro 13. As influências sociais mais reconhecidas pelos sujeitos são as relações familiares, especialmente o relacionamento com os pais.

Quadro 14 – Relações familiares, autoconceito vocacional e planejamento de carreira

Categorias	Traços encontrados nos sujeitos vocacionalmente comprometidos
Influências Sociais (Relações familiares)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relacionamento pais e filhos: sinais de autonomia para a decisão vocacional e apoio para realizá-la; ▪ Formação, competência e contribuição social do trabalho como valor da família; ▪ A carreira/trabalho é um meio de obter satisfação com a vida; paradigma do sucesso psicológico; ▪ Papel profissional tem centralidade na identidade; ▪ Os pais, ou um deles, são percebidos como influenciadores, conselheiros, exemplos de uma história profissional de legado e dedicação ao trabalho.
Autoconceito Vocacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoconceito claro; ▪ Reconhecimento de quatro atitudes essenciais do autoconceito vocacional: ser aprendiz (visão de autodesenvolvimento); ser competente (prestar um serviço de qualidade); ser dedicado (elevado nível de compromisso); ser diferenciado (produzir inovações no seu trabalho, desenvolver uma identidade).
Planejamento de carreira	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exploram novas possibilidades de autodesenvolvimento continuamente. Buscam crescimento; ▪ Traços evidentes de autoconsciência, exploração de si e do contexto; ▪ Metas profissionais claras, específicas e de curto/médio prazo; ▪ Atitude reflexiva diante das projeções futuras e novas oportunidades. Perguntam-se: eu me identifico? ▪ Consideram-se responsáveis por suas decisões, demonstram autoconfiança. ▪ Mente aberta: cogitam envolver-se em novos projetos ou diversificar a carreira dentro do campo de alta identificação.

Fonte: Elaborado pela autora a partir da síntese dos relatos das entrevistas

Ao compararmos as características das carreiras dos sujeitos pesquisados e aquelas essenciais apontadas pela teoria da carreira proteana de Hall, as quais tipificam a *carreira como uma vocação* (ou carreira com *comprometimento vocacional*), encontramos a confirmação de várias dimensões psicológicas propostas neste modelo teórico. As características psicológicas identificadas estão descritas no quadro 14.

Quadro 15 – Carreira *proteana como uma vocação* e sujeitos comprometidos vocacionalmente

FATORES	CARREIRA PROTEANA: COMO UMA VOCAÇÃO (HALL; CHANDLER, 2004)	CARACTERÍSTICAS DOS COMPROMETIDOS VOCACIONALMENTE
Visão	Quando você vê o seu trabalho como uma vocação: as pessoas estão perseguindo seu caminho com um coração, com a intensidade de um <i>chamado</i> .	Os sujeitos percebem sua carreira como algo através do qual se realizam e contribuem para o crescimento de outros.
Motivação	Quando este trabalho serve a uma <i>comunidade</i> (e não apenas a si mesmo ou sua família).	Possuem metas claras e específicas de carreira e estão voltados para o sucesso psicológico como um dos objetivos principais da vida.
Decisão	Quando a decisão sobre a carreira envolve <i>discernimento</i> (escuta, reflexão profunda, a oração), para saber qual o caminho certo.	Tomam decisões norteados pelo autoconceito vocacional. Perguntam-se continuamente: <i>identifico-me com este trabalho?</i>
Potencialidades	Quando se acopla a sua autoessência ou gênio ao seu trabalho	Reconheceram quatro atitudes essenciais em seus perfis de autoconceito: ser aprendiz, ser competente, ser dedicado e ser diferenciado no que faz.
Sentido de propósito	Quando você estiver usando os seus dons ("carismas") como uma manifestação do Espírito para o bem comum. O trabalho é visto como um propósito de vida.	Demonstraram que trabalhar com educação é uma forma de contribuir com o crescimento de outros e da sociedade.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Hall e Chandler (2004) e dos sujeitos pesquisados.

Uma das dimensões mais relevantes encontradas nos sujeitos desta pesquisa refere-se à gestão da carreira dos comprometidos vocacionalmente. Estes, como salientam Hall e Chandler (2004), são autodirigidos, suas decisões vocacionais são norteadas pelo autoconceito que lhes dá um sentido claro e profundo de orientação para a vida do trabalho, como um mapa que os orienta na complexidade do mundo a ser descoberto. Identifica-se uma relação positiva entre clareza do autoconceito, sentido de propósito e objetivos de carreira como aspectos que formam um sentido de orientação para a complexa vida do trabalho contemporâneo nas carreiras dos comprometidos por vocação.

8 DISCUSSÃO SOBRE A RELEVÂNCIA SOCIAL/PSICOLÓGICA DOS RESULTADOS OBTIDOS

Pesquisadores atuais, que se autodenominam construcionistas, Duarte *et al.*, (2010) salientam que o indivíduo contemporâneo se sente desamparado e sozinho, num mundo onde as tradicionais estruturas sociais estão em transição, causando uma perda de parâmetros que exigem uma reflexão sobre o sentido a ser dado à vida. Estes autores apontam para o novo papel da orientação ou aconselhamento (*coaching*) de carreira: ajudar o indivíduo a articular a sua missão pessoal, que o ajudará a perceber qual é o trilha através do qual vai definir quem é, que prioridades estabelece, e como vai lidar com o futuro (DUARTE, 2009).

Esta nova perspectiva propõe ampliar a discussão de como o indivíduo adapta o trabalho ao seu projeto de vida, e não somente analisar como o perfil da pessoa se adéqua ao seu trabalho/carreira profissional. Neste contexto, a carreira passa a ter um conceito mais amplo e inclui dimensões mais complexas da vida. A perspectiva da *carreira como uma vocação* ou *comprometimento vocacional* se alinha a esta concepção, pois valoriza a construção da carreira como parte do projeto de vida, cuja clarificação da *vocação* lhe atribui significado e sentido de propósito. A relevância do tema reflete a demanda sobre a compreensão dos fatores intrínsecos de construção dos vínculos com a carreira e de formação/mutabilidade da identidade vocacional, hoje mais instigantes do que os vínculos com as organizações. Segundo Bastos e Borges-Andrade (2002), isto acontece pela transitoriedade das carreiras organizacionais contemporâneas e suas dificuldades de permanência.

Bosi (2007) nos apresenta, em seus estudos, o cenário das carreiras de docentes do ensino superior no Brasil e ressalta indicadores sobre o mercantilismo e precarização das condições de trabalho, especialmente das IES particulares. No contexto das carreiras pesquisadas, há uma crescente competitividade entre os profissionais, a intensificação e desvalorização do trabalho do docente e sentimento de desapontamento com a carreira, ressaltados pelo autor. Devemos ainda considerar que dos 34 sujeitos inicialmente abordados nesta pesquisa, apenas 29,4% demonstraram indícios de estarem comprometidos por vocação. A ampliação das oportunidades de trabalho na rede de ensino superior no Brasil nos últimos

anos deverá trazer repercussões sobre este segmento, antes caracterizado por profissionais, em sua maioria motivados pela vocação. Certamente, esta categoria profissional deverá ser objeto de estudos posteriores, visto a importância de seus serviços para a melhoria dos índices sociais do país e a complexidade envolvida na gestão das referidas carreiras.

Sobre as influências sociais relevantes na construção das carreiras dos vocacionalmente comprometidos, a presente pesquisa encontrou dados relevantes sobre a família como grupo social de maior impacto na formação do tipo de comprometimento estudado. Contudo, limitou-se a investigar algumas características das famílias dos sujeitos pesquisados e suas implicações sobre o autoconceito vocacional e decisões de carreira. Vale salientar que os novos modelos de interação social e suas influências sobre o comportamento vocacional devem gerar a necessidade de uma nova agenda de pesquisa sobre a construção da carreira como uma vocação das denominadas gerações futuras. Oliveira (2004), por exemplo, discute que a noção de comunidade tem sido problematizada nestes tempos de pós-modernidade e a família tem sido questionada em seu papel de acolhedora, devido a sua desordem identitária. Certamente que os novos sistemas e modelos familiares devem ser melhor aprofundados, assim como as influências das denominadas redes sociais, cada vez mais crescentes e impactantes sobre os jovens profissionais e suas relações com a vida através de suas carreiras e trabalho.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS E PERSPECTIVAS

A presente pesquisa teve como objetivo principal investigar como os sujeitos comprometidos vocacionalmente constroem as suas carreiras no atual mundo do trabalho. Através de análise aprofundada sobre as trajetórias de 10 sujeitos (gestores e docentes do ensino superior) verificamos que o comprometimento vocacional contribui significativamente na construção de carreiras carregadas de propósito e sentido de missão pessoal.

Visando construir um contexto da análise dos resultados obtidos até então, entendemos que se deve ressaltar a pergunta: Por que a compreensão sobre as carreiras onde os sujeitos se comprometem por vocação merecem alguma relevância no atual contexto do trabalho?

Modelos já utilizados em pesquisas anteriores sobre modalidades de comprometimento com a carreira foram utilizados, onde consideramos: o comprometimento instrumental, normativo e por identificação. Contudo, baseados nas teorias de Super (Psicologia vocacional) e Hall (Carreiras Proteanas) elaboramos a proposta do comprometimento vocacional a partir do conceito que Douglas Tim Hall definiu sobre *carreira como vocação*. Este conceito pode ser entendido como um tipo de carreira proteana, onde as pessoas estão perseguindo seu caminho com um coração com a intensidade de um *chamado* (HALL, 2004). A carreira como vocação, portanto, incorpora a ideia de servir a outros através de um dom como missão/propósito de vida. A proposta emergente da construção da vida é um caminho que nos permite entender a carreira numa dimensão mais ampla e, provavelmente, nos levará a considerar a temática da vocação com outros olhos, num futuro breve.

Outras relações, portanto, merecem investigação mais aprofundada. Sujeitos comprometidos por vocação estariam mais dispostos ao investimento ou sacrifício por níveis mais representativos de competência e resultados em sua área de atuação? Quais as relações entre comprometimento vocacional com a carreira e desempenho?

Estas questões, dentre outras, poderão elucidar cada vez mais a complexidade dos vínculos que as pessoas estabelecem com a vida, através do seu trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, O. L. G.; TUPINAMBÁ, A. C. R. Um estudo sobre a influência do comportamento vocacional e dos tipos psicológicos sobre o desenvolvimento das trajetórias de carreira. In: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DA ABOP, 3, 2011, São Paulo, **Resumos dos trabalhos apresentados...** São Paulo: USP, 2011, p. 106.
- ANDRADE, G.A. Carreira tradicional versus carreira proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a profissão, carreira e emprego. Universidade FUMEC-FACE. Tese de mestrado em Administração. Belo Horizonte, 2009.
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2006.
- ARTHUR, M. B., ROUSSEAU, D. M. (1996). The boundaryless career. New York: Oxford University Press.
- ARTHUR, M. B; KHAPORA, S. N.; WILDEROM, C. P. M. Career success in boundaryless career world. **Journal of Organization Behavior**, v. 26, p. 177-202, 2005.
- BAIOCCHI, A. C.; MAGALHÃES, M. Relações entre processos de comprometimento, entrenchamento e motivação vital em carreiras profissionais. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 5, n. 1, 2004.
- BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: Um estudo na ECT/MG. **RAC**, v. 4, n. 2, p. 133-157, mai./ago. 2000.
- BARDAGI, M. P.; HUTZ, C. S. Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 62, n. 1, 2010.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Edições 70, 2004.
- BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 2, p. 31-41. 2002.
- BASTOS, A. V. B.; COSTA, F. M. Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. **Rpot**, v. 1, n. 1, jan./jun. 2001.
- BASTOS, A.V. B. **Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato.** 1994. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. São Paulo, **RAE**, v. 49, n. 4, p. 387-400, out./-dez. 2009.

BIANCHI, E. M. P. G.; QUISHIDA, A. Gestão estratégica de carreiras. In: ALBUQUERQUE, L. G.; LEITE, N. P. (Org.). **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 2009.

BLAU, G. J. The measurement and prediction of career commitment. **Journal of occupation psychology**, v. 58, p. 277-288, 1985.

BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**, v. 2, n. 1, p. 68-80, jan./jul. 2005.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 28, n.101, p. 1503-1523, set/dez. 2007.

BRITO, S. M. R.; HERRERA, S. S.; CASTRO, V. F. Os bloqueios na indecisão vocacional complexa. **Campo aberto**, v. 25, n.1, p. 155-166, 2006.

CARSON, K. D.; BEDEIAN, A.; Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior**, v. 44, p. 237-262, 1994.

CARSON, K.; CARSON, P.; BEDEIAN, A. Development and construct validation of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 68, p. 301-320, 1995.

CARSON, K. D., et al. A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. **Journal of Career Development**, v. 22, n. 4, p. 273-286, 1996.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.; VIRGILIO, B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. The construct of work commitment: testing an integrative framework.. **Psychological Bulletin**, v. 131, n. 2, p. 241-259, 2005.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, 2007.

DUARTE, M. E. Um século depois de Frank Parsons: escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 10, n. 2, 2009.

DUARTE, M.; LASSANCE, M; SAVICKAS, M.; NOTA, L.; ROSSIER, J.; DAUWALDER, J-P.; GUICHARD, J.; SORESI, R.; ESBROECK, R.; VIANEN, A. A construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. **Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology**, v. 44, n. 2, p. 392-406, 2009.

DUTRA, J. S. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

- FERREIRA, M. A. A.; CASADO, T. Coaching, mentoring ou career counseling? SEMEAD – SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 13, São Paulo, **Anais...** São Paulo: FEA-USP, 2010.
- FERREIRA, R. M; MORAES, L. C. Influência da família na primeira fase de desenvolvimento da carreira de nadadores medalhistas olímpicos brasileiros. **Motricidade**, v. 8, n. 2, p. 42-51, 2012.
- FONSECA, T. M. G. **Modos de trabalhar, modos de subjetivar**: tempos de reestruturação produtiva. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2002.
- GONZALES-REY, F. L. **Pesquisa qualitativa em psicologia**: caminhos e desafios. São Paulo: Ed. Thomson Pioneira, 2005.
- GUEDES, S.A. **A carreira do empreendedor**. 2009. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- GUICHARD, J. Marcos teóricos para las nuevas tareas em orientación y guía sobre carreras. **Orientacion y Sociedad**, v. 6, 2006.
- GUIMARÃES, T. A; BRUNO-FARIA, M. F; BRANDÃO, H. P. Aspectos metodológicos do diagnóstico de competências em organizações. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (Orgs.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- Hall, D. T. *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman, 1976.
- HALL, D. T. The protean career: a quarter-century journey. **Journal of Organizational Behavior**, v. 65, p. 1-13, 2004.
- HALL, D. T.; CHANDLER, D. E. Psychological success: when the career is a calling. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, p. 1-22, 2004.
- HOLLAND, J.L. *Making vocational choices: a teory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall, 1985.
- JENSCHKE, B. A cooperação internacional: desafios e necessidades da orientação e do aconselhamento em face das mudanças mundiais no trabalho e na sociedade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1/2, p. 35-55, 2003.
- LASSANCE, M. C. P. Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 1, p. 41-51, 2005.
- LASSANCE, M. C. P. **Saliência de papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira**. 2010. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.
- LASSANCE, M. C. P.; PARADISO, A. C.; SILVA, C. B. Terceira demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a desenvolver a sua carreira? Enfoque Desenvolvimentista e Evolutivo. In: RIBEIRO, M. A.; MELO-SILVA, L. L. (Orgs.) **Compêndio de orientação profissional e de carreira**. São Paulo: Vetor, 2011, v. 1.

- LONDON, M. Toward a theory of career motivation. **Academy of Management Review**, v. 8, p. 620-630, 1983.
- MAGALHÃES, M. O. **Personalidades vocacionais e desenvolvimento da carreira na vida adulta: generatividade e carreira profissional**. 2005. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.
- MAGALHÃES, M. O.; GOMES, W. B. Personalidades vocacionais, generatividade e carreira na vida adulta. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 2, p. 71-80, 2005.
- MARCIA, J. E. Identity in adolescence. In: ADELSON, J. (Ed.). **Handbook of adolescent psychology**. New York: Wiley, 1980. p. 159-187.
- MELO-SILVA, L. L.; LASSANCE, M. C. P.; SOARES, D. H. P. A orientação profissional no contexto da educação e trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 5, n. 2, p. 31-52, 2004.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology**, v. 69, p. 372-378, 1984.
- MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementariedade? **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jul./set. 1993.
- MOURÃO, L. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- NARDI, H. C. **Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.
- OLIVEIRA, M. C.; GUIMARÃES, V. F.; COLETA, M. F. D. Modelo desenvolvimentista de avaliação e orientação de carreira proposto por Donald Super. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 7, n. 2, p. 11-18. 2006.
- OLIVEIRA, S. K. M. Psicologia: Lugares e relações. In: VASCONCELOS, F.; BARROS, R. (Orgs.). **Diversidade cultural e desigualdade: dinâmicas identitárias em jogo**. Fortaleza: Editora UFC, 2004.
- QUISHIDA, A.; CASADO, T. Adaptação à transição de carreira na meia idade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 10, n. 2, dez. 2009.
- RIBEIRO, M. A. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 203-216, 2009.
- RIBEIRO, M. A.; MELO-SILVA, L. L. **Compêndio de orientação profissional e de carreira: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos**. São Paulo: Vetor, 2011a. v. 1.

RIBEIRO, M. A.; MELO-SILVA, L. L. **Compêndio de orientação profissional e de carreira: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos.** São Paulo: Vetor, 2011b. v. 2.

RIBEIRO, M. O projeto profissional familiar como determinante da evasão universitária-um estudo preliminar. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 2, p. 55-70, 2005.

RIBEIRO, M.; UVALDO, M. C. C. Frank Parsons: trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 8, n. 1, jun. 2007.

RIVAS, F. Conducta y asesoriamento vocacional em la adolescencia. **Papeles Del Psicólogo**, Madrid, Espanha, v. 23. n. 84, p. 18-34, 2003.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento ou entrincheiramento na carreira? Um estudo entre docentes do ensino superior. In: **XXXII Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Organização e/ou carreira? Comparando docentes de IESs públicas e privadas quanto à estrutura de seus vínculos de comprometimento no trabalho. In: **XXXII Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. **Vínculos com a carreira e esforço instrucional: Um estudo entre docentes do ensino superior.** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2010. p. 3-4.

SANT'ANNA, A. S. Competências individuais requeridas, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: **uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área da administração.** 2002. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.

SANTOS, P. J. Família e indecisão vocacional: revisão da literatura numa perspectiva de análise sistêmica. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 11, n. 1, p. 83-94, jan./jun. 2010.

SAVICKAS, M. L. Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. **The Career Development Quarterly**, v. 45, n. 3, p. 247-259, 1997.

SAVICKAS, M. L. Career construction: a developmental theory of vocational behavior. In: BROWN, D. *et al.* (Org.). **Career choice and development.** San Francisco: Jossey-Bass, 2002. p. 149-205.

SCHEIN, E. H. **Identidade profissional: como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho.** São Paulo: Nobel, 1996.

SILVA, C. R.; GOBBI, B. C.; SIMÃO, A. A. O uso da análise de conteúdo como ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. **Org. Rurais Agroind.**, Lavras, v. 7, n. 1, p. 70-81, 2005.

SILVA, L. L.; LASSANCE, M. C. P.; SOARES, D. H. P. A orientação profissional no contexto da educação e trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 5, n. 2, p. 31-52, 2004.

SOARES, D. H. P.; COUTINHO, M. C. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. Spe., 2007.

SUPER, D. E. A life-span, life-space approach to career development. In: BROWN, D.; BROOKS, L. (Orgs.). **Career choice and development**. San Francisco: Jossey-Bass, 1990. p. 28-42.

SUPER, D. E.; CRITES, J. O. **Appraising vocational fitness**. New York: Harper & Row, 1965.

SUPER, D. E.; JUNIOR, M. J. B. **Psicologia ocupacional**. São Paulo: Atlas, 1976.

TAVEIRA, M. C. **Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens: estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional**. 2000. Dissertação, Universidade do Minho, Braga, 2000.

TEIXEIRA, M. A. P.; LASSANCE, M. C. P. Inventário de adaptabilidade no Brasil: resultados iniciais e perspectivas na avaliação da adaptabilidade. In: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DA ABOP, 3, 2011, São Paulo, **Resumos dos trabalhos apresentados...** São Paulo: USP, 2011, p. 47.

TOMASI, A. (Org.). **Da qualificação à competência: pensando o século XXI**. Campinas: Papyrus, 2004.

ZACHARIAS, J. J. M. **Tipos psicológicos junguianos e escolha profissional: uma investigação com policiais militares da cidade de São Paulo**. São Paulo: Vetor, 1995.

YOUNG, R.A; COLLIN, A. Introducion: constructivism and social constructionism in the career field. **Journal of Vocational Behavior**, v. 64, p. 373-388, 2004.