

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PUC-SP

Débora Gusmão Telles de Carvalho

Sucesso profissional: escolhas duradouras
em tempos de incerteza

Mestrado em Psicologia Clínica

São Paulo
2019

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PUC-SP

Débora Gusmão Telles de Carvalho

Sucesso profissional: Escolhas duradouras
em tempos de incerteza

Mestrado em Psicologia Clínica

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Psicologia Clínica, sob orientação da Profa. Dra. Ida Kublikowski.

São Paulo
2019

Banca Examinadora

*Para os meus filhos, Pedro, João e Marina.
Amo vocês tudo que dá.*

O presente trabalho foi realizado com apoio da
Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível
Superior – Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

This study was financed in part by the
Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal
de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001.

Agradecimentos

Primeiramente, gostaria de agradecer ao meu Deus, pela inspiração e bom ânimo. A Jesus, meu Senhor e Mestre na vida. E ao Espírito Santo, por me sustentar em graça todo os dias.

Ao meu marido, Eduardo, que tem sido um parceiro inigualável todos esses anos juntos. Acredita em mim impetuosamente mesmo quando esmoreço, sendo um grande incentivador da minha carreira e um incansável entusiasta da Psicologia.

Aos meus filhos, Pedro, João e Marina, pela paciência e compreensão da ausência da mãe em detrimento desse trabalho. Ele foi feito pensando em contribuir para as escolhas de jovens como vocês em breve serão. Não importa quantos trabalhos eu faça, vocês são o meu verdadeiro legado para este mundo.

Ao meu pai, Renato, por desde cedo despertar o gosto pelo conhecimento e pelo saber. Por me instigar sempre a ir a fundo em cada objeto de estudo. Por ser um exemplo lindo do gosto e satisfação em aprender e ensinar.

À minha mãe, Vera, por sempre me incentivar a ir além e me mostrar novos horizontes. Por seu olhar cheio de vida, sempre inovador. Por não haver exemplo melhor de mulher forte, incansável, questionadora e intensa.

À minha avó, Nelira, por ter me dado tanto em tão pouco tempo de vida que compartilhamos juntas.

À minha querida tia e madrinha, Marta Gusmão, por todo amor e alento desde que era uma menina.

À minha querida orientadora Ida Kublikowski, que abraçou meu tema de pesquisa, me instruindo em sua impecável habilidade entre métodos, interpretações e palavras. Sua paixão e entusiasmo pelo conhecimento são encantadores. Obrigada por inúmeras leituras e incontáveis aportes. Foi uma honra ser conduzida com tamanho primor.

À professora Rosa Macedo, com quem tive o prazer de aprender tanto sobre a vida e a Psicologia em suas maravilhosas aulas. Que satisfação absorver um pouco da sua riqueza. Sua sabedoria me inspira a cada vez mais seguir nessa jornada.

Aos queridos professores Plínio Maciel Jr. e Valéria Meirelles, pelo tempo dedicado a ler esses textos e pelas ricas contribuições. Foram realmente muito preciosas na construção desse trabalho.

Por fim, agradeço a todos os participantes da pesquisa por doarem um pouco do seu tempo para colaborarem com essa pesquisa.

Muito obrigada.

Esse fruto é tão de vocês quanto meu.

RESUMO

No cenário brasileiro vigente é comum encontrarmos pessoas insatisfeitas com o trabalho. Muitas vezes, mesmo depois de dedicarem tempo e dinheiro para adentrarem em uma carreira de nível superior específica, acabam se frustrando e trilham um caminho paralelo em outra atividade que lhes proporciona mais prazer. Outros optam por continuarem no exercício da profissão escolhida, ainda que longe de encontrarem algum significado que minimamente lhes convença. Por outro lado, existem ainda os que seguem felizes e satisfeitos com a escolha, encontrando regozijo na prática de seu ofício. A presente pesquisa visou, através de uma abordagem sistêmica, analisar os fatores envolvidos quando da escolha pela profissão, a fim de compreender quais deles tendem a proporcionar ao indivíduo uma escolha duradoura. Para tal, o método adotado foi o misto, com uma fase quantitativa, na qual foram aplicados 231 questionários eletrônicos da EPSCR (Escala de Percepção de Sucesso na Carreira) validada por Costa (2013). Posteriormente, foi feito um estudo qualitativo, com entrevistas semiestruturadas com seis colaboradores, selecionados a partir dos resultados obtidos na primeira fase da pesquisa. Através das análises, foi possível concluir que fatores como a valorização do estudo e do trabalho, identificações com uma figura próxima, diferenciação do self e a qualidade da comunicação intrafamiliar tendem a contribuir com a escolha profissional. Ainda, foram encontradas evidências de que o sistema profissional é bastante vulnerável às construções tradicionais de gênero ainda vigentes na sociedade brasileira.

Acreditamos que, considerados esses fatores, o estudo contribui na área de psicologia clínica, para o desenvolvimento de estratégias que possam promover escolhas profissionais mais conscientes e duradouras.

Palavras chave: sucesso na carreira, escolha da profissão, carreira, Geração Y.

ABSTRACT

In the current Brazilian scenario, we can find dissatisfied people regarding their jobs. Often, even after devoting time and money to achieve specific higher-level career, they become frustrated and follow a parallel path in another activity that gives them more pleasure. Others choose to continue in their chosen profession, though far from finding any meaning on it. On the other hand, there are those who are still working on something related to their major and are pleased with the choice they once made, finding success in the practice of their profession. This research aimed, through a systemic approach, to analyze the factors involved in the decision-making process, when it comes to choosing a profession, in order to understand which ones tend to provide the individual with a lasting choice. For this, we adopted the mixed method one, with a quantitative phase with the appliance of 231 electronic questionnaires from the EPSCR (Career Success Perception Scale) validated by Costa, (2013). Subsequently, a qualitative study was conducted, with semi-structured interviews with six collaborators, selected from the results obtained in the first phase of the research. Through the analyzes, it was possible to conclude that factors such as the valorization of study and work, identifications with a close figure, Self differentiation and the quality of intrafamily communication tend to contribute to the professional choice. Furthermore, we were able to find evidence that the professional system is quite vulnerable to traditional gender constructions still in force in Brazilian society.

We believe that, considering these factors, the study contributes to clinical psychology area, in the development of strategies that can promote more conscious and lasting professional choices.

Keywords: career success, career choice, career, Generation Y.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Dimensões, fatores e itens de Percepção de Sucesso na Carreira.....	51
QUADRO 2 - Referência mista para o respondente da escala de percepção de sucesso na carreira.....	54
QUADRO 3 – Participantes da Fase Qualitativa.....	55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Estatística Descritiva – Agrupamento Subjetivo – entre gêneros.....	63
Tabela 2. Comparação entre gêneros – Agrupamento Subjetivo	63
Tabela 3. Estatística Descritiva – Agrupamento Objetivo – entre gêneros.	64
Tabela 4. Comparação entre gêneros – Agrupamento Objetivo.....	64
Tabela 5. Estatística Descritiva – Agrupamentos Objetivo e Subjetivo – entre gêneros (consolidados).....	65
Tabela 6. Comparação entre gêneros – Agrupamentos Objetivo e Subjetivo (consolidados).....	66
Tabela 7. Estatística Descritiva – Responsabilidade Financeira – entre gêneros.....	67
Tabela 8. Comparação entre gêneros – Responsabilidade Financeira.....	67
Tabela 9. Associação entre Idade e Agrupamento Subjetivo.	69
Tabela 10. Associação entre Idade e Agrupamento Objetivo.	69
Tabela 11. Associação entre Idade e Agrupamentos Subjetivos e Objetivos (consolidados).....	70
Tabela 12. Estatística Descritiva – Agrupamento Subjetivo.	71
Tabela 13. Comparação entre grupos – Agrupamento Subjetivo.....	71
Tabela 14. Estatística Descritiva – Agrupamento Objetivo.	72
Tabela 15. Comparação entre grupos – Agrupamento Objetivo.	72
Tabela 16. Estatística Descritiva - Agrupamentos Objetivo e Subjetivo entre grupos....	73
Tabela 17. Comparação das Agrupamentos Objetivo e Subjetivo.	73
Tabela 18. Estatística Descritiva – Equilíbrio Vida-Trabalho.....	75
Tabela 19. Associação entre Filhos e Equilíbrio Vida-Trabalho.	75
Tabela 20. Estatística Descritiva – Sucesso na Carreira.....	76
Tabela 21. Comparação entre grupos – Sucesso na Carreira.	77
Tabela 22. Estatística Descritiva – Variáveis Demográficas.....	78
Tabela 23. Associação entre Percepção de Sucesso e Variáveis Demográficas.	78

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Participantes por faixa etária.....	59
GRÁFICO 2 – Participantes por estado civil.....	60
GRÁFICO 3 – Participantes por responsabilidade financeira.....	60
GRÁFICO 4 – Compartilhamento de Moradia da Amostra da pesquisa.....	61
GRÁFICO 5 – Participantes por grau de escolaridade.....	61

SUMÁRIO

PRÓLOGO	7
INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1	23
Fatores envolvidos na Escolha Profissional	23
1.a) Fatores Políticos	25
1.b) Fatores Econômicos	25
1.c) Fatores Sociais.....	26
1.d) Fatores Educacionais.....	26
1.e) Fatores Psicológicos	27
1.f) Fatores Familiares	29
CAPÍTULO 2	30
Família e Escolha Profissional	30
CAPÍTULO 3	45
Método.....	45
Participantes	46
Fase Quantitativa	47
1) Amostra:	47
2) Procedimento.....	48
4) Instrumento.....	49
Fase Qualitativa	55
1) Colaboradores.....	55
2) Procedimento.....	56
3) Instrumento.....	56
Cuidados Éticos	58
CAPÍTULO 4	59
Análise e discussão dos Resultados.....	59
Fase Quantitativa	59
Caracterização da Amostra.....	59
Análise e Discussão dos Resultados Quantitativos	62
Fase Qualitativa	80
Narrativas.....	80

Análise e Discussão dos Resultados Qualitativos	87
Categorias Temáticas.....	87
CAPÍTULO 5	101
Considerações Finais	101
REFERÊNCIAS	109
APÊNDICE A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	127
ANEXO A: Questionário (Fase Quantitativa).....	127
APÊNDICE B : Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Fase qualitativa).....	132
APÊNDICE C: Roteiro de Entrevista Semiestruturada.....	134

PRÓLOGO

Peço licença ao leitor para contar um pouco da minha trajetória e de como surgiu esse tema de pesquisa.

Sou psicóloga formada pela PUC-SP em 2004 e, desde então, sempre trabalhei em grandes empresas, a maioria multinacionais. Fui *Trainee* Corporativo, o que impulsionou fortemente minha carreira como *Head* de Recursos Humanos.

Contudo, durante todos estes anos, não eram raros os momentos em que uma pessoa entrava em minha sala, completamente frustrada com o trabalho que desempenhava. Eram, em sua grande maioria, jovens altamente capacitados, que tinham cursado faculdades de primeira linha, com dois ou três idiomas fluentes. Não gostavam do chefe, ou da área, ou do tipo de trabalho, ou nem sabiam do que não gostavam. “Não era isso que eu esperava”, “não tem nada a ver comigo”, “sinto que a vida está passando e eu não estou cumprindo meu propósito” eram frases constantes em meu escritório. E apareciam quase sempre seguidas do mesmo desfecho: “Vou pedir demissão”, “vou tirar um sabático”, “por favor, quero mudar de área”.

Eram pessoas *target* dentro da organização. Pessoas que haviam sido selecionadas dentre inúmeros candidatos, que estavam nos meus relatórios mais confidenciais, na lista de *high potentials* – ou seja, eram em quem investíamos mais, pagávamos cursos e treinamentos, aumentávamos salário, garantíamos todas as estratégias de retenção. E, obviamente, todo esse cenário sempre estampou um desencontro enorme de expectativas e muita frustração para ambas as partes.

Por outro lado, dentro desse mesmo perfil, havia alguns outros jovens realmente satisfeitos, que contavam de seus projetos com entusiasmo, sempre dispostos a buscar a excelência no que faziam, que se sentiam completamente realizados com o trabalho.

No que diferem esses dois *clusters* de jovens? Por que alguns escolhem por uma profissão e a seguem com gozo e entusiasmo, enquanto outros – por diferentes razões – abandonam sua formação e vão em busca de algo diferente? O que será que fez com que uns ficassem na profissão e outros não? Haveria algum fator comum na escolha? A ideia de investigar mais a fundo essas questões foi justamente o que originou a problemática desse trabalho, na esperança de identificar possíveis fatores da escolha profissional e trabalhá-los da melhor maneira nas gerações futuras.

“O castigo mais terrível para qualquer ser humano é a condenação a uma vida de trabalho, absolutamente desprovido de utilidade e sentido.” - Dostoiévski

INTRODUÇÃO

Há algumas décadas a lógica para o sucesso consistia em conseguir um “bom emprego”. Quem se dedicava aos estudos e entrava em uma boa faculdade chegava a ser abordado por grandes empresas na porta da sala de aula oferecendo *Dream Jobs*¹. Se cursasse Engenharia, Medicina ou Direito, a fórmula do sucesso era quase que infalível.

O estudante concluía o curso, ingressava em uma boa empresa, e lá ficava até se aposentar. Anos de casa sempre foi visto como um valor altamente reconhecido, tendo cerimônias formais com medalhas e *pins*² – usados vigorosamente nas gravatas dos bem-sucedidos profissionais. Todos na família comentavam quão grande e honrável era aquele sujeito. A vida funcionava bem; e não era para menos, afinal, ele havia seguido os passos certos: dedicou-se à sua formação profissional e seguiu bem o trajeto escolhido.

Não é raro encontrarmos histórias de vida similares. Mas o mundo mudou, e mudou muito. Em alguns sentidos, mudou muito mais rápido do que a nossa capacidade de assimilação. Os avanços tecnológicos e a inovação nos propiciaram um cenário onde a ciência e o conhecimento alcançam quase que qualquer dimensão em tempo real. É um mundo inegavelmente dinâmico, onde o impensável se torna realidade numa velocidade abrupta.

Criaram o videocassete (1980) e passamos a viver de pizza e locadoras. Criaram o computador doméstico (1981). (ARANHA, 2011). Fizeram o primeiro bebê de proveta no Brasil (1983) (MOURA, SOUZA, & SCHEFFER, 2009). Criaram o Windows (1987). Criaram a Internet (1995) (ARANHA, 2011) - Mas o que é isso, afinal? – Clamou em coro uma geração inteira de avós aos seus netos, que parecem ter convivido com isso

¹ Significado de “Dream Jobs”: Emprego dos sonhos;

² Significado de “Pins”: Pequenos broches entregues pela empresa aos funcionários que completavam determinado tempo de casa. Apesar de não comum quanto há anos atrás, ainda é possível encontrar essa prática: a multinacional Caterpillar, por exemplo, valoriza idade e tempo de serviço entregando broches de ouro com brilhantes aos funcionários a cada cinco anos de casa. (Teixeira, 2010).

desde o ventre materno e “nasceram sabendo”. Clonaram uma ovelha (1996) (VAIANO, 2016). Criaram uma televisão fina (2000). Criaram o *Google* e o *Facebook* (2004). Criaram um celular menor. Lançaram o GPS no Brasil (2009) (CARDOZO, 2014). Lançaram o Iphone (2007). Lançaram o Iphone 7, 8, 9, 10, 11... (MEYER, 2017; LARROSSA et al, 2012).

Hoje, uma parcela imensa dos casais que nós mesmos conhecemos faz Fertilização *in vitro*³. Só em 2013, foram mais de 24 mil ciclos de FIV (ANVISA, 2014). Em 2016, os pesquisadores do Google Brain decidiram desligar os computadores de um experimento, pois atestaram que eles desenvolveram uma linguagem própria e estavam conversando secretamente entre si (BIGGS, 2016). Ouvimos ainda boatos de que quem tem dinheiro suficiente já comprou a vida eterna. Supostamente, há uma tecnologia em que supostamente clonam seu corpo e fazem um download da sua mente no corpo novo. É verdade ou paranoia? Quem se arriscaria a dizer? E o mais preocupante: as discussões envolvendo as questões principais ainda são bastante embrionárias: é benéfico para o bem da sociedade – e a perpetuação saudável da espécie – que ingressemos por esse caminho? Quem teria dinheiro suficiente para colocar seu nome na nova Lista de Schindler?

Tal como o fizemos com a Bio e a Tecnologia, podemos traçar linhas de tempo igualmente frenéticas em vários outros contextos. Há algumas décadas, por exemplo, namoro era no portão de casa e só se podia pegar na mão. Os filhos destes casais viveram a época do Paz e Amor e a liberdade sexual. Já os netos, criaram o “ficar”. Agora, os bisnetos marcam encontros por aplicativos e redes sociais e há serviços para todos os gostos: de sexo casual a relacionamento sério (BERNARDO, 2013).

É inegável que o mundo está em constante transformação e, com o passar dos anos, os costumes e hábitos das pessoas vão sendo alterados por mudanças tecnológicas, por eventos históricos marcantes, por crises ou outros fatores que possam influenciar suas rotinas. Com isso, as diferenças de comportamento entre as gerações também se acentuam. Para compreender essas diferenças, foram desenvolvidos estudos separando as gerações em grupos classificados por períodos históricos que supostamente impactaram, de alguma maneira, a forma de pensar de cada uma delas (SGANDERLA et al, 2016). Essas gerações diferenciam-se não apenas pelo período de nascimento e idade

³ Fertilização *in vitro* ou FIV é um procedimento de reprodução assistida em que se retira o óvulo de dentro do corpo da mulher e se faz a fertilização dos óvulos externamente. Os embriões oriundos do processo são cultivados e transferidos para o útero da mulher. (Magalhães, 2015).

cronológica, mas pelos fatos e experiências que, desde muito cedo, determinaram seus valores e concepções de vida (LIPKIN & PERRYMORE, 2010; ZEMKE, 2008).

É importante esclarecermos, de antemão, que a presente pesquisa não tem a intenção de discutir se o conceito de Gerações é ou não adequado para se definir uma parcela da população. Contudo, ele se fez o melhor a ser adotado uma vez que (1) o tema abordado se situa no campo da Psicologia Organizacional, onde esse conceito é amplamente adotado, (2) as pesquisas, reportagens e artigos fazem uso dessa definição para se discutir temas correlatos, e (3) a geração Y (LIMA, 2012) – foco do presente estudo – tem correlação direta com a cartilha Políticas Públicas de Juventude (2013), que estabelece a seguinte categorização: jovem-adolescente para indivíduos entre 15 e 17 anos, jovem-jovem dos 18 aos 24 anos e jovem-adulto entre os 25 e os 29 anos de idade. A ela acrescentemos, também, o intervalo etário associado pelo PNAD 2012 à geração canguru: dos 25 aos 34 anos (ANDRADE, 2013). Cabe aqui ressaltar que, apesar da adoção do termo “geração”, reconhecemos a impossibilidade de considerar ser o tal perfil aquele do jovem brasileiro, já que o foco do presente estudo se coloca no grupo de baixa vulnerabilidade social. Por sua vez, observamos no lado oposto do espectro uma expressiva fatia dessa população que não estuda, não trabalha e não toma providências para conseguir ocupação (KUBLIKOWSKI, 2018).

Segundo Oliveira (2010), uma nova geração se estabelece em um período menor quando comparado a períodos antecessores. Para o autor, as gerações são agrupamentos sociais em que os membros são nascidos em uma mesma época, e que compartilham de características históricas e sociais comuns. Portanto, existem peculiaridades inerentes às pessoas de uma geração, que naturalmente podem causar uma certa estranheza a outra geração, uma vez que não compartilham dos mesmos valores e forma de pensar;

Atualmente, encontramos seis gerações convivendo na sociedade, simultaneamente: os Veteranos (nascidos entre 1922 até 1939), os *Baby Boomers*⁴ (nascidos a partir de 1940 até 1964), a geração X (nascidos a partir de 1965 até 1980), a geração Y (nascidos a partir de 1981 até 1995), geração Z (nascidos a partir de 1996 até 2010) e geração Alpha (nascidos a partir de 2010) (LIMA, 2012)⁵.

⁴ O termo em inglês “*Baby Boomer*” pode ser traduzido livremente para o português como “explosão de bebês”, fenômeno social ocorrido nos Estados Unidos no final da Segunda Guerra, ocasião em que os soldados voltaram para suas casas e conceberam filhos em uma mesma época. (TERRIBILI FILHO, 2011).

⁵ Vale dizer que os autores que estudaram as gerações divergem quanto às datas convencionadas de início e término de cada uma das gerações, sendo comum encontramos divergências na literatura. Para a presente pesquisa, adotaremos o período definido por LIMA, (2012).

Todos provavelmente conseguimos identificar um *Baby Boomer* sem dificuldade: são pessoas que presenciaram a guerra e os movimentos feministas e hippies, os ideais de liberdade e os movimentos civis a favor dos negros e homossexuais. Foram eles os protagonistas da fórmula mágica que mencionamos: dedicaram-se aos estudos e o sucesso foi uma consequência natural. Aplicaram seus esforços escolares em carreiras que prometiam facilidades na busca de posições garantidas no universo empresarial. Apreciam um emprego fixo e estável. Valorizam o tempo de serviço e preferem ser reconhecidas pela sua experiência ao invés de sua capacidade de inovação. Foram educadas com rigidez e seguem regras padronizadas com relação à disciplina e a obediência. São pessoas que não se abrem muito para questionamento e a principal preocupação está na busca pela estabilidade no emprego (COMAZZETTO et al, 2016). Os *Baby Boomers* são motivados, valorizam o status e a ascensão profissional dentro da empresa, à qual costumam ser muito leais (TULGAN, 2015). O emprego, sua manutenção e sua aposentadoria são os principais marcos que definem a construção de sua vida individual.

São funcionários que “vestem a camisa” – tendo o trabalho como sua prioridade número um. Para eles, liderar significa comandar e controlar. São voltados a resultados e são competitivos, mas tendem a ter uma relação difícil com tecnologias digitais, dado que aprenderam a lidar depois de adultos (SANTOS NETO & FRANCO, 2010). Vale dizer também que outra característica marcante é o fato de não se preocuparem muito com qualidade de vida (APRIGIO, 2013). Cabe aqui um breve comentário para esclarecer que, considerando a polissemia das palavras, por “carreira”, no presente trabalho, entendemos que seria “*a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos, associada com experiências relacionadas ao trabalho e atividades durante a vida de uma pessoa*” (HALL, 2002, p. 12), e seria diferente de “trabalho”, já que este é anterior à existência de empregos, surgindo desde que o ser humano começou a construir ferramentas (GRAF e DIOGO, 2009).

Em contrapartida, temos os filhos dessa geração - a geração conhecida como “geração Y”. Os indivíduos desta geração nasceram enquanto o Brasil passava por uma grande instabilidade econômica e, pouco depois, reinstalou-se a democracia; no cenário mundial, reinava a cultura da impermanência e a falta de garantias, com mercados voláteis (PATELA, 2016). É também conhecida por outras terminologias, como: Geração da Internet, *Millennials* e iGeração, *GenNext*, Geração Google e até Geração *Tech*,

justamente por ser a primeira leva de jovens totalmente imersa na interatividade, hiperestimulação e ambiente digital (LANCASTER & STILLMAN, 2011; LIPKIN & PERRYMORE, 2010). É considerada a geração do computador, das facilidades, da globalização. São “nativos digitais”. Dinâmicos, ‘antenados’ e familiarizados com diversas tecnologias. Também podem se envolver em vários projetos ao mesmo tempo, apreciando novidades e famosos por demonstrarem pouca paciência para atividades de longo prazo (BOSCHI, 2013). Os principais valores pessoais dessa geração são: liberdade, transparência, integridade, customização, colaboração, desafio, diversão e mobilidade - sendo uma geração naturalmente colaborativa, talentosa, de mente aberta e flexível, que também se desenvolve nas mídias sociais, adequando as características à nova economia.

A geração Y exige apenas que o local de trabalho reflita estes valores, colocando crescimento pessoal e trabalho significativo em primeiro lugar. Não são reclamantes nem agem como vítimas (SGANDERLA et al., 2016; RYAN, 2007). Alinhado à essa posição, o relatório da *New America Foundation* (2015), se referindo à emergência dos *millennials* como uma fundação política, diz acreditar que os *millennials* trouxeram consigo um conjunto de atitudes e comportamentos muito diferentes dos jovens que os precederam, com confiança e convencionalidade, uma preferência pelo consenso do grupo, a aversão ao risco pessoal e a autoimagem como especial e digna de proteção.

Com pais *Baby Boomers*, os jovens profissionais da geração Y foram ensinados que, se se esmerassem em seus estudos, o sucesso financeiro e profissional era uma questão de tempo; era só seguir o trilho e tudo daria certo. E, como era de se esperar, chegaram ao mercado de trabalho realmente preparados. Com boas faculdades, inglês fluente, intercâmbios, estágios, extremamente informados e desejosos em se empenhar e aprender. Trata-se de uma geração que acredita piamente em construir carreira e na educação formal; muitos dos seus elementos dedicam-se fortemente a isso considerando que o prosseguimento de estudos é garantia de estabilidade e desafogo financeiro (PATELA, 2016).

Tal contribuiu para que tenham se tornado ousados, seguros, investindo num mercado de trabalho competitivo, quase agressivo. No trabalho, querem flexibilidade de horários e preferem roupas informais. São voltados para os resultados, impacientes, ansiosos. Estão em busca de reconhecimento. Devido às novas tecnologias, costumam saber muito mais do que seus pais. Estão posicionados contra a burocracia, são ágeis, possuem habilidade com eletrônicos e informática, são proativos e fascinados por

desafios e querem fazer tudo do seu jeito. Com sua maneira impulsiva, enfrentam sem medo posições de poder e autoridade (PATELA, 2016). Buscam uma empresa que ofereça autonomia para a realização da tarefa, que fomente o desenvolvimento pessoal, a participação e o envolvimento do trabalhador, mas também que desafie o trabalhador por meio de novas experiências profissionais (PERRONE et al, 2013).

Por outro lado, os integrantes da geração Y são pessoas que valorizam a qualidade de vida e querem curtir-la, defendendo suas opiniões e priorizando o lado pessoal com relação às questões profissionais. Essa geração procura a felicidade tanto no contexto pessoal, quanto no contexto profissional (PERRONE et al, 2013; VASCONCELOS *et al*, 2010). Em concordância, Mcshane e Glinow (2014) defendem que a geração X dá significativamente mais preferência ao lazer do que os Baby boomers, mas que a geração Y dá preferência significativamente maior do que os membros da geração X. Para eles, o trabalho deve ser significativo e compatível com o seu projeto de vida (VELOSO, DUTRA & NAKATA, 2016), o que vem diretamente ao encontro das então criadas “Políticas de *Home Office*” e tantas outras iniciativas no meio organizacional. Querem ter o direito de trabalhar quando e onde quiserem - querem ser julgados pelo seu desempenho e não pela sua presença física - e dessa forma podem, até mesmo, ser mais produtivos e criativos. Neste sentido, obrigam as organizações a repensarem as práticas de gestão, dado que trazem valores distintos das gerações que os antecederam (FALASTER, FERREIRA, & REIS, 2015).

Na literatura, contudo, não faltam críticas à geração Y. Muitos autores são enfáticos ao defenderem que a geração Y foi criada com a mentalidade de que poderiam ser o que quisessem e que eram excepcionais; de que inclusive foi poupada de feedbacks negativos pelos seus erros, reforçando sua autoestima e confiança (VELOSO, DUTRA & NAKATA, 2016; LIPKIN & PERRYMORE, 2010). Decorrente disso, a geração Y não teria aprendido a assumir responsabilidades pelos seus feitos e aceitar o fracasso, assim como também não teria desenvolvido a capacidade de aprender com seus erros (LIPKIN & PERRYMORE, 2010). Complementando, Branco (2013) aponta ainda que essa geração foi acostumada a receber elogios, mesmo quando seus resultados não eram bons o suficiente. Segundo o professor de administração da Universidade de New Hampshire, Paul Harvey, a geração Y é caracterizada por um “senso de eu muito inflado” que leva a “expectativas irreais” e “desapontamento crônico” (LAIRD, HARVEY e LANCASTER, 2015).

Essa visão foi ecoada por um estudo de Twenge (2014), dizendo que, em se tratando de trabalho, a geração Y quer altos salários e muito tempo de lazer. Para a autora, a geração Y pode ser chamada de "Geração Mim", já que foram ensinados a se colocarem sempre em primeiro lugar. Um controle de natalidade confiável, o aborto legalizado e uma mudança cultural em direção à paternidade como uma escolha, fizeram da geração Y a geração mais desejada de crianças na história. A geração Y, ao contrário dos *Baby Boomers*, não é egocêntrica, seus membros são “auto importantes”. Eles tomam como certo que são especiais, independentes e não precisam refletir sobre isso. Segundo a autora, a geração Y “fala a língua do eu como sua língua nativa”. Defende que o indivíduo desta geração sempre vem em primeiro lugar, e sentir-se bem consigo mesmo sempre foi uma virtude primária. As expectativas da “Geração Me” são altamente otimistas: esperam ir para a faculdade, ganharem muito dinheiro, e talvez até serem famosos (TWENGE, 2014).

A geração Y trabalha muito mais horas do que qualquer outra geração já trabalhou – visto que o mercado se tornou muito mais competitivo – até o McDonald's publicou vagas exigindo que todos os novos caixas tenham um diploma de bacharel e dois anos de experiência (HALL, 2013) e hoje, com a realidade que temos – isso é uma necessidade.

Diferentemente de seus pais, é comum encontrarmos um jovem trabalhando em *open offices* modernos de uma renomada consultoria⁶ até altas horas, montando um projeto com seus “pares⁷”, debruçados em cima de seus *laptops*, pegando o que quiserem do frigobar (lotado, à disposição, sem custo). O chefe, de vez em quando, manda um *WhatsApp* para checar o status. Como diz Manus (2016), parece uma geração que virou escrava da própria carreira. Ícaro de Carvalho (2016) – colunista, integrante da geração Y, e dono de um canal ressoante em diversas mídias sociais com milhares de seguidores — faz uma crítica bastante direta sobre este cenário:

Nossos pais davam duro, [...], mas ganhavam bem o suficiente para sustentarem uma família com três filhos. [...]. A geração de hoje se deixa enganar pela falsa sensação de divertimento [...]. Transformaram o ambiente de trabalho em um circo, [...]: “Ei, mas aqui é divertido! Dane-se se não te pagamos

⁶ Ramo empresarial em que esta prática é bastante comum e valorizada.

⁷ Outros jovens do mesmo nível hierárquico, colegas de trabalho.

horas-extra ou se te colocamos para trabalhar por toda a madrugada em troca de pizza. Aqui você pode trabalhar com boné! Quando nossos pais estavam em casa, eles estavam em casa mesmo! [...]. Qual foi a última vez que você esteve realmente desconectado do seu trabalho? [...]. Ouvimos de todo tipo de especialista, que somos a geração livre por excelência, que preza pela mobilidade e pela qualidade no ambiente de trabalho, mas de alguma forma nós erramos o caminho e nos tornamos aquele tipo de gente que fica conversando com o cliente às 20:00 horas, enquanto janta com a mulher. Da geração que iria mudar a maneira com que o mundo se relaciona a um bando de bebês de meia idade, que mora de aluguel [...]. Gente que ama a liberdade, mas que está presa a um computador. O que é que aconteceu com a GERAÇÃO Y? (CARVALHO, 2016).

Assim, a Geração Y acreditou na promessa de sucesso de seus pais, *Baby boomers*, e o resultado esperado não veio. O mercado de trabalho e a economia mudaram drasticamente e o desenrolar da história não foi bem esse; ainda que tivessem cursado uma faculdade de primeira linha – como dizem os *headhunters*⁸ – e conseguindo um emprego em uma “boa empresa”, mesmo uma Multinacional que fizesse brilhar os olhos da família inteira – tal sucesso não chegou. Somado a esse cenário, com o *boom* imobiliário⁹, foram poucos os que conseguiram sair da casa dos pais e comprar um apartamento com o próprio dinheiro.

Uma recente pesquisa realizada pela rede social de relações profissionais LinkedIn, que entrevistou mais de mil brasileiros de 25 e 33 anos, relata que cerca de 80% afirmaram passar pela “crise dos 25 anos”. O motivo mais citado foi a preocupação pela compra da casa própria e questões ligadas à vida profissional, como encontrar um emprego pelo qual se apaixonasse (GREPI, 2018).

⁸ Headhunter é um termo em inglês que significa, literalmente, "caçador de cabeças". A função do headhunter é "caçar" os melhores profissionais do mercado em áreas executivas. Identificam no mercado os melhores candidatos, analisam criteriosamente o perfil desses profissionais e selecionam o mais apto para uma nova oportunidade em outra empresa.

⁹ De acordo com levantamento global feito em 54 países pelo Banco de Compensações Internacionais (*BID*, na sigla em inglês), instituição que funciona como o banco central dos bancos centrais, a valorização imobiliária no Brasil foi de 121% nos cinco anos seguintes ao período pós-crise de 2008. Entre 2008 e 2011, a valorização anual ficou acima dos 20%. (O GLOBO, 2016).

Outro ponto a considerar é que a geração Y chegou ao mercado de trabalho preparada por seus pais, *Baby boomers*, que não pouparam em investir na educação dos filhos. Chegaram cheios de expectativa e encontraram quem dentro das empresas? Os mesmos *Baby boomers*, desta vez como colegas de trabalhos e como chefes. Que, convenhamos, por vezes ficaram incomodados com aqueles novatos que mostravam uma agilidade, desenvoltura e sede por inovação a que não estavam acostumados. Pior: chegaram muitíssimo habituados a tal tecnologia, terreno árduo para eles. Não é preciso muito para imaginarmos que a convivência não era muito colaborativa. Instalou-se, de um lado, uma gama de funcionários antigos se sentindo ameaçados e enxergando uma parcela de crianças arrogantes que pensam que sabem mais do que eles - que estavam ali havia anos. De outro, uma parcela de recém-formados que não tinham experiência, mas eram altamente capacitados com estudos de ponta, e acreditavam que idade cronológica avançada não correspondia necessariamente à competência profissional. Ainda, pode-se dizer que novas ideias podem vir a potencializar um ambiente hostil - uma vez que os mais velhos podem sentir-se ameaçados com as possíveis mudanças. Se nesse cenário encontrássemos uma gestão imatura, o fracasso era iminente (LOMBARDÍA, STEIN & PIN., 2008).

Fato é que, oriundo deste ou de outros fatores, existe uma rotatividade alta inegável da geração Y nas organizações. Caso a empresa não corresponda à sua expectativa, satisfazendo seus interesses pessoais ou profissionais, costumam mudar de emprego com muita facilidade (MARTIN, 2005). Ao contrário de seus pais, não tem essa sensação de ter que manter o emprego a qualquer custo (ROCHA-DE-OLIVEIRA, PICCININI & BITENCOURT, 2012). Olham para os pais e não entendem como conseguiram ficar mais de 30 anos na mesma empresa. Estes, em contrapartida, ficam aterrorizados a cada pedido de demissão do filho. Mas, claramente, não há como compararmos, uma vez que estamos falando de realidades e valores completamente diferentes.

Sujansky e Ferri-Reed (2009) estudaram tendências de emprego por quase três décadas e concluíram que muitos jovens da geração Y estão, na verdade, desistindo de suas carreiras tradicionais e preferindo se tornar empreendedores ao invés de procurarem emprego em uma empresa. Essa conclusão também é partilhada por uma reportagem do Boston Globe que diz que, como estes indivíduos (da geração Y) cresceram com a Internet, seus modelos mais imediatos foram os jovens fundadores da Facebook Inc., que fizeram fortuna antes de completar 30 anos. Assim, também querem seguir os recém-

formados antes deles, que se tornam multimilionários de um dia para o outro vendendo suas novas empresas. "Há tantas empresas iniciantes, e muitas estão sendo financiadas"- disse John Melas-Kyriazi, de 24 anos, que se formou com mestrado na Universidade de Stanford e trabalhará com o StartX, um programa de aceleração sem fins lucrativos para *start-ups* conectadas à Stanford. Afinal, com a instabilidade de empregos nas grandes empresas e as baixas barreiras de entrada para se começar um negócio próprio, tudo indica que essa será a grande geração de empreendedores (FARRELL, 2013). Em concordância, Fenn (2010) também defende que a geração Y pode estar a caminho de se tornar a geração mais empreendedora da história do país. Para a autora, a vantagem que a geração Y tem sobre as gerações anteriores está sendo a imersão no uso da tecnologia nos negócios, particularmente na mídia social (FENN, 2010).

Cada vez mais, podemos enxergar indivíduos que hoje tem entre 24 e 38 anos (que compõem a então popular e controversa “geração Y”), abandonando diplomas de faculdades de primeira linha e *MBA*’s ou carreiras supostamente bem-sucedidas com uma facilidade impressionante. Tiram períodos “Sabáticos” e decidem viajar para conhecer o mundo, decidem abrir a própria empresa, mulheres desistem da carreira formal para algo que permitam uma maior flexibilidade para ficar mais tempo com os filhos, etc. Ou ainda, são profissionais que têm ouvido o canto da sereia das empresas de formação de *Coaching* profissional, que pregam que – não importa o seu *background* – você pode mudar de profissão e se tornar um *Coach* de sucesso e ajudar outras pessoas com os problemas corporativos que elas enfrentam (no mínimo, irônico).

Por outro lado, as empresas fazem inúmeras estratégias e planos inovadores de *Retention* para a geração Y e não são poucos os estudos científicos na área de Administração de empresas estudando as motivações, âncoras de carreiras e perfis focando essa geração. São literalmente milhares de pessoas que investiram tempo e dinheiro e depois de anos ou até mesmo depois de pouco tempo optam por abandonar suas profissões.

Será que podemos dizer com segurança que esse desencontro entre escolhas profissionais, expectativas e valores de jovens profissionais e mercados de trabalhos é inerente somente à geração Y, e que não acometerá as gerações seguintes? Será que não valeria a pena estudarmos mais a fundo essa população e os fatores correlatos a esse tema, a fim de evitarmos que o mesmo aconteça com as gerações seguintes?

Para tal, vamos analisar rapidamente como anda o cenário da geração seguinte, a geração Z: Primeiramente, ao contrário do que possa parecer, a geração Z não é formada

pelos filhos da geração Y , mas sim por indivíduos que nasceram entre 1996 e 2010 – ou seja, hoje tem entre 23 e 9 anos (SANTOS NETO e FRANCO, 2010). Para eles, não há mais a necessidade de um computador, dado que a Internet está presente em todos os seus equipamentos. Ao invés de usar o celular no ouvido o utilizam à frente dos olhos. Tal como os Y's, também são multitarefa e não são fiéis a trabalhos ou empregos que não estejam de acordo com suas crenças (SERRANO, 2010).

Para Patela (2016), os integrantes da geração Z são do mundo virtual: internet, videogames, baixar filmes e músicas da internet, redes sociais, etc. A tendência é que estejam com o fone nos ouvidos a todo instante, ao mesmo tempo em que estão realizando outras atividades e assistindo Tv. Por isso, alguns chamam esta geração de “geração silenciosa”. São indivíduos muito bons com os computadores, mas têm dificuldades com as estruturas escolares tradicionais e, muitas vezes, com os relacionamentos interpessoais, uma vez que a comunicação verbal é dificultada pelas tecnologias presentes a todo o momento. A geração é conhecida como “Z”, porque a sua grande nuance é zapear. Zapear é um verbo utilizado para designar o ato de mudar constantemente o canal na televisão, geralmente através de um controle remoto, caracterizando o que a geração tem em comum, o ato de fazer várias coisas ao mesmo tempo (TAPSCOTT, 2010, p. 53).

De acordo com Twenge (2017), os jovens da geração também chamada "geração smartphone" - são menos propensos a dirigir, trabalhar, fazer sexo, sair e beber álcool e vem amadurecendo mais lentamente que as anteriores. Ainda, segundo a autora, apesar do pouquíssimo tempo de estreia que tem no mercado (como, para Twenge, os membros da geração Z nasceram a partir de 1993, teriam no máximo 26 anos hoje, então estamos falando em média de jovens com aproximadamente três anos de formados), os jovens desta geração chegam à universidade e ao mundo do trabalho com menos experiências, mais dependentes e com dificuldade de tomar decisões. Justifica dizendo que este fato talvez tenha relação com a hiperconectividade (termo empregado pela autora para fazer referência ao fato de estarem sempre conectados) típica desta geração, que passa em média seis horas por dia conectado à internet, enviando mensagens e jogando jogos online e acaba deixando os contatos interpessoais em segundo plano (TWENGE, 2017).

Somado a esse cenário não muito otimista, temos pesquisas que nos mostram que essa mesma geração não só tem a mesma facilidade de deixar as organizações como também está deixando as universidades: De acordo com um estudo do SEMESP (Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo) em 2010, 60% dos estudantes abandonam a universidade em até 5

anos, sendo que o início da graduação é período mais crítico. No ensino privado, 25,9% dos alunos desistem do curso logo no primeiro ano. No público, a proporção é de 18,3% na educação presencial e de 26,8% na a distância. Segundo o Ministério da Educação e a consultoria Hoper, o número de universitários que abandonam seus cursos tem superado o total que conclui a graduação no país. (SALDAÑA, 2016). De acordo com o autor, isso ocorreu por dois anos consecutivos e ficou mais forte em 2014 - período com os últimos dados oficiais disponíveis – em que as instituições de ensino superior de instituições públicas e privadas formaram um milhão de pessoas, enquanto 1,2 milhões de alunos trancaram as matrículas.

Se tomarmos por base outra fonte, desta vez o relatório de 2015 do INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – órgão federal vinculado ao Ministério da Educação, cuja missão é promover estudos, pesquisas e avaliações sobre o Sistema Educacional Brasileiro) - no Brasil - em 2013 existiam 7.305.955 estudantes matriculados. De 2002 a 2013 o número de alunos na educação superior dobrou - sendo que o número de concluintes acompanhou a evolução passando de 479.275 para 991.010. Porém, apesar do aumento exponencial do número de alunos matriculados e de formandos no ensino superior, pouco mais de 36% dos acadêmicos que ingressam no ensino superior concluíram a graduação. (INEP, 2015) Que fatores levariam tantos jovens a desistirem dos cursos? Seriam só por conta de custos?

Será o futuro dessa geração mais promissor do que o da geração Y? Haveria algo que poderíamos fazer enquanto sociedade, pais, psicólogos e professores para viabilizar um caminho diferente? Vale aqui fazermos uma consideração importante: de maneira alguma julgamos que as pessoas que fizeram a opção de abandonarem seus empregos ou diplomas fizeram a opção “errada” – se é que isso sequer existe! Cremos que a ninguém cabe esse juízo de valor. O único critério aqui seria o de otimização de recursos – no caso, estes sendo tempo e dinheiro investidos. E, claro, supostamente, evitaríamos também uma série de frustrações inerentes a um processo penoso e desgastante. Assim, será que haveria como proporcionarmos aos jovens escolherem com maior acuracidade uma faculdade que lhes conferisse mais aprendizados, conteúdos, conhecimentos, oportunidades, contatos, formação, ou qualquer correlação mais próxima com a área que de fato ele estaria mais propenso a trabalhar no futuro? Que, de alguma maneira, lhe trouxesse uma percepção de maior sucesso na carreira?

Segundo Patela (2016):

Uma coisa é certa: os jovens de hoje têm vivências, apetências e formas de pensar e de aprender muito diferentes das gerações anteriores. É certo que existiu sempre evolução entre gerações, mas parece-nos que, agora, as mudanças ocorrem a um ritmo mais acelerado. Não podemos ignorar os perfis. (p.16).

E é aqui que existe um desafio inerente: como ajudar esses jovens de uma geração completamente digital, como instruí-los para o mundo e para o mercado de trabalho quando muitos pais e profissionais pensam com uma cabeça analógica?

Neste momento de descontinuidade, ou seja, de mudanças tão profundas no ambiente, muitos pais também não se sentem mais seguros para transmitir o conhecimento que os jovens eventualmente necessitam. Pudera. De acordo com Forquin (2003), temos que:

As gerações mais jovens que se apresentam melhor informadas, mais competentes e adaptadas ao mundo que as gerações anteriores, pois no passado, sempre havia adultos que sabiam muito mais coisas do que qualquer criança, pelo fato de terem crescido no interior de um sistema cultural. Nenhum adulto de hoje sabe do nosso mundo o que dele sabem as crianças nascidas no decorrer dos últimos vinte anos. (p. 8).

São pais que já viram que a fórmula do sucesso já não existe mais e nada mais é determinante. Não se arriscam mais a ajudar o filho a escolher a carreira porque na família de um conhecido próximo, o filho, *DJ* – de geração Y - já ganha mais do que o pai, médico.

Como vimos, existem atualmente muitas pesquisas sobre o que os indivíduos da geração Y valorizam num trabalho. Contudo, por vezes, sabemos que nem sempre o problema é a empresa. E nem sempre teremos claro qual é o problema. Ou se realmente existe um problema. Mas, eventualmente, podemos pensar que o problema estaria justamente na escolha pela profissão – tema, por sua vez, pouco explorado academicamente (GRINGS & JUNG, 2017).

Com base nessa suposição, a presente pesquisa buscará esquadrihar, dentre os indivíduos da geração Y que têm uma percepção alta de sucesso em suas carreiras, que fatores levaram em consideração no momento em que optaram por suas profissões. Estes mesmos indivíduos, ainda bastante jovens, escolheram o curso e a universidade que queriam e sempre teriam seguido satisfeitos. O que os difere dos demais? Por que teriam encontrado sentido na profissão e não se desiludiram, quando tantos outros o fizeram?

É justamente levando em conta esse cenário de mudanças constantes e caminhos nem sempre tão claros que o presente estudo visa avaliar, a partir da autopercepção de sucesso na carreira dos indivíduos da geração Y, os fatores envolvidos quando da escolha profissional. Em outras palavras, quando analisamos um *pool* de profissionais satisfeitos com a própria profissão, que fatores/critérios foram levados em consideração quando estes fizeram essa escolha, anos antes? Existiria algum fator comum à maioria deles?

Nesse contexto, pretende-se estudar algumas problemáticas inerentes à Psicologia Organizacional, porém sob uma ótica da Psicologia Clínica, já que o intuito é justamente avaliar aspectos que muitas vezes não são levados em consideração e que possivelmente têm um impacto muito grande nas escolhas do profissional. Não se trata de somente trabalhar com dados e fatos observáveis, mas também de tentar avaliar aspectos mais enraizados e nem sempre conscientes igualmente importantes na tomada de decisão do jovem ao escolher uma profissão. Ainda, não se trata de estudar, mais uma vez, como as empresas podem atrair esses jovens dessa geração, a fim de criar mais um programa de retenção. Trata-se de mudar o objeto de estudo e tentar um novo olhar. Trata-se de estudar outros aspectos, ao nosso ver, anteriores ao problema, para tentar e precedê-lo com uma intervenção adequada. Trata-se de ir além do terreno lógico e concreto a que os psicólogos de Recursos Humanos estão acostumados e tentar encontrar respostas que venham ao encontro dessa demanda.

A relevância deste estudo se justifica pela importância do assunto na atualidade e a urgência de se tentar mitigar esse êxodo organizacional e propiciar escolhas mais duradouras pela profissão. E nessa seara, faltam estudos que nos possibilitem criar medidas, estratégias e instrumentos para trabalharmos junto a esse público. Grings e Jung (2017) realizaram uma revisão sistemática com o objetivo de evidenciar e analisar as contribuições oriundas de pesquisas relacionadas à indecisão profissional e sobre o papel que representa a orientação vocacional ocupacional na vida dos jovens adolescentes. Para tanto, foram selecionadas cinquenta e sete publicações das plataformas Scielo e

periódicos CAPES, tendo encontrado apenas cinquenta e cinco artigos entre os anos de 2000 e 2015. Esta é inclusive uma das razões pelas quais a bibliografia do presente trabalho é por vezes não tão recente como gostaríamos de apresentar. Por outro lado, ressalta a relevância do mesmo.

Diante da problemática, definiu-se como objetivo geral, a compreensão - à luz da abordagem contextual-relacional proposta pela Psicologia Sistêmica - dos fatores envolvidos na tomada de decisão pela escolha da profissão dos indivíduos da geração Y, com ensino superior completo, em sua relação com a auto percepção de sucesso na carreira. Desta forma, na fase quantitativa, tivemos por objetivo específico avaliar a percepção de sucesso na carreira de indivíduos da Geração Y com ensino superior completo, ao passo que na fase qualitativa, nosso objetivo específico foi identificar os fatores envolvidos na tomada de decisão pela escolha da carreira por indivíduos da Geração Y com ensino superior completo.

Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa de métodos mistos, que nos permitiu obter uma maior compreensão do problema de pesquisa, uma vez que - em se tratando de uma pesquisa dentro das ciências humanas - a complexidade é tamanha que a adoção de uma abordagem quantitativa ou qualitativa em si pode ser insuficiente (CRESWELL, 2010). O trabalho foi construído a partir da introdução - embasando a problemática em questão, seguida por dois capítulos; um esquadrinhando os fatores envolvidos na escolha profissional e um outro, abordando o papel da família nessa escolha. Estes, por sua vez, dão sequência ao método, análises, interpretação, considerações finais, anexo e apêndices que compõem a presente pesquisa.

Cabe também salientar a impossibilidade de generalização que se deve ao fato de não se tratar de amostra aleatória. Por outro lado, apesar de tratar-se de pesquisa de métodos mistos, a fase qualitativa, que visa compreender os processos envolvidos no sucesso profissional, adquire protagonismo em relação à quantitativa, que mapeou o fenômeno.

CAPÍTULO 1

Fatores envolvidos na Escolha Profissional

Desde pequenos nos acostumamos a ouvir com certa frequência a pergunta “O que você vai ser quando crescer?” No mundo extremamente competitivo e tecnológico de hoje, esta pergunta tem se tornado cada vez mais relevante, na medida em que a tendência é que a cada dia que passa, mais se faça necessária uma qualificação melhor para se manter no mercado de trabalho.

Uma pesquisa feita em 2014 por Carl Frey, professor da Universidade de Oxford, relata como os avanços em robótica e computação podem acabar com até um terço de todos os empregos no Reino Unido nos próximos 20 anos (VINCENT, 2014). Apesar de estarmos num país de terceiro mundo e as tecnologias não chegarem na mesma velocidade aqui, obviamente estamos indo no mesmo sentido. E podemos sentir: vemos pais preocupados e ansiosos, os mais extremistas inclusive colocando crianças de dois anos de idade em programas de *Coaching*¹⁰ - a fim de desenvolver competências que lhes garantam uma vantagem competitiva no futuro (PALHARES, 2015).

Também, só na cidade de São Paulo, já são 54 escolas bilingues¹¹. Em 2019, chegou à São Paulo uma escola de elite que forma um 'cidadão global'. Lá, crianças de cinco anos são fluentes em inglês e mandarim, aprendem a mexer em impressoras 3D, aprendem matemática pelo método Cingapura, constroem casas de selva com energia solar, estudam religiões do mundo e comem lagosta orgânica no refeitório. Ao final, entram em Universidades como Harvard, Yale e Stanford (MELLO, 2016).

De qualquer forma, não há como negarmos que, embora cada vez mais cedo, é no Ensino Médio que a pressão pela definição por um curso superior e uma profissão se instala de maneira mais genuína. O curso escolhido passa a ser o objeto realizador, que em tese abrirá uma porta para um mundo novo.

Ainda que hoje exista uma maior flexibilidade quanto aos marcos de passagem para a vida adulta e o jovem não tenha mais a obrigação social de sair da casa dos pais e se sustentar a partir de determinada idade, fazendo parte da chamada geração canguru (KUBLIKOWSKI & RODRIGUES, 2016), o fim do Ensino Médio por si só marca o

¹⁰ *Coaching* – o termo *coaching* faz referência a uma relação de parceria que visa ao desenvolvimento de habilidades para o alcance de metas desejadas pelo cliente, no âmbito profissional ou pessoal. (MARQUES, 2013).

¹¹ Fonte: <https://educacaobilingue.com/escolas/escolas-bilingues/>

encerramento de um ciclo. Nesse processo, é natural que uma série de questões inerentes comecem a emergir; o que sou, o que quero, o que não quero, etc.; Para Bohoslavsky (2015¹²), ao escolher uma determinada profissão, o jovem está optando por quem quer se tornar. Assim, o ‘que fazer’, determinaria um ‘quem se quer ser’. Segundo o autor: “Ao escolher, está fixando quem deixa de ser, está escolhendo deixar de ser adolescente, deixar de ser outro profissional, está optando por deixar outros objetos. Na medida em que escolhe, deixa, e este é outro motivo para dizer que a escolha ocupacional, como qualquer outro comportamento, supõe conflitos, e modos de enfrentá-los e resolvê-los.” (BOHOSLAVSKY, 2015:57).

O momento da escolha da profissão coincide justamente com esse momento de vida em que o jovem está fazendo descobertas sobre ele mesmo, sobre sua identidade, esculpindo quem ele quer e quem ele não quer ser. O jovem está testando seus interesses e particularidades. É um período de crise, transição, adaptação e ajustamento. Nas passagens implícitas, o indivíduo deve encontrar maneiras diferentes de se adaptar. Então, quando esse ajustamento se realizar no nível psicológico, dizemos que o sujeito alcançou sua identidade ocupacional. O autor segue rompendo com alguns mitos importantes que temos em nossa sociedade: segundo ele, a identidade ocupacional não é algo definido, mas é um momento de um processo submetido às mesmas leis e dificuldades daquele que conduz à conquista da identidade pessoal - eliminando a ideia de que a vocação é um “chamado” ou destino preestabelecido, que se deve descobrir (BOHOSLAVSKY, 2015).

Neste processo, o jovem encontra uma série de fatores que influenciarão seu processo de escolha, em maior ou menor grau, das mais diferentes maneiras. Essa teia de influências não tem início somente ao final do curso superior, mas é tecida durante toda sua vida. Segundo Almeida e Pinho (2008), a maneira pela qual ele se apropria e tem consciência desses aspectos é que vai justamente dar o rumo desse processo. Nesse cenário, não estão apenas em jogo seus interesses e aptidões, mas também a maneira como ele vê o mundo, como ele próprio se vê, as informações que possui acerca das profissões, as influências externas adquiridas do meio social, dos pares e, principalmente, da família (ALMEIDA & PINHO, 2008).

¹² Apesar da edição utilizada ser de 2015, o livro em questão foi lançado pela primeira vez no ano de 1979.

Soares (2018) detalha a questão de forma mais precisa quando diz que o jovem poderia escolher dentro de um leque de opções oferecidas pelo sistema econômico e delimitados pela classe social a qual pertence e pelas influências familiares. Para a autora, para melhor entendermos os fatores determinantes nas escolhas profissionais, podemos dividi-los – para fins estritamente didáticos, visto que, na realidade, sempre atuam juntos, em fatores políticos, econômicos, sociais, educacionais, psicológicos e familiares. (SOARES, 2018:45):

1.a) Fatores Políticos – referem-se especialmente à política governamental e seu posicionamento perante a educação em especial o ensino médio, pós-médio, ensino profissionalizante e universidade. A Educação não é prioridade no Brasil e é considerada um bem de investimento e, portanto, associada ao capital, com uma estrutura empresarial e burocrática para mantê-la, visando em primeiro lugar ao lucro e não à Educação propriamente dita. É preciso ter claro qual o projeto econômico e social planejado pelos políticos do nosso país (SOARES, 2018, p.47).

1.b) Fatores Econômicos – referem-se ao mercado de trabalho, à globalização e à informatização das profissões, à falta de oportunidades, ao desemprego, à dificuldade de tornar-se empregável, à falta de planejamento econômico, à queda do poder aquisitivo da classe média e todas as consequências do sistema no qual vivemos. Com a criação do ProUni (Programa Universidade para Todos) pelo Ministério da Educação em 2004, visando oferecer bolsas de estudo em instituições privadas de ensino superior a estudantes brasileiros de baixa renda, buscou-se a democratização ao acesso a um nível superior de boa qualidade, porém, tal como aponta Cabral (2013), parte dos cursos e instituições que ofertam bolsas do ProUni obtiveram conceitos insatisfatórios nas avaliações. Assim, o fácil acesso a um bom curso superior segue sendo apenas para quem pode arcar com os custos do mesmo. Algumas pesquisas comprovam facilmente essa realidade brasileira: Jordani et al (2014), fizeram uma pesquisa com 771 alunos, mostrando que o maior fator influenciador na escolha profissional dos jovens foi o financiamento público. Já Valore e Viaro (2007) investigaram as expectativas dos adolescentes quanto ao projeto de vida e concluíram que “estabilidade” e a “independência financeira” são os principais fatores que consideram para escolher a profissão, perdendo para o fator “escolher uma profissão considerando *fazer o que se gosta*”.

1.c) Fatores Sociais – dizem respeito à divisão da sociedade em classes sociais, à busca da ascensão social por meio do estudo (curso superior), à influência da sociedade na família e aos efeitos da globalização na cultura e na família. Estão basicamente relacionados à classe social na qual o indivíduo nasce, a qual determinará suas oportunidades de formação profissional e emprego. A possibilidade ou não de ingressar na universidade depende de ele poder pagar os estudos até a formatura ou, pelo menos em parte, conseguir se sustentar. Obviamente, se o jovem é filho de pescadores, por sua experiência de vida ele possivelmente não dê tanto valor aos estudos. Mas, se os pais têm vontade de ter um filho “doutor”, vão estimulá-lo desde criança e ele provavelmente irá cursar a universidade. Em nossa sociedade, vemos como um desperdício de inteligência um jovem não cursar a universidade quando ele é inteligente e a família pode sustentá-lo (SOARES, 2018, p.52-53). Freitas (2006) faz uma observação interessante quando diz que muitos jovens podem optar por profissões de maior prestígio social e status, ou escolher profissões por influência dos valores culturais presentes no momento da escolha – tal como Medicina, que tem seu status intacto há tantas gerações.

1.d) Fatores Educacionais – compreendem o sistema de ensino brasileiro, o que a escola oferece, a falta de investimento do poder público na educação, a necessidade e os prejuízos do vestibular e a questão da universidade pública e privada de uma forma mais geral; O problema tende a permanecer, dado que os professores do ensino médio e da universidade são os que acabaram de formar-se ou *deformar-se*. A autora aponta o exemplo das greves constantes nas universidades públicas como fator que leva muitas pessoas a questionarem o verdadeiro sentido de uma universidade, seu objetivo dentro da sociedade e sua motivação interna para permanecer nela sem as mínimas condições de funcionamento. Muitos alunos deixam seus cursos e ingressam no mercado de trabalho, bem como professores e doutores, em busca de melhores condições de trabalho e salário (SOARES, 2018).

Os se jovens sentem desamparados com relação à escola, pois esta não responde, na maioria das vezes, às suas necessidades de participação no mundo social, político e econômico. A orientação para o trabalho é feita de maneira ineficiente, por profissionais nem sempre qualificados para realizar esse tipo de reflexão entre os jovens. No ensino médio, alguns professores dão mais ênfase à questão do vestibular

e sempre, ao abordarem determinado fato, enfatizam esse fato. Algumas matérias por vezes não são sequer apresentadas por não fazerem parte do rol do Vestibular. Alguns jovens inclusive questionam tal supervalorização em detrimento de outras atividades nas quais também poderiam se desenvolver (SOARES, 2018).

1.e) Fatores Psicológicos – dizem respeito aos interesses, às motivações, às habilidades, à compreensão e conscientização dos fatores determinantes versus a desinformação à qual o indivíduo está submetido. Primeiramente, precisamos considerar o conhecimento do jovem sobre si mesmo. Considerar experiências vivenciadas com relação à diversas profissões, como por exemplo, se costumavam visitar a loja de comércio do tio e permanecer com ele várias tardes atendendo clientes e o que essas experiências significam para ele agora, no momento da escolha da profissão? Outras experiências marcantes podem ser as que eles ocasionalmente entraram em contato em momentos difíceis, como ter sido hospitalizado. Pode ter assumido um significado positivo, caso tenha se sentido acolhido, ou negativo, caso a experiência tenha lhe causado ansiedade. A motivação do jovem por determinada profissão é difícil de detectar, por ser geralmente inconsciente. É preciso assegurar, todavia, que essa escolha não está respondendo a um sintoma, de modo a trazer mais desprazer do que satisfação. Segundo a autora, outro fator importante a se levar em consideração é a maturidade do jovem para escolher. Só porque ele já tem a idade certa não quer dizer que esteja pronto (SOARES, 2018).

Em concordância com esse aspecto, temos a visão de Bohoslavsky (2015), para o qual existem dois tipos de escolha: a Escolha Madura e a Escolha Ajustada:

- a) A Escolha Madura dependeria da elaboração dos conflitos e não da negação. Seria baseada na possibilidade do jovem de conseguir se identificar com seus próprios gostos, interesses, aspirações, etc. e identificar o mundo exterior, as profissões, as ocupações, etc. Seria uma escolha que depende da identificação consigo mesmo.
- b) Por outro lado, uma Escolha Ajustada seria uma escolha na qual o autocontrole permite com que o jovem faça coincidir seus gostos e capacidades com as oportunidades exteriores, fazendo um balanço ou síntese, que pode ser defensivo. Nela, não só intervém sua capacidade de controle,

mas a síntese entre responsabilidade individual, consigo mesmo, e a responsabilidade social.

A diferencial fundamental entre uma Escolha Ajustada e uma Má Escolha é que aquela é uma escolha em que os conflitos não são elaborados, mas controlados ou negados. Uma Escolha Ajustada proporciona ao indivíduo uma profissão na qual coincidem seus interesses com o que a realidade dessa carreira lhe oferece, ao mesmo tempo em que suas condições pessoais o tornam apto para exercê-la. Há ajustamento, independente do fato de ter abandonado outra carreira porque essa “combina mais” (BOHOSLAVSKY, 2015). Neiva et al (2005), em um estudo realizado com 950 alunos do ensino médio da cidade de Curitiba – PR, aplicou a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional e os resultados indicaram diferenças significativas na maturidade para a escolha profissional em função do sexo, do tipo de escola e da série escolar. Anos mais tarde, Junqueira (2010) fez uso dessa mesma escala em uma pesquisa cujo objetivo era avaliar a maturidade para a escolha da carreira em 492 adolescentes usuários de um serviço-escola de orientação profissional, e os resultados da comparação da maturidade antes e depois da intervenção mostraram que a intervenção vocacional/profissional favoreceu o desenvolvimento da maturidade para a escolha da profissão.

Assim, é inegável que a maturidade do jovem no momento da escolha pela profissão é um dos aspectos que impacta diretamente na qualidade da escolha (BOHOSLAVSKY, 2015). O projeto de vida do jovem para si mesmo deveria contemplar um cenário em que ele consegue visualizar a si mesmo no futuro, trabalhando com o que gosta, satisfeito, desempenhando seu papel na sociedade com maestria. De que adianta o jovem ler em manuais detalhados e assistir a vídeos no *Youtube* sobre profissionais das áreas relatando como é o dia a dia de cada profissão se ele não consegue fazer a integração desse conteúdo com a própria experiência de vida? Isto é, cada profissão só é possível de ser vivenciada quando conseguimos integrá-la ao contexto social do indivíduo. A escolha profissional não é algo que acontece de um momento para o outro; ela é parte de todo um processo de crescimento e reflexão pessoal, assim como do conhecimento das profissões e de como a atividade profissional se insere no social, seu modo para acumular dinheiro, etc. Assim, para que o jovem escolha, é preciso não somente que ele esteja preparado

psicologicamente, bem como se faz necessário que a rede externa (família, escola, sociedade) consiga apoiá-lo com o devido suporte (SOARES, 2018).

Apesar do tempo de maturação ser fundamental, o jovem tem uma data limite muito real: no meio do segundo semestre do terceiro ano, por ocasião da inscrição no vestibular. Uma vez feita, só poderá ser trocada no semestre seguinte. Assim, o jovem é levado a escolher qualquer curso só para não perder a chance de fazer o vestibular e, na maioria das vezes, ainda não está seguro de sua escolha. Ingressando na universidade, muitas vezes acaba gostando da escolha e permanece nela; outras, abandona o curso e tenta o vestibular novamente. Outros chegam até a formatura afirmando com frequência não ser aquela a profissão almejada, mas, já que começaram vão terminar. Muitas vezes, o pensar no *ser quando crescer* no futuro dá-se na infância, podendo com certa frequência se manter até a idade adulta (SOARES, 2018). Uma pesquisa feita pelo LinkedIn com mais de 8 mil profissionais que utilizam a plataforma retrata bem esse conceito: de acordo com o levantamento, 30,3% dos pesquisados em 17 países seguiram a carreira que sonhavam na infância. Segundo a pesquisa, praticamente um em cada três usuários do LinkedIn pesquisados ao redor do mundo afirmaram que trabalham atualmente na profissão sonhada na infância ou seguem uma carreira relacionada (FOLHA DE SÃO PAULO, 2012).

1.f) Fatores Familiares – deixamos esse item propositalmente para o final por tratar-se de um ponto de grande interesse na presente pesquisa. Foi abordado por diversos autores ao longo dos anos, então vamos tratá-lo de maneira mais espaçada, no capítulo a seguir, juntamente com aspectos dos fatores psicológicos e questões de gênero.

CAPÍTULO 2

Família e Escolha Profissional

Não é raro encontrarmos o filho que se formou em medicina para realizar o desejo do pai. Ou ainda, a filha que sempre sonhou em trabalhar com moda, mas não podia porque “isso não estava entre as profissões permitidas na família dela”. Ou ainda, aquele que se formou na faculdade que quis, sabendo que isso não teria a menor importância, já que estava predestinado a cuidar dos negócios da família. Ou ainda aquele que é dentista porque vem de uma longa geração de dentistas. O que rege esses modelos?

A estrutura familiar gera uma série de influências - quer de forma explícita - quando é verbalizado que tal profissão é *uma perda de tempo* ou que *profissão boa mesmo é a do seu pai* - quer de forma mais sutil - através de conceitos e de opiniões expressas, pelos membros familiares a respeito de um curso, de uma profissão ou de uma carreira - que por sua vez criam impedimentos para uma escolha livre de conceitos carregados de juízos e valores familiares (FILOMENO, 2003; CAMPOS, 1992).

Neste contexto, o jovem constrói conceitos sobre determinadas profissões de acordo com o que escuta e vê dentro de casa, através de imagens construídas a partir da profissão dos pais, dos familiares ou de qualquer pessoa próxima. O sucesso, o fracasso, o status, a valorização, as dificuldades, a satisfação ou insatisfação da profissão dessas pessoas contribuem para que o jovem tenha uma imagem das profissões. Isso, muitas vezes, acaba influenciando no processo de escolha. O jovem também pode seguir a profissão pela proximidade, por conhecer mais, e eventualmente pensar que é o que gosta. A formação da identidade profissional estará relacionada com a sua percepção da satisfação ou insatisfação de seus pais no trabalho. Os pais geralmente acabam por influir tanto de forma direta quanto indireta no processo de escolha profissional do adolescente, sendo que podem influenciar de forma positiva, servindo de referência ou de forma negativa, dizendo até mesmo para o filho não seguir os seus passos. Os filhos, por sua vez, podem chegar até criar certa aversão: podem fazer tudo, menos a profissão dos pais (SOARES-LUCCHIARI, 1997; GABEL E SOARES, 2006).

Gostava de ser professor, mas meu pai (um professor) vivia reclamando dessa ocupação e me dizendo: “Podes ser qualquer coisa, menos professor, porque ganha mal”. Hoje eu vejo que não é tão ruim quanto ele dizia. Isso me fez fugir da profissão de meu pai que eu admirava. (Giuliano) (SOARES, 2018, p.32).

Outro aspecto a se considerar é que, em nossa sociedade e dentro das famílias, a valorização social ainda se dá muito em razão do *status* profissional adquirido. A partir disto, é bastante comum o jovem vivenciar um conflito muito grande entre seguir o que ele realmente deseja ou cursar a profissão sempre valorizada e desejada por seu pais, por ter mais *status*. Seria o caso, por exemplo, do indivíduo que se sente *inferior e diferente* porque é o único na família que não cursou Medicina (SOARES, 2018).

Com efeito, a comunicação intrafamiliar também demonstra ter um papel importante nessa dinâmica. Em contextos familiares onde existem momentos de apoio e de desafio, onde se comunicam abertamente os problemas do sistema familiar, em que se valorizam a escola e as atividades culturais, e que garantem um suporte emocional seguro aos filhos — favorecem o desenvolvimento vocacional dos adolescentes e jovens. Ou seja, estas famílias oferecem múltiplas oportunidades de exploração vocacional aos seus filhos, permitindo-lhes que assumam as suas decisões, quer seja em relação à escolha profissional, quer em relação ao projeto de formação; e, embora os acompanhem e os respeitem nesse processo, garantindo-lhes autonomia e protagonismo nas escolhas, não deixam de os questionarem sobre o realismo das suas opções, antecipando-lhes as possíveis consequências das suas decisões (GONÇALVES, 2006).

Quando o vínculo pais-filhos é harmonioso e verdadeiro, as cobranças dos pais - por vezes declaradas, por vezes, sutis e veladas - bem como as opiniões, são valorizadas e até aceitas, uma vez que não é esperado do jovem uma mera submissão. A família é sentida assim como fonte de apoio (ANDRADE, 1997). Almeida & Melo-Silva (2011) sustentam essa teoria concluindo – através de uma vasta revisão na literatura - que os processos de intervenções com pais podem contribuir para a qualidade emocional do vínculo pais-filhos, gerando condições facilitadoras do processo da escolha da carreira e do desenvolvimento do jovem em direção ao mundo adulto. Ainda corroborando com o tema, Ventura e Noronha (2014) fizeram um estudo cujos resultados revelaram que o

suporte familiar, a afetividade dos membros da família e a responsividade materna (mais do que a paterna), podem predizer crenças de autoeficácia¹³ para o momento de escolha profissional, uma vez que o processo de escolha de uma profissão é baseado na realidade do adolescente, que vive em família e convive com seus pares, podendo ser influenciados por seus pais e por terceiros.

Contudo, como é possível prevermos, os ambientes familiares caracterizado por níveis de comunicação precários, com falta de expressão de sentimentos, compartilhamento de experiências, ou ainda onde se encontram quaisquer situações de violência – física, psicológica, verbal ou até mesmo sexual, e onde se passam mensagens de desvalorização da escola e da cultura – contribuem negativamente para o desenvolvimento vocacional dos jovens (GONÇALVES & COIMBRA, 2007; GONÇALVES, 2006).

Ainda que num ambiente acolhedor, alguns pais, na angústia de sua insegurança de não saberem como ajudarem o filho no processo da escolha, optam por não dizerem absolutamente nada, com medo de “influenciarem numa escolha tão importante” que eventualmente “caberia só a ele decidir”. Tal comportamento, por conseguinte, poderia resultar em deixar o filho ainda mais inseguro, dado que esta liberdade muitas vezes é sentida pelo jovem como um descaso, falta de carinho, afeto e amor. Alguns podem interpretar esta atitude dos pais como “não estando nem aí” e sentirem-se abandonados, e a própria indecisão pode ser um mecanismo de defesa utilizado pelo jovem para chamar a atenção sobre si, a fim de sentir-se mais importante e querido por estes (SOARES, 2018). Em concordância, Almeida e Pinho (2008) defendem que dúvidas e insegurança na tomada de decisão dos jovens podem ser causadas também pela liberdade excessiva por parte dos pais.

Para os jovens, a busca da realização das expectativas familiares em detrimento dos interesses pessoais influencia na decisão e na fabricação dos diferentes papéis profissionais, já que alguns pais buscam inclusive realizarem-se por meio dos filhos. Inserido numa família com um dinamismo próprio, o jovem por vezes escolhe uma

¹³ “A autoeficácia é compreendida como a crença na capacidade das pessoas para organizar e executar ações requeridas para produzir certas realizações (BANDURA, 1997). As crenças de autoeficácia dizem respeito à avaliação que o indivíduo faz de sua capacidade para desempenhar ações com controle e sucesso (VIEIRA & COIMBRA, 2006).” (VENTURA E NORONHA, 2014, p.318)

profissão muitas vezes sem nem mesmo reconhecer as influências advindas do meio familiar. Os pais, desde o próprio nascimento, constroem projetos para os filhos e sobre eles colocam uma série de expectativas e projeções. Os filhos, por sua vez, são terreno fértil das projeções de seus progenitores e, como primeiro objeto de amor, buscam – ainda que de maneira inconsciente - corresponder à essas expectativas. Esse processo ainda traz consigo, também, o traço socioeconômico e ideológico da família (SOARES, 2018; KROM, 2000; BOHOSLAVSKY, 2015).

Contudo, o próprio projeto dos pais para os filhos concentra uma série de **contradições**. Soares (2018), retomando os estudos de De Gaulejac (1987), explica que as duas lógicas estão presentes, uma buscando a reprodução e a outra, a diferenciação. O projeto dos filhos seria assim a expressão de medos e de desejos contraditórios; por um lado, o desejo de o filho ser a continuação de suas vidas, numa promessa de continuidade; por outro, o desejo de o filho realizar todos os desejos e projetos que eles mesmos não puderam realizar, sendo ‘alguém na vida’, encorajando a singularidade, a autonomia e a oposição.” (SOARES, 2018). É o caso da família com vários médicos, onde um indivíduo está em dúvida se segue o mesmo caminho e faz tal como eles e trabalham todos juntos no consultório do pai, ou se estuda Arquitetura, que é o que gosta. Mas, por outro lado, tem medo de não conseguir emprego depois. O projeto dos pais geralmente envolve a forma de negociar essa dialética, querendo ao mesmo tempo que o filho expresse sua individualidade, mas perpetuem sua história. Outra forma de contradição comum pode existir entre o projeto dos pais e a possibilidade concreta de realização (SOARES, 2018). Desta forma, o filho fica refém de um plano onde, ainda que tome para si o objetivo da concretização, se vê na impossibilidade da mesma, pois é em si só, irrealizável.

Bohoslavsky (2015) nos traz fortemente o conceito de Identificação, que, ainda que não seja um fator exclusivo dentro do espectro familiar, assume, a nosso ver, importante papel no processo. É muito comum o filho que, identificado com o pai, escolhe seguir a mesma profissão. É a tal da família de dentistas que comentamos anteriormente. Porém, segundo o autor, o indivíduo pode ter escolhido a mesma profissão que o pai, sem que isso se deva, especificamente, a uma identificação. Assim como pode ter escolhido uma carreira completamente diferente e, isso sim, ser por conta de uma identificação com o pai.

[...] uma escolha baseada em identificação não é, necessariamente uma escolha má. Pode ser uma boa escolha, se realizada com autonomia dos motivos originais que deram lugar à identificação com determinada pessoa que desempenha um papel ocupacional (BOHOSLAVSKY, 2015, p.31)

Cabe aqui um outro ponto bastante controverso: poderiam os pares ou amigos serem considerados fatores influenciadores na decisão dos jovens pela profissão? Pereira e Garcia (2007) fizeram um estudo visando justamente analisar as relações de amizade e a possível influência na escolha profissional. Contrariamente à expectativa inicial dos autores, que esperavam que os amigos representassem uma fonte expressiva de influência, as relações entre amizade e escolha profissional se mostraram muito mais complexas, com um papel de destaque para a cooperação entre os adolescentes, não sendo possível afirmar que os amigos influenciem de forma significativa na decisão profissional do jovem. Por fim, não encontramos literatura que nos parecesse muito conclusiva nesse aspecto.

Um outro fator importante que comentamos bastante ao longo desse texto e vale a pena uma maior atenção seriam os Valores. Afinal, como nos relata Jordani et al. (2014):

Dentre os fatores que influenciam na decisão, como características individuais, convicções políticas, religiosas, crenças, também a família tem grande influência, ajudando ou dificultando na escolha. Pois a família tem história e características próprias e valores particulares dado às profissões. (p. 26).

Valores influenciam comportamentos e atitudes e servem como princípios norteadores na vida de uma pessoa. Estão associados a todos os contextos que envolvem a emissão de comportamentos (LOURENCETTI; NETO & GANGA, 2017.). Estão presentes sempre que julgamos algumas formas de agir, pensar ou sentir como mais desejáveis, úteis ou importantes em detrimento de outras (KUCZYNSKI; NAVARA, 2006).

São transmitidos de geração para geração no processo de socialização dos indivíduos. Todos os grupos sociais ao qual os indivíduos pertencem estão envolvidos no processo de “aculturação” (PORTO, 2004). Contudo, se por um lado as diversas fontes de socialização oferecem um conjunto mais variado de valores, por outro, as fontes de socialização da família, de pares, da comunidade, da escola, do trabalho e da mídia estão inseridos em um sistema cultural de crenças mais abrangente, que os inter-relaciona e os influencia, reforçando-se mutuamente (JENSEN ARNETT, 2015). Desta forma, os variados contextos de socialização se inter-relacionam na construção do sistema de valores individual, à medida em que os diferentes grupos de referência sugerem novos valores, e levam a questionar e reorganizar os valores já assimilados (KUCZYNSKI; NAVARA, 2006).

Assim, à medida que os filhos crescem e desenvolvem outras relações sociais, deparam-se com informações e perspectivas que contradizem ou competem com os preceitos e opiniões dos pais. Eles podem então desafiar os padrões, os hábitos e os valores familiares, causando uma revalidação do que foi adotado no passado (MIRANDA, 2013).

Como vimos anteriormente, o conjunto de valores da Geração Y está embasado em trabalhar com algo com o qual se identifiquem, que unifique propósito de vida com a missão da empresa e, caso não sintam que seus valores, ideais e expectativas estejam em consonância com os da organização, não hesitam em abandoná-la. O que costuma ocorrer sucessivamente, gerando uma grande insatisfação (SGANDERLA et al., 2016; MARTIN, 2005;). Entretanto, uma interessante pesquisa conduzida em Stanford apontou que, ao contrário do conselho padrão de “trabalhe com o que você ama”, em que pesa a importância do propósito, grande parte dos profissionais – e também empresas bem-sucedidas – tiveram sucesso em uma atividade pela qual não eram apaixonados. Apontou-se que o motivo foi quase sempre o mesmo: é perfeitamente possível ir se apaixonando por algo no qual vamos nos tornando cada vez melhores. No entanto, para tal, é fundamental que se invista muito mais energia e disciplina no trabalho do que num hobby (GRINBERG, 2019). Ou seja, podemos pensar que alguns valores como “perseverança”, “trabalho duro” e “dedicação” tendem a corroborar para este resultado.

Outros conceitos bastante relevante em se tratando da influência da família na escolha pela profissão são os de delegação, legado e lealdade, dos quais cada integrante pode ser portador, mais ou menos consciente, na medida em que suas expectativas e seus projetos se moldam a uma função bem determinada por ele, desenvolvida em sua família de origem, incluindo tarefas peculiares, reais ou imaginárias (FILOMENO, 2003).

Por “delegação”, entendemos que significa confiar uma missão que “se estende sobre o vínculo da lealdade unindo o “delegante” ao “delegado”, e que dá uma direção e uma significação à nossa vida” (MIERMONT, 1994, p.181). Filomeno (2003), retomando os estudos de Stierlin (1980), aponta que o conceito de delegação de Stierlin significa “enviar”, “confiar um encargo, uma missão”. Seu elemento central aqui seria o elo de lealdade que une aquele que delega àquele que é delegado. A delegação, por sua vez, é geralmente a expressão de um processo indispensável e legítimo. Segundo a autora, assim que assumimos uma delegação, nossa vida recebe uma direção e um sentido, ela se liga a uma cadeia de obrigações que se estendem através das gerações. A delegação dá uma direção e uma significação à nossa vida, ela nos dá a possibilidade de provar nossa lealdade e nossa honestidade e de realizar missões ou mandatos (FILOMENO, 2003). Dessa forma, o processo de delegação funciona como perpetuação de um “legado”, que, segundo Falcke e Wagner (2005), tem o objetivo de revelar para as gerações posteriores os valores e as regras que devem continuar na dinâmica familiar.

Por lealdade, entendemos que seria o que “implica a existência de expectativas estruturadas no grupo, em relação às quais todos os membros adquirem um compromisso” (BOSZORMENYI-NAGY & SPARK, 2003, p.54); A palavra lealdade, por sua vez, deriva etimologicamente do francês *loi*, lei, implicando atitudes de acatamento à lei (GABEL e SOARES, 2006; FILOMENO, 2003). O membro leal busca alinhar seus interesses aos interesses do grupo a que pertence. Como afirma Boszormeny-Nagy (1994):

[...] os membros de um grupo podem comportar-se de maneira leal levados por uma coerção externa, o reconhecimento consciente de seu interesse a pertencer a este grupo, sentimentos de obrigação conscientemente reconhecidos, ou a uma obrigação de pertencer que os ligue de modo inconsciente. (p.56)

A lealdade familiar se baseia nos parentescos biológico e hereditário, e é regida pelas leis da própria família - que fazem parte do padrão do sistema familiar herdado e desenvolvido pelos pais e filhos - em que cada membro da família tem seu papel definido e está subordinado a expectativas que irá cumprir, independente de cumpri-las ou não. Todo indivíduo tem uma missão familiar, podendo esta ser explícita ou implícita, grande ou pequena, possível ou impossível. Desta perspectiva, todo indivíduo se insere numa história pré-existente, da qual ele é tanto herdeiro quanto prisioneiro (FILOMENO, 2003; GABEL E SOARES, 2006).

Assim, as lealdades invisíveis abarcam em si muitos determinantes em sua configuração, que se referem à natureza da relação pais e filhos e à profundidade e à intensidade desses laços. Apesar de muitas vezes distanciadas de suas famílias de origem, as pessoas raramente abandonam seus pais, e os pais raramente abandonam seus filhos. Um exemplo forte de tal lealdade seria o fato de que sempre coube ao primogênito, nas famílias mais antigas, todos os deveres de propriedade, cuidados e obrigações. A ele cabia a lealdade incondicional a todos os membros da família. Os fatores econômicos e de proteção são inegáveis, mas o fator mais significativo são os vínculos psicológicos. (KROM, 2000). Ainda, como bem apontam Gabel e Soares (2006), nesses casos de lealdade familiar, cabe ao indivíduo decidir se permanece leal à sua família ou opta por diferenciar-se, responsabilizando-se pelas implicações de sua decisão; independentemente de sua escolha, o importante é que esta seja consciente.

À medida que as pessoas nascem nessas famílias, ocupam determinado lugar; recebem expectativas que as acionam a dar cumprimento a esses mandatos. Essa afirmação me faz lembrar do senhor Albertino, (...), que me dizia com seu jeito firme: “Esta terra era do meu avô. Meu pai passou a vida cuidando dela; minha mãe sempre o ajudou. Não podemos de jeito nenhum deixar de cuidar desta propriedade”. Do outro lado da sala, o seu filho caçula de 17 anos com o qual conversávamos, buscava desesperadamente outras saídas, pois, como dizia com voz trêmula: “Existem tantas outras coisas para eu fazer”, debatendo-se contra essa forma tão rígida de responder às lealdades da família. (KROM, 2000, p.36).

Para Krom (2000), as influências intergeracionais irão se fazer presentes no momento da escolha pela profissão de um jovem. Segundo a autora, “tal escolha é fortemente determinada e construída por forças míticas, uma vez que ele (o jovem) vai responder diretamente às expectativas individuais e familiares” (KROM, 2000, p. 37). Bohoslavsky (2015), vai ao encontro dessa visão quando diz que há medo também de escolher o que se gosta por sentir que isso implica um abandono das expectativas dos pais. Também Soares (2018), quando afirma que o jovem, ainda que muito à contragosto, não consegue se ver livre da pressão familiar e satisfaz aos desejos do pai, seguindo a profissão que o pai lhe determinou.

Desta forma, é muito claro existir – como dissemos anteriormente – um processo de projeção geracional dos pais, no sentido de que os filhos cumpram expectativas não realizadas por eles com relação aos seus respectivos pais. Esse sistema torna todas as partes (pais, filhos, avós) reféns da mesma cadeia geracional; um vai tentar cumprir o que o outro não cumpriu e que agora ele espera que o seu descendente cumpra (GROISMAN, LOBO & CAVOUR, 2013).

Gabel e Soares (2006) retomam os estudos de Aylmer (1995), nos trazendo o conceito de diferenciação do eu (BOWEN, 1978) com relação à família de origem para mencionar a dificuldade que muitos jovens sentem ao perceber as expectativas profissionais dos pais que podem ser diferentes das suas. Segundo os autores, as lutas a fim de superar os pais ou oporem-se às suas escolhas de vida podem provocar desvios inadequados no trajeto profissional do jovem, afastando-o daquilo que seria mais apropriado aos seus próprios interesses. No entanto, ao contrário,

[...] as pessoas diferenciadas são capazes de tomar posições definidas sobre as questões, porque conseguem pensar nas coisas, decidir em que acreditam e depois agir de acordo com essas crenças. Isto lhes permite estar em contato íntimo com os outros, sem ser reflexivamente moldadas por eles. (NICHOLS & SCHWARTZ, 1998, p. 312)

Sulzer (2008) também lança mão da teoria de Bowen (1991) ao explicar que cada passo em direção à “diferenciação” do *self* é oposto por forças emocionais da “união”. As forças da “união” definem os membros da família como iguais em termos de crenças valiosas, filosofias, princípios e sentimentos. Um *self* diferenciado é aquele que consegue manter uma objetividade emocional mesmo em meio de um sistema em crise. Desta forma, quanto menor o nível de diferenciação do *self*, maior a dificuldade do indivíduo de fazer uma escolha adequada e com autonomia (SULZER, 2008). Porém, quando um indivíduo é capaz de experimentar novas formas de se colocar - sendo isso permitido pelo contexto familiar - ele pode mudar suas funções na família e essa alteração de papéis pode viabilizar de forma construtiva e constitutiva a formação do “processo de individuação”, proporcionando diferenciação do grupo familiar (CAVALHEIRO, 2016).

Segundo Andolfi et al (1983):

Esse processo de separação-individuação requer que a família passe por fases de desorganização, na medida em que o equilíbrio de um estágio é rompido em preparação para a mudança para um estágio mais adequado. Essas fases de instabilidade, caracterizadas por confusão e incerteza, marcam a passagem para um novo equilíbrio funcional. Isso pode acontecer somente se a família é capaz de tolerar a diferenciação de seus membros. (p.19).

Já citamos anteriormente os tipos de família que propiciam o desenvolvimento vocacional dos jovens. É interessante que, levando em consideração o processo de diferenciação, Andolfi et al (1983) as segmentou em três diferentes tipos, sendo eles: 1) Famílias saudáveis - que suportam um desequilíbrio temporário e, nesse processo de mudança, emerge uma força que dá origem à reestabilização; 2. Famílias em risco – em que o desequilíbrio é visto como uma ameaça à estabilidade do sistema familiar, existindo sempre um paciente identificado para manter o sistema coeso e, por fim, 3. Famílias rígidas - que adotam soluções conhecidas, não são adeptas a mudanças, não suportam divergências e, como consequência, tendem a evitar a diferenciação do indivíduo (ANDOLFI et al, 1983).

Assim, para se constituir autônomo, pelo processo de individuação, é preciso que o indivíduo assuma diferentes papéis dentro da família e busque se separar das relações

anteriores - não cortando vínculos - mas podendo “caminhar com as próprias pernas” (CAVALHEIRO, 2016). Ainda nesse sentido, podemos pensar que, no que tange à escolha profissional, é importante que o jovem esteja numa família que propicie um ambiente onde possa expressar seus desejos, aspirações e vontades e se sinta seguro e acolhido. Definir uma carreira é um processo um tanto complexo e, dentre outras coisas, significa também assumir um papel ativo e maduro de transformação pessoal e social e acelerar o processo de separação dos pais, que já vem ocorrendo em toda a adolescência (ANDRADE, 1997). Portanto, a família tem a possibilidade de atuar como facilitadora – proporcionando apoio emocional e comunicação aberta, sem a expectativa de que seus próprios anseios de carreira sejam adotados pelos filhos, ou pode acentuar os obstáculos encontrados pelo jovem frente aos desafios na carreira – apresentando aglutinação excessiva ou ainda um desligamento emocional (FIORINI, MORÉ, & BARDAGI, 2017).

Outro aspecto dessa sistemática que não podemos deixar de levar em consideração é a questão de gênero inerente às escolhas profissionais. Embora estejamos em pleno século XXI e muito se é dito sobre igualdade e equidade, ainda estamos distantes do objetivo. Embora os programas de Diversidade e Inclusão tenham começado em meados dos anos 2000, quase 20 anos depois isso ainda não é uma realidade. Se pegarmos, por exemplo, a área de Recursos Humanos de uma empresa, veremos facilmente que a maioria dos empregados que trabalham nessa área são mulheres. Contudo, o diretor de RH, comumente é um homem. Como isso se justifica em termos estatísticos? Será que os homens que trabalham em RH são, na maioria das vezes, mais aptos para assumir a área do que as mulheres? No Brasil, são poucas as mulheres que ocupam a posição de liderança: apenas 4,5% dos diretores de empresas brasileiras são mulheres – sendo que a média em países emergentes é de 7,2% (GLADMAN & LAMB, 2012).

Esse fato configura uma pirâmide ocupacional baseada em gênero, caracterizada pela baixa presença das mulheres em cargos hierarquicamente superiores, articulados por mecanismos de discriminação encoberta e autodiscriminação que limitam a promoção de mulheres no mercado de trabalho. Estas bases geram, principalmente, a segregação ocupacional feminina e o menor salário pago às mulheres – ainda que possuam maior escolaridade - um conceito interpretado como o fenômeno do “teto de cristal” (YANNOULAS, 2002). Além disso, estatísticas baseadas em um relatório do Fórum Econômico Mundial que comparou 145 países em 2016, revelam que o Brasil ficou em

85º lugar no índice de desigualdade de gênero (IDG), ficando bem atrás da Bolívia (65º) e da Nicarágua (50º), que melhoraram seu IDG nos últimos 10 anos. De acordo com os dados divulgados, a equiparação entre os sexos só deve ocorrer daqui a mais de 100 anos, em 2133 (BBC BRASIL, 2016). De acordo com Hryniewicz & Vianna (2018), a mulher que busca ser líder, além de ter salários mais baixos e menos promoções, muitas vezes não percebe o preconceito à sua volta - por não sofrer sempre um preconceito aberto.

Apesar de as mulheres ainda terem muito o que lutar por seus direitos, muita coisa já foi conquistada. No Brasil, a inclusão escolar das mulheres ocorreu apenas em 1827. Mas, em seguida, novas estratégias foram arquitetadas para diferenciar a educação de meninos e meninas. Assim, em 1911, as disciplinas “Ensino de Arte e de Ofícios” era lecionada aos meninos, ao passo que as meninas aprendiam “Economia Doméstica” e “Prendas Manuais”. Outra instituição que corrobora para a manutenção dos estereótipos é a tradição da família, em que as crianças de diferentes sexos também têm tratamento diferenciado. Ainda hoje, enquanto os meninos são estimulados a brincarem de Lego, laboratórios e monstros, as meninas ganham bonecas para cuidar e estão ajudando suas mães - repetindo os modelos de subalternidade em casa onde as mulheres ainda são protagonistas da dupla jornada de trabalho (ARAÚJO, 2010).

Segundo o Censo da Educação Superior 2015 divulgado pelo Inep (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira), Pedagogia é o curso mais popular entre as mulheres no Brasil, ao passo que Direito é a carreira preferida pelos homens. De acordo com as apurações, a lista das profissões preferidas pelas mulheres é dominada por graduações em humanidades, como pedagogia e direito, ou formações ligadas à saúde, como enfermagem e fisioterapia. No ranking dos cursos com mais homens matriculados aparecem com destaque disciplinas de exatas, como engenharia e tecnologia (GASPARINI, 2016). Esses indicadores explicitam os resultados oriundos dessa diferenciação com que tratamos os diferentes gêneros, e ilustra bem o fato de que, ainda nos dias de hoje, as mulheres acabam optando por profissões em geral voltadas para o cuidado com o outro (ARAÚJO, 2010).

Basta pensarmos na porcentagem de homens nos cursos de Psicologia, Enfermagem, Pedagogia, Nutrição, e tantos outros. São profissões que constituem praticamente um prolongamento do papel feminino “natural”, já que todos os saberes e

competências relacionados com a reprodução social e biológica no âmbito doméstico não são tidos como saberes construídos culturalmente, mas são entendidos como dotes naturais, dependentes de uma natureza feminina essencial. As mulheres se concentram em um determinado setor de atividade por suas características culturalmente reproduzidas; ocupam funções que, ou são extensões diretas do trabalho doméstico, ou requerem paciência, docilidade, meticulosidade, delicadeza, etc. - qualidades estimuladas nas meninas (VANALLI, 2012).

“A divisão sexual do trabalho se apoia em dois princípios organizadores: o princípio de separação (há trabalhos de homens e de mulheres) e o princípio hierárquico (trabalho masculino vale mais que o feminino)” (SANTOS, DIOGO & SHUCMAN, 2014).

Esse fator evidencia que o mercado de trabalho recruta homens e mulheres de maneira diferente, evidenciando uma discriminação contra as mulheres - mesmo sendo uma prática proibida por normas internacionais (MEDEIROS, BORGES & MIRANDA, 2010). Também o salário, que é uma forma de reconhecimento e reforça a auto-estima da pessoa (MALUF & KAHHALE, 2010) é desigual entre homens e mulheres: uma recente pesquisa com quase oito mil profissionais mostrou que as mulheres ganham menos que os colegas do sexo oposto em todos os cargos, áreas de atuação e níveis de escolaridade pesquisados – sendo que a diferença salarial chega a quase 53% (CAVALLINI, 2018). O salário das mulheres é mais baixo, mesmo elas sendo maioria no ensino superior (IBGE, 2018). Esse é um tema que tem sido destacado já há algum tempo, inclusive sob protestos frequentes na mídia. Em maio do ano passado, 82 artistas mulheres protestaram no Festival de Cinema em Cannes a favor de igualdade salarial (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2018).

Em concordância com esse aspecto, também os valores pessoais envolvidos nessa equação sofrem diferenças de acordo com o gênero: segundo os pesquisadores de valores, os homens enfatizam valores que referenciam ação - por exemplo: poder; ao passo que as mulheres salientam valores comunais de expressão - tais como bondade, e benevolência (SCHWARTZ, 2005).

Em uma pesquisa conduzida em 2009, destacou-se que a maioria das mulheres ainda descreve almejar carreiras que a literatura descreve como predominantemente femininas, alinhando sempre com o projeto de constituir uma família. Este ponto denota lugares sociais forjados nas relações de gênero socialmente construídas, que determina os lugares de homens e mulheres na sociedade. Analisando os resultados, as autoras defendem ainda que “as escolhas, sejam profissionais ou das mais diversas ordens, são sempre genericadas” (GRAF & DIOGO, 2009, p. 80). Deste modo, as interpretações produzidas pela experiência familiar, o discurso escolar, os meios de comunicação social, entre outros fatores, são capazes de criar identificações e ditar o lugar social que as mulheres e os homens têm ocupado na academia e no mundo profissional (QUITETE, VARGENS & PROGIANTI, 2010; MENEZES & HEILBORN, 2007).

Assim, além de a mulher enfrentar as dificuldades oriundas de tentar se inserir num ambiente de trabalho que a trata com desigualdade, ainda carrega consigo o fardo de ser a responsável pela gestão da casa e criação dos filhos (LINDO et al, 2004), o que não acontece comumente com os homens (LOUREIRO, COSTA & FREITAS, 2012). Uma pesquisa conduzida por Candaten, Zanatta e Trevisan em 2016 com 29 mulheres empreendedoras concluiu que grande parte das respondentes não se sente afetada de forma negativa ou insatisfeita com a falta de equilíbrio entre suas vidas pessoal e profissional. Percebem a dupla jornada como um processo desgastante, mas gratificante. Algumas mulheres relataram conseguir desenvolver uma maneira mais simples e considerável de administrar essa situação, lançando mão de diferentes estratégias para manter a gestão de tudo de forma mais equilibrada - o que não as impede de sentirem-se satisfeitas e realizadas. Outras atribuem ao fato de serem mais maduras e terem aprendido a priorizar. Contudo, outras relataram serem afetadas de forma negativa, afirmando não se sentirem completas e realizadas, devido ao fato de não conseguirem administrar o tempo de forma a dar devida atenção a todos. Para estas, fica sempre uma sensação de falta de algo, sentem que ficam devendo algo importante para alguém, seja a empresa, os filhos, o companheiro ou a casa. Em uma outra pesquisa com mulheres empresárias sobre suas escolhas profissionais, Losada e Rocha-Coutinho (2007) relatam sobre o peso da vida familiar nessas escolhas.

Carvalho Neto, Tanure & Andrade (2010) também partilham desse ponto de vista, afirmando que, com o pouco tempo que dispõe para a realização de todos os papéis, é inerente o sentimento de culpa das mulheres executivas com relação aos filhos, devido

aos inegáveis curtos espaços de tempo que passam junto aos mesmos. Muitos estudos também mostram que as mulheres que trabalham são muito afetadas, de forma negativa, pelo fato de sofrerem com o impacto em sua vida pessoal e terem dificuldade em conciliar seus papéis - sentindo-se insatisfeitas com a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. No entanto, mesmo com o acúmulo de funções e com grande sobrecarga de trabalho, a mulher desempenha seus papéis com maestria, sem deixar sua herança cultural de se preocupar com os filhos, o marido e a casa, mesmo que isso se torne exaustivo (CANDATEN, ZANATTA & TREVISAN, 2016; LOUREIRO, COSTA & FREITAS, 2012; BRUSCHINI, 2007).

Somado a isso, também o significado do sucesso está vulnerável a essas representações de gênero. Numa pesquisa com redações sobre visões de futuro com estudantes do ensino médio, explicitou-se que as mulheres fazem referência ao sucesso econômico gerado pela profissão, mas sempre conjugando projeções de casamento e filhos, ao passo que os homens descrevem prioritariamente o sucesso econômico (GRAF & DIOGO, 2009). Para as mulheres, ser bem-sucedida é “ser feliz”. Para os homens, é ter sucesso na carreira (QUITETE, VARGENS & PROGIANTI, 2010 e MENEZES & HEILBORN, 2007). Em concordância com esse ponto, uma pesquisa conduzida por Estivalet et al. (2011) sugeriu inclusive a existência de divergência quanto aos valores relativos ao trabalho percebidos por homens e mulheres; Identificou-se que as mulheres atribuem maior importância à satisfação no trabalho, realização profissional e pessoal, ao passo que os homens valorizam a competitividade, o prestígio, a superioridade individual e a competição com os colegas.

Por fim, o mundo familiar e social pode levar uma pessoa a escolher um destino diferente daquele para o qual se sente inclinada a viver, talvez daquele que viesse a lhe proporcionar maior regozijo, em razão dos valores, delegações, legados e lealdades invisíveis da família e da sociedade na qual está inserida. A necessidade que temos de nos sentirmos amados e pertencentes pode nos levar a fazer escolhas que nem sempre visam satisfazer o nosso desejo, mas o de outrem – sem que nem ao menos tenhamos consciência disso. É neste sentido que, o reconhecimento destes fatores torna possível atingir um nível maior de diferenciação da família de origem e reconhecer o que seria o próprio desejo e o que seria expectativas dos pais na construção de um caminho de vida que, por vezes, se revela conciliando essas duas perspectivas.

CAPÍTULO 3

Método

A presente pesquisa se deu sob a perspectiva da abordagem sistêmica, que toma a realidade como construção subjetiva, resultante da constante inter-relação entre o homem e os elementos que compõem os diferentes sistemas. Os sujeitos são coconstrutores e influenciados pelos contextos que os rodeiam. O pensamento sistêmico corresponde à análise dos fenômenos de forma contextualizada, a partir da ampliação do foco do observador, que reconhece o dinamismo das relações do sistema, sua complexidade, instabilidade e intersubjetividade, reconhecendo-se enquanto parte da realidade que estuda (VASCONCELLOS, 2003).

Dentro desta proposta de trabalho, primeiramente foi feita a avaliação da percepção sobre satisfação na carreira para, em seguida, esquadriharmos os fatores envolvidos na escolha profissional. Assim, fez sentido a adoção de um método misto, composto por duas fases distintas, porém complementares e sequenciadas - visto que conecta tanto uma abordagem qualitativa como uma quantitativa (SAMPAIO, 2016). Segundo Creswell (2010), o método misto utiliza pontos fortes das pesquisas quantitativas e qualitativas; além disso, os problemas abordados pelas ciências sociais e da saúde são tão complexos, que o uso da abordagem quantitativa ou qualitativa em si pode ser insuficiente para lidar com essa complexidade. Ainda, segundo o autor, “pode-se obter mais insights com a combinação das pesquisas qualitativas e quantitativas do que com cada uma das formas isoladamente. Seu uso combinado proporciona uma maior compreensão dos problemas de pesquisa” (p.238). Assim, em combinação, o método misto proporciona um melhor entendimento dos problemas de pesquisa do que cada uma das abordagens isoladamente (CRESWELL & CLARK, 2013).

Dentro do método misto, a estratégia adotada foi a explanatória sequencial, uma vez que:

- 1) Se deu em duas fases interativas distintas;
- 2) A primeira fase é a de coleta de dados quantitativos;
- 3) Foi feita a análise dos dados subsequente e, de acordo com o os resultados encontrados, foi traçada a coleta de dados qualitativos;

Ainda, vale dizer que os dois bancos de dados (da pesquisa qualitativa e da pesquisa quantitativa) foram conectados, pois, como o projeto é bifásico – iniciando com uma fase quantitativa - a análise dos dados e seus resultados foram utilizados na identificação dos participantes para a coleta de dados qualitativos na fase de acompanhamento. O termo “Conectados”, na pesquisa de métodos mistos, significa que uma combinação da pesquisa quantitativa e qualitativa está conectada entre uma análise de dados da primeira fase da pesquisa e a coleta de dados da segunda fase da pesquisa (CRESWELL, 2010). Essa segunda fase (qualitativa), segundo Creswell e Clark (2013), “é implementada com os propósitos de explicar os resultados iniciais em maior profundidade”. (p.84). Desta maneira, a amostragem ocorre em dois pontos neste projeto.

Participantes

Por ser de caráter misto, a composição dos grupos de participantes da pesquisa deu-se em duas etapas, assumindo características distintas em cada uma delas, em função das especificidades dos métodos quantitativo e qualitativo. Contudo, em ambos os casos, os colaboradores atendiam aos seguintes critérios de inclusão:

- a) homens e mulheres entre 24 e 38 anos: esse intervalo etário foi definido em função das classificações propostas, de um lado, pelo intervalo da geração Y (pessoas nascidas entre 1981 e 1995, segundo Lima, 2012), Cartilha Políticas Públicas de Juventude (2013), que atribui a denominação jovem-adulto a pessoas de 25 a 29 anos e, de outro, pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no PNAD 2012, que localiza a geração canguru na faixa etária entre 25 e 34 anos;
- b) ter ao menos 5 anos de trabalho: esse intervalo é importante pois é um critério de validação do instrumento adotado na presente pesquisa – a escala do Teste de Percepção de Satisfação na carreira (TPC) e porque, dada a volatilidade da geração Y, 5 anos já é um intervalo de tempo bastante significativo;
- c) ter continuado a exercer a profissão que escolheu, dentro de todas as possibilidades que esta lhe permitir;
- d) residir no Brasil, tendo em vista que, à luz da Psicologia Sistêmica, o caráter das experiências vividas ao longo do ciclo de vida de indivíduos e

grupos encontra-se fortemente atrelado ao contexto de vida dos mesmos, o que inclui as particularidades socioculturais de uma nação;

- e) ter concluído o nível Superior completo;
- f) ter acesso à internet: trata-se de um critério de inclusão cuja necessidade emergiu do instrumento inicial de coleta, disponibilizado on-line, e no âmbito do qual foram encontrados os participantes da fase qualitativa;

Cabe, no entanto, assinalar que pressupor uma geração com características específicas não nos exige de reconhecer a pluralidade de percursos possíveis para os jovens. Assim, a pesquisa abordou uma população com baixa vulnerabilidade social e com acesso a bens e serviços, especialmente à educação, que constitui as camadas médias populacionais urbanas. Entendemos que a situação socioeconômica do indivíduo tem grande influência sobre suas possibilidades de acesso ao conhecimento, tanto básico, quanto superior (MAFFEI, 2008).

Apresentados os critérios de inclusão e exclusão compartilhados por ambos os grupos de colaboradores (fases quantitativa e qualitativa), podemos passar à apresentação das especificidades de cada etapa da pesquisa.

Fase Quantitativa

1) Amostra: caracterizou-se como não-aleatória (CRESWELL & CLARK, 2013), visto que foi delimitada por dois fatores restritivos: primeiro, o acesso à internet, já que o convite a possíveis participantes foi realizado eminentemente por meio virtual (*mailing*, *Facebook* e *WhatsApp*); segundo, os limites do alcance possível da rede de contatos da autora. Também foi adotada à metodologia a técnica de “amostragem por bola de neve”, em que os participantes sugerem outros participantes para serem entrevistados. Essa é uma técnica bastante utilizada quando se pretende estudar um grupo de acesso restrito cujos componentes não aparecem enumerados em uma lista para uma escolha aleatória (WEISS, 1995). Essa amostragem não se utiliza de um sistema de referências, mas sim de uma rede de amizades dos membros existentes na amostra. O processo começa com um certo número de pessoas selecionadas de alguma forma pelo pesquisador e que fazem parte da população-alvo. Essas pessoas, por sua vez, podem indicar - a partir de seus contatos - outros indivíduos para a amostra. Segue-se assim, sucessivamente, até que

se alcance o tamanho amostral desejado. (SALGANIK & HECKATHORN, 2004). Foram recebidas no total 278 respostas ao questionário. Contudo, após triar segundo os critérios de inclusão, restamos com um total de 231 respostas válidas;

2) Procedimento: a coleta de dados se deu por meio de um questionário estruturado (Anexo A), referente à Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSCR), disponibilizado na *internet* através do *GoogleDocs*. A pesquisa e o convite à participação foram publicados na rede social (*Facebook*) da autora, enviados para o mailing (rede de contatos pessoais) da autora, assim como também foram enviados via *WhatsApp* para os contatos da autora. Em todos os casos, foi sugerido para que estes repassassem para seus contatos. O questionário, hospedado em uma plataforma de dados criada no programa *Google docs*, permaneceu disponível ao longo de um período predefinido de três meses, sendo o acesso a ele realizado através de um *link* incluído no convite à participação. Ao acessar o *link*, foi apresentado ao potencial participante um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (vide Apêndice A), adaptado ao caráter virtual do mecanismo de coleta de dados. Após a leitura do mesmo, foi oferecida a possibilidade de se responder “sim” ou “não” ao convite e, em caso de aceite, o questionário seguiu. Em caso de negativa, o acesso foi interrompido, bem como a participação.

3) Análise dos dados: Após a coleta de dados, as informações adquiridas foram tabuladas no software Excel e o software de análise SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), v. 23. Para a etapa quantitativa foram abordadas análises dos testes não paramétricos onde não há pressupostos à distribuição da variável na população.

Para as análises, os testes de comparação Mann-Whitney e Kruskal-Wallis foram conduzidos para comparar as variáveis entre grupos independentes e a correlação de Spearman para verificar possíveis associações entre as variáveis. Em todas as análises, utilizaram-se os escores médios obtidos das respostas dos participantes do estudo.

Nesta fase, os principais objetivos e o caminho para atingi-los consistiram em, por meio da *estatística descritiva*:

- Traçar o *perfil geral* da amostra, aferindo porcentagens relacionadas aos dados sociocontextuais, aos diferentes critérios já estabelecidos na escala, a fim de discriminar quais deles são mais significativos para esta amostra;

- Identificar, dentre a amostra, os colaboradores com maior índice de percepção de sucesso na carreira e possíveis correlações entre eles;
- Também foi realizada comparação das variáveis para averiguar possíveis correlações ou discrepâncias entre:
 - Percepções de sucesso na carreira entre homens e mulheres;
 - Responsabilidade Financeira entre homens e mulheres;
 - Percepção de sucesso na carreira e idade;
 - Percepção de sucesso na carreira entre autônomos e empregados;
 - Associação entre número de Filhos e Equilíbrio Vida-Trabalho entre homens e mulheres;
 - Associação entre dados demográficos e Percepção de sucesso na carreira;

4) Instrumento: Segundo Siqueira (2014), a percepção de sucesso na carreira se traduz na interpretação da pessoa sobre suas realizações em relação às diversas dimensões de carreira, além de algumas questões para caracterização sociodemográfica (sexo, idade, escolaridade, tempo na empresa). Assim, em prol de avaliarmos a Percepção de Sucesso na Carreira, foi adotada a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSCR) - construída e validada por Costa em 2013. Segundo o autor, a partir da mesma, é possível avaliar vários fatores que refletem uma percepção de sucesso na carreira. Ao construí-la, Costa (2013), tomou por base os fatores do modelo de Dries et al. (2008) e fez algumas adaptações para que viesse melhor ao encontro da população brasileira. De acordo com Costa (2013): composta por três Dimensões: Subjetivas, Objetivas e cascadeadas em onze fatores, a saber: Competência, Cooperação, Contribuição, Criatividade, Desenvolvimento, Empregabilidade, Identidade, Valores, Equilíbrio vida-trabalho, Hierarquia/Promoção e Remuneração.

“A percepção de sucesso na carreira é um construto multidimensional, com 11 fatores, sendo dois por razões extrínsecas à pessoa – satisfação com remuneração e com

promoção –, oito por razões intrínsecas – percepção de competência, identidade, contribuição, cooperação, desenvolvimento, valores, criatividade e empregabilidade –, e um independente, o equilíbrio vida-trabalho.” (COSTA, 2013, p. 15)

A matriz revela duas dimensões:

- a) **Dimensão Subjetiva** - Envolve os fatores intangíveis. Se a pessoa se sente competente no que faz, trabalha bem em equipe, gosta do que faz, presta um serviço útil à sociedade, respeita seus próprios valores, desenvolve-se como profissional, tem empregabilidade e criatividade para inovar. Compreende os fatores: Contribuição, Competência, Desenvolvimento, Cooperação, Criatividade, Identidade, Empregabilidade e Valores. Todos esses fatores são subjetivos. Essa dimensão latente foi chamada de ‘sucesso subjetivo na carreira’;

- b) **Dimensão Objetiva** - Envolve os fatores tradicionalmente e socialmente considerados em uma carreira de sucesso, tais como o salário e o status do nível hierárquico ocupado. Uma pessoa que tem boa percepção de sucesso na dimensão objetiva tem atingido, na sua percepção, os níveis almejados e merecidos em termos de remuneração e posição hierárquica. Compreende os fatores: Hierarquia/promoção e Remuneração. Estes são os dois fatores típicos das tradicionais medidas de ‘sucesso objetivo na carreira’.

- c) **Fator Equilíbrio vida-trabalho** – Este fator não compartilha as dimensões objetivas ou subjetiva. Apresentou baixo coeficiente com a Percepção de Sucesso na Carreira e também uma baixa explicação da variância e fracas correlações tanto com o sucesso subjetivo quanto objetivo. A rigor, segundo o autor, este fator poderia ser retirado do modelo, mas como existe uma correlação significativa, optou-se por manter este fator nas análises seguintes. (COSTA, 2013).

O quadro abaixo nos dá uma visão bastante clara de como as perguntas feitas (aqui discriminadas como “Variável PSC”) se relacionam com cada categoria e dimensão:

Quadro 1 – Dimensões, fatores e itens de Percepção de Sucesso na Carreira.

Dimensão Subjetiva		
Fator	Item	Variável
Competência Revela o quanto a pessoa se sente competente no que faz, o quanto se diferencia em termos profissionais.	Tenho sucesso nas avaliações da minha competência.	PSC31
	Tenho atingido as metas de desempenho com competência.	PSC15
	Posso ser considerado um profissional de competência diferenciada.	PSC20
	Os desafios que enfrento no trabalho são coerentes com minhas competências.	PSC21
	Os clientes das minhas atividades profissionais reconhecem meu trabalho.	PSC35
	Sou competente na realização das minhas atividades profissionais.	PSC34
Cooperação Revela o quanto a pessoa se sente bem-sucedida no trabalho em equipe.	Meus colegas de trabalho me ajudam.	PSC46
	Ajudo meus colegas de trabalho.	PSC18
	Sou reconhecido(a) pelos colegas de trabalho.	PSC42
	Tenho construído bons relacionamentos durante a carreira.	PSC14
	Eu e as equipes com quem trabalho temos alcançado resultados de sucesso juntos.	PSC29
Contribuição Revela o quanto a pessoa sente que sua carreira contribui com a sociedade.	Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade.	PSC36
	Minha carreira tem impacto positivo na comunidade.	PSC41
	Meu(s) trabalho(s) é(são) útil(eis) para a vida das outras pessoas.	PSC44
	Sou importante onde atuo.	PSC47
	Meu(s) trabalho(s) é (são) importante(s) para a(s) organização(ões) onde atuo.	PSC12
Criatividade Revela o quanto a pessoa é criativa profissionalmente	Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional.	PSC25
	Encontro soluções criativas para os problemas que aparecem em minhas atividades profissionais.	PSC01
	Apresento ideias fora do comum.	PSC03

Desenvolvimento Revela o quanto a pessoa sente que seu trabalho é cada vez mais desafiante, desenvolvendo-se como profissional.	Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência.	PSC38
	Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.	PSC24
	Coopero com a gestão dos negócios em que estou envolvido.	PSC07
	Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas.	PSC23
	Os trabalhos que tenho desenvolvido são cada vez mais complexos.	PSC06
Empregabilidade Revela o quanto a pessoa se sente segura em relação a ter oportunidades de trabalho.	Tenho uma boa rede de contatos profissionais.	PSC28
	Tenho várias oportunidades de trabalho disponíveis.	PSC45
	Estou tranquilo quanto a ter emprego ou trabalho no futuro.	PSC27
Identidade Revela o quanto a carreira da pessoa faz sentido para ela como expressão do seu ser, trazendo-lhe felicidade e reconhecimento das pessoas próximas.	Minha carreira é compatível com minhas vocações.	PSC30
	Sinto-me feliz com minha vida profissional.	PSC19
	Tenho uma clara identidade profissional construída ao longo da minha carreira.	PSC11
	Tenho estabilidade em minha vida profissional.	PSC22
	Minha carreira é reconhecida pelos meus amigos e familiares.	PSC13
Valores Revela o quanto a pessoa sente que respeita seus valores enquanto desenvolve sua carreira, trabalhando de forma ética e com orgulho.	Minha carreira é ética.	PSC08
	Tenho orgulho do que faço profissionalmente.	PSC10
	Não tenho violado meus valores enquanto exerço minha carreira.	PSC26

Quadro 1 (continuação) – Dimensões, fatores e itens de Percepção de Sucesso na Carreira.

Dimensão objetiva		
Fator	Item	Variável
Hierarquia e promoção É a percepção de sucesso em termos de posição hierárquica e promoções obtidas na carreira.	Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira.	PSC37
	O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.	PSC43
	Hoje atuo em níveis hierárquicos coerentes com minha capacidade.	PSC16
	Sou reconhecido(a) pelos meus superiores.	PSC40
	As oportunidades de promoção que vejo pela frente são coerentes com meus interesses.	PSC32
Remuneração É a percepção de sucesso em termos de recompensas financeiras obtidas na carreira.	Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes.	PSC48
	Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.	PSC17
	A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.	PSC04
	Tenho recebido recompensas justas comparadas com as outras pessoas que conheço (não só na minha área).	PSC02

O fator Equilíbrio vida-trabalho não compartilha as dimensões objetiva ou subjetiva		
Fator	Item	Variável
Equilíbrio vida- trabalho Revela o quanto a pessoa lida com os desafios de desenvolver a carreira e ter vida pessoal.	Tenho uma vida equilibrada.	PSC09
	Tenho controle sobre as fronteiras entre o meu tempo pessoal, da família e do trabalho.	PSC39
	Minha carreira me permite desfrutar a vida fora do trabalho.	PSC05
	Sou feliz com minha vida pessoal/familiar.	PSC33

Fonte: (COSTA, 2011, p. 160)

Esses fatores foram então relacionados a 48 itens/variáveis, que por sua vez compõem o questionário da fase quantitativa da presente pesquisa – a ser visto com mais detalhes a seguir.

A escala PSC é composta por frases simples em que o respondente determina seu grau de concordância (de 1 a 10) com a respectiva frase para sua carreira. Para facilitar o

respondente, a escala é mista, contendo frases subjetivas associadas aos graus, conforme o quadro a seguir:

Quadro 2 – Referência mista para o respondente da escala de percepção de sucesso na carreira

Discordo totalmente		Discordo		Nem discordo, nem concordo		Concordo		Concordo totalmente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Fonte: (COSTA, 2011, p. 147)

Desta forma, todas as respostas recebidas foram compiladas e distribuídas em suas devidas dimensões. Com isso, foi possível selecionar as médias das dimensões – subjetiva e objetiva – e traçar uma média entre estas duas – o que nos levou a um ranking dos respondentes com uma percepção mais alta de sucesso em suas carreiras.

Fase Qualitativa

1) Colaboradores: considerando os resultados obtidos na fase quantitativa, dentre aqueles que, ao final do questionário, disponibilizaram informações para contato aceitando participar da segunda fase da pesquisa, foram convidados via *e-mail* e *WhatsApp* os quinze colaboradores classificados como os que tiveram os maiores índices de percepção de sucesso em suas carreiras, para a fase qualitativa. Destes quinze, seis aceitaram participar e então foram estes os entrevistados na fase qualitativa. descritos sucintamente no quadro abaixo:

Nome / Variável	Sexo	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Profissão	Cargo	Filhos	Responsabilidade Financeira
Rute	Feminino	32	Casada	Especialização	Psicóloga	Psicóloga Clínica	2	Total por si e por, pelo menos, outra pessoa
Cristina	Feminino	37	Casada	Especialização	Advogada	Advogada	3	Total por si e por, pelo menos, outra pessoa
Beatriz	Feminino	32	Casada	Mestrado	Médica Psiquiatra	Médica Psiquiatra	0	Total por si e por, pelo menos, outra pessoa
Júlia	Feminino	35	Casada	Doutorado	Psicóloga	Psicóloga Clínica	2	Total por si e por, pelo menos, outra pessoa
Leonardo	Masculino	36	Solteiro	MBA	Administrador	Gerente Geral	0	Total, só por si próprio.
Felipe	Masculino	28	Solteiro	MBA	Advogado	Sócio - Administrador	0	Total, só por si próprio.

Quadro 3 – Participantes da Fase Qualitativa

2) Procedimento: Nessa fase da pesquisa, o procedimento de coleta de dados ocorreu da seguinte forma:

- A cada participante foi proposta uma entrevista semiestruturada, organizada de forma a identificar os fatores que estiveram presentes na escolha profissional de cada indivíduo. As perguntas foram feitas de modo que, ao longo da conversação, a pesquisadora manteve aberto o espaço para ressignificações e mudanças de opinião. Vale pontuar que, segundo a abordagem sistêmica, a entrevista semiestruturada não se caracteriza como um simples instrumento de coleta de dados, mas como um espaço de coconstrução de realidades, o que torna o procedimento de pesquisa uma intervenção social. (SAMPAIO, 2016);
- O número total de entrevistas (seis) foi estabelecido a partir do critério de saturação proposto por Chamaz (2005), que defende que o ponto no qual coletar mais dados sobre as categorias não revela novas propriedades sobre a questão em tela, considerando-se então a suficiência interpretativa do material coletado.
- Todas as entrevistas foram precedidas da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), por meio do qual as gravações das conversações foram autorizadas pelos participantes;
- Após aplicação das entrevistas, foi realizada, pela pesquisadora, a transcrição na íntegra das mesmas, respeitando as pausas e mudanças de entonação de voz, além de sinalizadores de interrogação, silabação e outras variações ocorridas. Em seguida, a pesquisadora realizou a análise da narrativa dos participantes, assumindo um papel ativo em sua organização dentro de uma estrutura que situou experiências pessoais, cultura e contextos históricos;

3) Instrumento: para a fase qualitativa, foi adotada a *abordagem narrativa* ou *pesquisa narrativa* (Apêndice C). Esta consiste em uma ferramenta não estruturada, visando profundidade de aspectos específicos, a partir das quais emergem histórias de vida, tanto do entrevistado como as entrecruzadas no contexto situacional. Esse tipo de

entrevista visa encorajar e estimular o sujeito entrevistado a contar algo sobre algum fato importante de sua vida e do contexto inerente (JOVCHELOVITCH & BAUER, 2002). Segundo Muylaert (2014):

Nas entrevistas narrativas se considera que nossa memória é seletiva, lembramos daquilo que “podemos” e alguns eventos são esquecidos deliberadamente ou inconscientemente. Nessa perspectiva, o importante é o que a pessoa registrou de sua história, o que experienciou, o que é real para ela e não os fatos em si (passado versus história). (p. 195).

As entrevistas qualitativas foram analisadas pelo método de análise temática – método proposto por Braun & Clarke (2006). Através do mesmo, foi possível identificar, analisar, interpretar e relatar padrões a partir de dados qualitativos, uma vez que o método proporciona organizar e descrever os dados da pesquisa qualitativa, levando à geração de uma análise interpretativa sobre os dados. (SOUZA, 2019).

Cuidados Éticos

Em ambas as fases, seguindo as determinações da Resolução 466/2012 e 510/2016 da CONEP (Conselho Nacional de Saúde), a coleta de dados foi precedida da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que garante aos participantes a preservação das respectivas identidades, explicitando quanto à existência mínima de riscos, assegurando a oferta de suporte profissional em caso de desconforto oriundo da pesquisa e deixando clara a possibilidade de desistência, em qualquer tempo, de participar do estudo. Na primeira fase (quantitativa), dada a especificidade do uso do questionário online, a assinatura do TCLE foi realizada de forma eletrônica, através da opção pela resposta “sim” ao texto introdutório do questionário (Apêndice A). Na segunda fase (qualitativa), o modo de leitura e assinatura do documento se deu em função do caráter do encontro: o Termo (Apêndice B), assinado previamente pela pesquisadora, foi entregue aos participantes, que o leram, assinaram e mantiveram consigo uma cópia do documento.

Além disso, foram apreciadas as recomendações éticas da *Association of Internet Researchers (AoIR)*, que oferece os parâmetros para pesquisas envolvendo a internet, seja ela caracterizada como o próprio objeto de pesquisa, como ambiente no qual o objeto em estudo se manifesta ou como instrumento de pesquisa (FRAGOSO, RECUERO & AMARAL, 2012). Este estudo se encaixa no último caso, já que a web será usada como instrumento de acesso a participantes em potencial e como procedimento de pesquisa, via questionário.

Para o estudo em questão, consideramos que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, requisito em ambas as fases da pesquisa e adaptado a cada uma delas, revela-se suficiente para garantir o respeito à integridade dos participantes, refletindo a atenção aos referenciais de autonomia, não maleficência, beneficência, justiça e equidade, dispostos na Resolução 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde, que regulamentam a realização de pesquisas com seres humanos.

O presente projeto foi aprovado pelo Comitê de ética em Pesquisa da PUC-SP sob o parecer de número 3.082.468, em 13 de dezembro de 2018.

CAPÍTULO 4

Análise e discussão dos Resultados

Fase Quantitativa

Caracterização da Amostra

O convite para participação na pesquisa foi enviado e deixado disponível para respostas online por 90 dias. Ao final deste período, obtivemos 278 questionários preenchidos. Contudo, deste montante, 37 pessoas não tinham a idade requisitada, 6 não trabalhavam na área de sua formação e 4 não trabalhavam há mais de cinco anos. Portanto, finalizamos com 231 respostas válidas.

Podemos apontar como características gerais da amostra:

- A idade média é 33,8 anos, sendo a idade mínima de 24 e a máxima, de 38 anos;

Sexo:

231 respostas

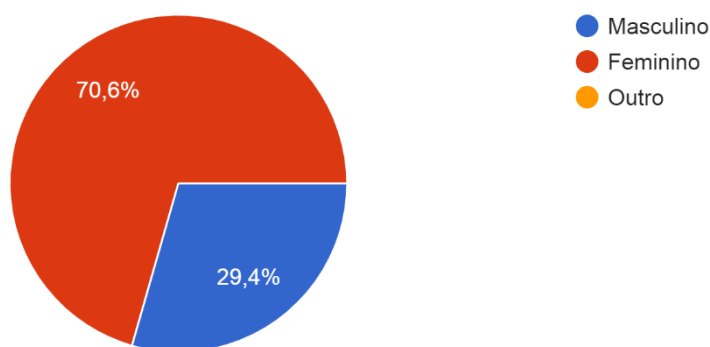


Gráfico 1 – Participantes por faixa etária

- 70,6% dos respondentes são mulheres, ao passo que apenas 29,4% são homens (Gráfico 1);

Estado civil:

231 respostas

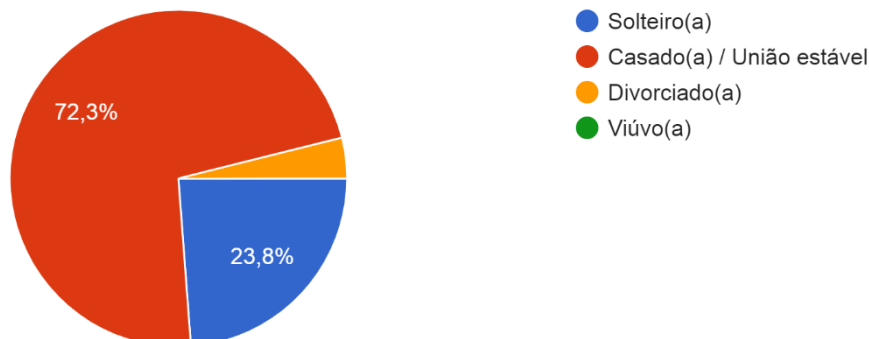


Gráfico 2 – Participantes por estado civil

- A maioria dos respondentes são casados ou tem união estável: 75 solteiros (23,8%), 167 casados ou tem união estável (72,3%) e 9 são separados ou divorciados (3,9%) (Gráfico 2);

Responsabilidade Financeira

231 respostas

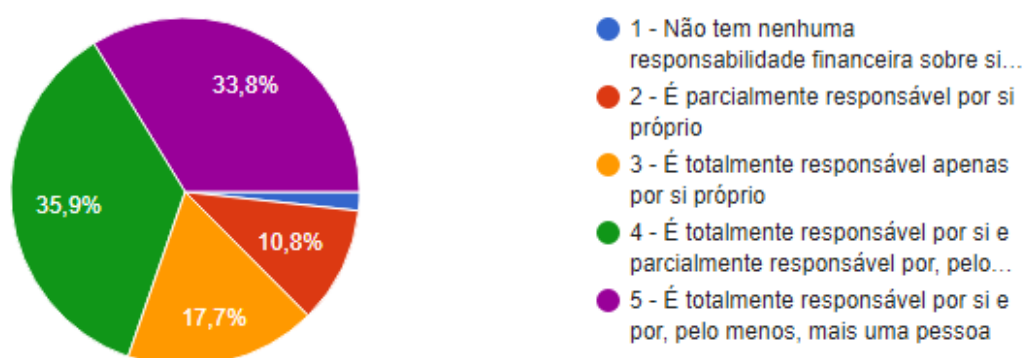


Gráfico 3 – Amostra de pesquisa por responsabilidade financeira

- 99 (42,9%) não têm filhos, 64 (27,7%) têm um filho, 64 (27,7%) têm dois filhos e 4 (1,7%) têm três filhos;

- 78 (33,8%) são responsáveis financeiramente por si próprios e por pelo menos mais uma pessoa, 83 (35,9%) são responsáveis financeiramente por si próprios e parcialmente por outra pessoa, 41 (17,7%) são responsáveis financeiramente somente por si próprios, 25 (10,8%) são parcialmente responsáveis financeiramente por si próprios e 4 (1,7%) não têm nenhuma responsabilidade financeira (Gráfico 3);

Moradia:

231 respostas

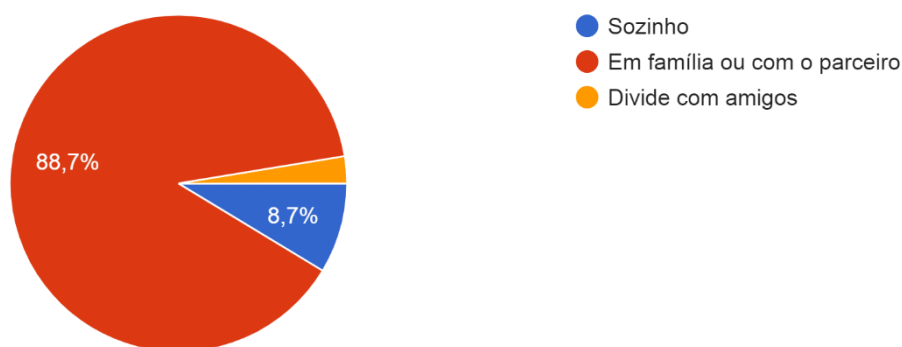


Gráfico 4 – Compartilhamento de Moradia da Amostra da pesquisa

- 205 (88,7%) moram com a família, 20 (8,7%) moram sozinhos e 6 (2,6%) dividem a moradia com amigos;

Escolaridade: (Assinale a maior atingida)

231 respostas

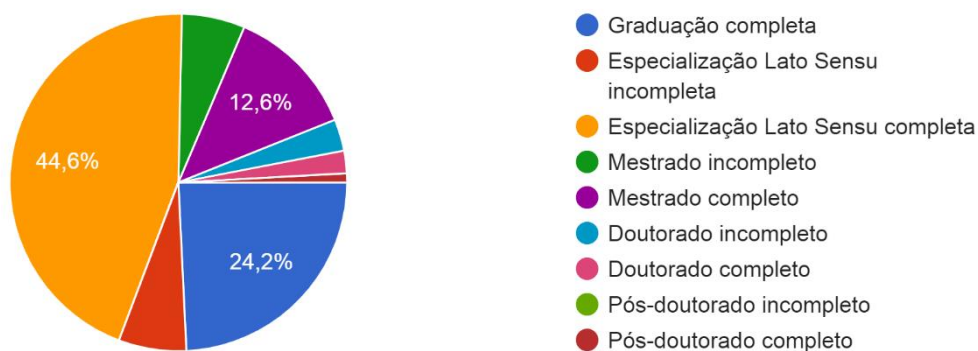


Gráfico 5 – Amostra de pesquisa por grau de escolaridade

- Pouco menos da metade (103 respondentes) têm Especialização lato sensu completa (44,6%), seguida por Graduação Completa (24,2%), Mestrado completo (12,6%), Especialização lato sensu incompleta (6,5%), Mestrado incompleto (6,1%), Doutorado incompleto (3%), Doutorado completo (2%) e Pós-Doutorado completo (0,9%) (Gráfico 5);

Finalizada a caracterização da amostra, lançamos mão da EPSC criada por Costa (2013) para analisar os resultados obtidos.

Análise e Discussão dos Resultados Quantitativos

Como os resultados obtidos, foi feito o ranking dos colaboradores com maior percepção de sucesso na carreira e que participariam da segunda etapa da pesquisa, a fase qualitativa.

As informações obtidas foram tabuladas no software Excel e o software de análise SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), v. 23. Para a etapa quantitativa foram utilizados testes não paramétricos onde não há pressupostos à distribuição da variável na população.

Para as análises, os testes de comparação Mann-Whitney e Kruskal-Wallis foram conduzidos para comparar as variáveis entre grupos independentes e a correlação de Spearman para verificar possíveis associações entre as variáveis. Em todas as análises, utilizaram-se os escores médios obtidos das respostas dos participantes do estudo.

Para facilitar, será abordado a seguir cada uma das comparações em separado e, ao fim de cada tabela de resultados, analisaremos os dados à luz da teoria já discorrida.

1. Comparação das dimensões da escala de Sucesso na Carreira entre gêneros

Na Tabela 1, apresentam-se os resultados descritivos das Dimensões correspondentes ao Agrupamento Subjetivo da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira, separados por gênero.

Tabela 1. Estatística Descritiva – Agrupamento Subjetivo – entre gêneros.

Dimensão	Competência		Cooperação		Contribuição		Criatividade		Desenvolvimento		Empregabilidade		Identidade		Valores	
Gênero	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
Média	8,47	8,71	8,43	8,69	8,27	8,71	7,61	7,84	8,26	8,58	6,89	7,41	7,79	8,19	9,10	9,14
Mediana	8,60	8,83	8,60	8,80	8,60	9,20	7,67	8,00	8,40	8,80	7,00	7,67	8,00	8,40	9,33	9,67
Desvio Padrão	1,10	1,07	1,05	1,12	1,51	1,46	1,33	1,35	1,16	1,09	1,89	1,84	1,51	1,50	1,00	1,28

O próximo passo foi avaliar estatisticamente se há diferenças nas médias das percepções entre homens e mulheres no Agrupamento Subjetivo. Na Tabela 2, apresentam-se os resultados dos testes estatísticos de comparação desses grupos.

Tabela 2. Comparação entre gêneros – Agrupamento Subjetivo

Dimensão	Competência	Cooperação	Contribuição	Criatividade	Desenvolvimento	Empregabilidade	Identidade	Valores
U de Mann-Whitney	4783,50	4655,00	4474,00	4938,50	4531,50	4591,00	4508,00	4965,00
p-valor (bicaudal)	0,10	0,05	0,02	0,19	0,03	0,04	0,03	0,20

Pelos resultados obtidos na Tabela 2, observam-se diferenças significantes nas respostas entre homens e mulheres na maioria das dimensões citadas. Somente nas dimensões Competência, Criatividade e Valores não ocorreram diferenças significantes entre homens e mulheres.

Em outras palavras, todas as médias das mulheres referentes às dimensões Cooperação, Contribuição, Desenvolvimento, Empregabilidade e Identidade foram inferiores às dos homens.

Na Tabela 3, apresentam-se os resultados descritivos das Dimensões correspondentes ao Agrupamento Objetivo da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira, separados por gênero.

Tabela 3. Estatística Descritiva – Agrupamento Objetivo – entre gêneros.

Dimensão	Hierarquia e Promoção		Remuneração	
	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
Média	7,44	7,71	6,41	6,66
Mediana	7,80	8,00	6,75	7,00
Desvio Padrão	1,68	1,70	2,02	1,91

O próximo passo foi avaliar estatisticamente se há diferenças nas médias das percepções entre homens e mulheres nas dimensões objetivas. Na Tabela 4, apresentam-se os resultados dos testes estatísticos de comparação desses grupos.

Tabela 4. Comparação entre gêneros – Agrupamento Objetivo

Dimensão	Hierarquia e Promoção	Remuneração
U de Mann-Whitney	4960,50	5150,50
p-valor (bicaudal)	0,21	0,40

Pelos resultados obtidos na Tabela 4, não se observam diferenças significantes nas respostas entre homens e mulheres nas dimensões citadas. Ou seja, diferentemente do que ocorreu no Agrupamento Subjetivo, tal como vimos há pouco, no Agrupamento Objetivo

(que engloba apenas as dimensões 1. Hierarquia e Promoção e 2. Remuneração), não vemos discrepância entre as percepções de homens e mulheres, no que diz respeito à própria carreira.

A dimensão objetiva em questão é interessante pois faz referência à critérios mensuráveis e, quando há o reconhecimento hierárquico e salarial, ocorre a interferência direta nos fatores pessoais de percepção - podendo levar a menor ou maior reconhecimento do sucesso em suas carreiras (ROCHA, 2013; MALUF & KAHHALE, 2010).

Segundo Cavallini (2018), as mulheres tendem a ganhar menos que os homens, mesmo ocupando o mesmo cargo. Assim, quando analisamos as respostas das mulheres sobre auto-percepção de sucesso nos quesitos referentes à Hierarquia, Promoção e Remuneração como sendo iguais às respostas dos homens – dado que vai na contramão do que vemos na literatura, podemos levantar a hipótese de que as mulheres muitas vezes não percebem o preconceito à sua volta - por não sofrerem sempre um preconceito aberto – tal como defendem Hryniewicz & Vianna (2018).

Na Tabela 5, apresentam-se os resultados descritivos e consolidados dos agrupamentos Subjetivo e Objetivo separados por gênero.

Tabela 5. Estatística Descritiva – Agrupamentos Objetivo e Subjetivo – entre gêneros (consolidados).

Dimensão	Subjetiva		Objetiva		Subjetiva + Objetiva	
	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
Média	9,74	10,13	6,98	7,24	7,57	7,85
Mediana	9,93	10,39	7,22	7,67	7,66	7,97
Desvio Padrão	1,21	1,21	1,67	1,66	1,24	1,23

O próximo passo foi avaliar estatisticamente se há diferenças nas médias das percepções entre homens e mulheres nos agrupamentos subjetivo e objetivo. Na Tabela 6, apresentam-se os resultados dos testes estatísticos de comparação desses grupos.

Tabela 6. Comparação entre gêneros – Agrupamentos Objetivo e Subjetivo (consolidados).

Dimensão	Subjetiva	Objetiva	Subjetiva + Objetiva
U de Mann-Whitney	4298,50	4983,50	4642,00
p-valor (bicaudal)	0,01	0,23	0,05

Pelos resultados obtidos na Tabela 6, observam-se diferenças significantes nas respostas entre homens e mulheres na dimensão subjetiva e na soma das médias entre Subjetiva e Objetiva. Considerando somente a Dimensão Objetiva, não ocorreram diferenças significantes nas percepções entre homens e mulheres. Contudo, quando a consolidamos com a Dimensão Subjetiva em prol de uma visão unificada de auto-percepção de sucesso entre homens e mulheres, temos que as mulheres tem uma auto-percepção de sucesso mais baixa que os homens. Ou seja, o agrupamento das Dimensões Subjetivas e Objetivas, indicaram que, considerando todos os fatores que compõe a auto-percepção de sucesso na carreira, os homens tenderam a ter uma auto-percepção de sucesso maior do que as mulheres.

Em um contexto de pirâmide ocupacional baseada em gênero (YANNOULAS, 2002) em um país onde imperam fortes diferenças de gênero, no qual se recruta homens e mulheres de forma diferente, nossos resultados confirmaram aqueles da literatura (CARVALHO NETO, TANURE & ANDRADE, 2010), exceto pela percepção da não diferença salarial. Contudo, vale lembrar que, como defendem Hryniewicz & Vianna

(2018), as mulheres nem sempre percebem que essa diferença é por conta de um preconceito – dado que ocorre de forma velada.

2. Comparação entre homens e mulheres sobre a Responsabilidade Financeira

Na Tabela 7, apresentam-se os resultados descritivos da Responsabilidade Financeira, separados por gênero.

Tabela 7. Estatística Descritiva – Responsabilidade Financeira – entre gêneros.

Responsabilidade Financeira		
Gênero	Fem.	Masc.
Média	3,75	4,24
Mediana	4,00	4,00
Desvio Padrão	1,11	0,79

O próximo passo foi avaliar estatisticamente se há diferenças nas médias das percepções entre homens e mulheres sobre a Responsabilidade Financeira. Na Tabela 8, apresentam-se os resultados dos testes estatísticos de comparação desses grupos.

Tabela 8. Comparação entre gêneros – Responsabilidade Financeira.

Responsabilidade Financeira	
U de Mann-Whitney	4238,00
p-valor (bicaudal)	0,00

Pelos resultados obtidos na Tabela 8, observam-se diferenças significantes nas respostas entre homens e mulheres na questão da Responsabilidade Financeira. Assim, podemos observar que os homens participantes dessa pesquisa se percebem mais responsáveis financeiramente por suas famílias do que as mulheres participantes. Esse dado reforça o conceito tradicional de papéis de gênero, em que o homem é tido como o provedor supremo da casa (ROMANELLI & ABADE, 2018; MINELLA, BORGES & KARAWEJCZYC, 2013).

Podemos pensar essa variável como possivelmente emparelhada a três outros aspectos:

- Primeiro, o fato de salários mais altos serem atribuídos aos homens do que as mulheres (mesmo quando ocupam o mesmo cargo) (BBC BRASIL, 2016; HRYNIEWICZ & VIANNA, 2018);
- Segundo, ao fato de as mulheres tenderem a escolher profissões e ocupar cargos tidos como extensões dos seus dotes socialmente tidos como “naturais”, menos valorizados socialmente e com salários mais baixos (VANALLI, 2012; GRAF & DIOGO, 2009), o que o acarreta para os homens arcarem com mais despesas familiares;
- Terceiro, porque as mulheres têm acima um “teto de cristal” (YANNOULAS, 2002), que não lhe confere a mesma oportunidade de assumir cargos de liderança tal como os homens (GLADMAN & LAMB, 2012);

Assim, dentro de uma família, a percepção de maior responsabilidade financeira masculina reflete o outro lado da moeda de naturalização dos papéis de gênero.

3. Análise de associação da idade e dimensões da escala de Sucesso na Carreira

Na Tabela 9, apresentam-se os resultados do teste de associação da Idade dos respondentes e as dimensões correspondentes à Escala de Percepção de Sucesso na Carreira.

Tabela 9. Associação entre Idade e Agrupamento Subjetivo.

Dimensão	Competência	Cooperação	Contribuição	Criatividade	Desenvolvimento	Empregabilidade	Identidade	Valores
Rô de Spearman	0,02	0,07	-0,02	0,08	0,04	0,04	0,06	-0,02
p-valor (bicaudal)	0,72	0,26	0,73	0,22	0,51	0,57	0,33	0,80

Pelos resultados obtidos na Tabela 9, não se observa correlação significativa da idade dos participantes e das dimensões que pertencem ao Agrupamento Subjetivo da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira.

Tabela 10. Associação entre Idade e Agrupamento Objetivo.

Dimensão	Hierarquia e Promoção	Remuneração
Rô de Spearman	0,11	0,10
p-valor (bicaudal)	0,09	0,14

Pelos resultados obtidos na Tabela 10, não se observa correlação significativa da idade dos participantes e das dimensões que pertencem ao Agrupamento objetivo da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira.

Tabela 11. Associação entre Idade e Agrupamentos Subjetivos e Objetivos (consolidados).

Dimensão	Subjetiva	Objetiva	Subjetiva + Objetiva
Rô de Spearman	0,04	0,11	0,10
p-valor (bicaudal)	0,52	0,10	0,14

Pelos resultados obtidos na Tabela 11, não se observa correlação significativa da idade dos participantes e das dimensões que pertencem ao Agrupamento objetivo, subjetivo e total, quando consideradas as consolidações dos escores médios para cada Agrupamento da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira.

Esse indicador corrobora com a teoria de que os indivíduos que compõem uma geração (nesta pesquisa, a Geração Y com baixa vulnerabilidade social, altamente educados) partilham de um mesmo conjunto de características e valores - premissa que assumimos nessa pesquisa (LIPKIN & PERRYMORE, 2010; ZEMKE, 2008). Assim, independentemente da variação da idade representada na amostra, não houve discrepância, dado que todos os integrantes devem estar vivenciando etapas similares em seus trajetos profissionais.

4. Comparação das dimensões da escala de Sucesso na Carreira entre autônomos e empregados

Na Tabela 12, a seguir, apresentam-se os resultados descritivos das Dimensões correspondentes ao Agrupamento Subjetivo da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira, separados por grupos de Autônomos e Empregados.

Tabela 12. Estatística Descritiva – Agrupamento Subjetivo.

Dimensão	Competência		Cooperação		Contribuição		Criatividade		Desenvolvimento		Empregabilidade		Identidade		Valores	
	Aut	Empr.	Aut	Empr.	Aut	Empr.	Aut	Empr.	Aut	Empr.	Aut	Empr.	Aut	Empr.	Aut	Empr.
Média	8,81	8,43	8,61	8,47	8,83	8,24	8,15	7,50	8,53	8,28	7,33	6,94	8,29	7,76	9,27	9,06
Mediana	9,00	8,60	9,00	8,60	9,20	8,60	8,33	7,67	8,80	8,40	7,67	7,00	8,40	8,00	9,67	9,33
Desvio Padrão	0,93	1,14	1,09	1,07	1,25	1,56	1,24	1,34	1,08	1,16	1,82	1,91	1,29	1,57	1,00	1,11

Nota: Aut.: Autônomo; Empr.: Empregado.

O próximo passo foi avaliar estatisticamente se há diferenças nas médias das percepções entre autônomos e empregados nas dimensões subjetivas. Na Tabela 13, apresentam-se os resultados dos testes estatísticos de comparação desses grupos.

Tabela 13. Comparação entre grupos – Agrupamento Subjetivo.

Dimensão	Competência	Cooperação	Contribuição	Criatividade	Desenvolvimento	Empregabilidade	Identidade	Valores
U de Mann-Whitney	4267,00	4760,00	4049,50	3830,00	4640,50	4585,50	4249,50	4616,00
p-valor (bicaudal)	0,02	0,24	0,01	0,00	0,15	0,12	0,02	0,13

No agrupamento subjetivo, apesar de todas as médias do grupo de Autônomos serem superiores às do grupo de Empregados, pelos resultados obtidos na Tabela 13, observam-se diferenças estatisticamente significantes somente nas dimensões Competência, Contribuição, Criatividade e Identidade.

Na Tabela 14, apresentam-se os resultados descritivos das Dimensões correspondentes ao Agrupamento Objetivo da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira, separados por grupo de autônomos e empregados.

Tabela 14. Estatística Descritiva – Agrupamento Objetivo.

Dimensão	Hierarquia e Promoção		Remuneração	
	Aut	Empr.	Aut	Empr.
Média	7,73	7,44	6,73	6,39
Mediana	8,00	7,80	6,75	6,75
Desvio Padrão	1,60	1,72	1,78	2,05

Nota: Aut.: Autônomo; Empr.: Empregado.

O próximo passo foi avaliar estatisticamente se há diferenças nas médias das percepções entre autônomos e empregados nas dimensões objetivas. Na Tabela 15, apresentam-se os resultados dos testes estatísticos de comparação desses grupos.

Tabela 15. Comparação entre grupos – Agrupamento Objetivo.

Dimensão	Hierarquia e Promoção	Remuneração
U de Mann-Whitney	4825,50	4922,50
p-valor (bicaudal)	0,30	0,41

Pelos resultados obtidos na Tabela 15, não se observam diferenças significantes nas respostas entre autônomos e empregados nas dimensões Hierarquia e Promoção e Remuneração.

Na Tabela 16 apresentam-se agrupados os resultados descritivos das Dimensões Subjetiva e Objetiva da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira separados por grupo de autônomos e empregados.

Tabela 16. Estatística Descritiva - Agrupamentos Objetivo e Subjetivo entre grupos.

Dimensão	Subjetiva		Objetiva		Subjetiva + Objetiva	
	Aut	Empr.	Aut	Empr.	Aut	Empr.
Média	10,20	9,73	7,29	6,97	7,91	7,55
Mediana	10,36	9,90	7,33	7,22	7,98	7,75
Desvio Padrão	1,12	1,24	1,56	1,70	1,12	1,27

Nota: Aut.: Autônomo; Empr.: Empregado.

O próximo passo foi avaliar estatisticamente se há diferenças nas médias das percepções entre autônomos e empregados nas dimensões objetiva e subjetiva. Na Tabela 17, apresentam-se os resultados dos testes estatísticos de comparação desses grupos.

Tabela 17. Comparação das Agrupamentos Objetivo e Subjetivo.

Dimensão	Subjetiva	Objetiva	Subjetiva + Objetiva
U de Mann-Whitney	4015,00	4881,00	4553,50
p-valor (bicaudal)	0,00	0,36	0,10

Pelos resultados obtidos na Tabela 17, observam-se diferenças significantes nas respostas entre autônomos e empregados no agrupamento das dimensões Subjetiva e Objetiva.

Embora a diferença não tenha sido considerada estatisticamente relevante na dimensão objetiva (ou seja, no que diz respeito à 1.Hierarquia e Promoção e 2.Remuneração, não há diferença entre as percepções dos autônomos e dos empregados), quando consolidamos as duas dimensões, temos que os autônomos participantes tem uma auto-percepção maior de sucesso na carreira do que os empregados.

Como com relação às dimensões relativas a 1. Hierarquia e Promoção e 2. Remuneração não houve diferenças estaticamente significativas, podemos assumir que a diferença está calcada nos critérios de percepção subjetivas. Apesar de não termos a intenção, na presente pesquisa, de comparar os diversos tipos de carreira, podemos levantar a hipótese de que alguns fatores inerentes à vida organizacional contribuem para essa diferença – tais como o conflito com chefes e pares, a menor flexibilidade de horários com relação aos autônomos, menor grau de autonomia, etc. – dado que são expectativas almejadas pela Geração Y (SGANDERLA et al., 2016).

5. Análise de associação entre número de filhos e o Equilíbrio Vida-Trabalho

Na Tabela 18, apresentam-se os resultados descritivos do Equilíbrio Vida-Trabalho separados por gênero.

Tabela 18. Estatística Descritiva – Equilíbrio Vida-Trabalho.

Dimensão	Qualidade Vida-Trabalho	
	Fem.	Masc.
Média	7,38	7,22
Mediana	7,50	7,50
Desvio Padrão	1,68	1,90

Na Tabela 19, apresentam-se os resultados do teste de associação entre a quantidade de filhos dos respondentes e o Equilíbrio Vida-Trabalho.

Tabela 19. Associação entre Filhos e Equilíbrio Vida-Trabalho.

Dimensão	Qualidade Vida-Trabalho	Qualidade Vida-Trabalho	Qualidade Vida-Trabalho
	Consolidado	Fem.	Masc.
r de Pearson	-0,04	-0,12	0,09
p-valor (bicaudal)	0,50	0,14	0,46

Pelos resultados obtidos na Tabela 19, não se observa correlação significativa da quantidade de filhos dos participantes e do Equilíbrio Vida-Trabalho. Testando a associação entre filhos e Equilíbrio vida-trabalho, não foram observadas correlações, ainda quando segmentadas por gênero. Ou seja, a percepção de equilíbrio vida-trabalho não sofre alterações pelo número de filhos, tanto para os homens quanto para as mulheres respondentes.

Tal dado parece contrariar as diferenças de gênero acima expostas, mas também pode significar uma acomodação de homens e mulheres aos papéis tradicionais, de forma a equilibrar a vida familiar com o trabalho. Ainda, como vimos anteriormente, no cenário atual, as mulheres estão realmente se esmerando em seu papel de mãe e profissional e, ainda que por vezes se sinta cansada, está buscando cada vez mais estratégias para lidar com tantas demandas (CANDATEN, ZANATTA & TREVISAN, 2016; LOUREIRO, COSTA & FREITAS, 2012; BRUSCHINI, 2007).

6. Comparação da Percepção de Sucesso na Carreira e Variáveis Demográficas

Na Tabela 20, apresentam-se os resultados descritivos da Percepção de Sucesso na Carreira separado por grupos estabelecidos pelas variáveis demográficas dos participantes.

Tabela 20. Estatística Descritiva – Sucesso na Carreira.

Dimensão	Gênero		Estado Civil			Moradia		
	Fem.	Masc.	Casado	Solteiro	Divorciado	Família	Sozinho	Amigos
Média	7,53	7,96	7,68	7,67	7,11	7,62	7,85	8,33
Mediana	8,00	8,00	8,00	8,00	7,00	8,00	8,00	8,50
Desvio Padrão	1,51	1,24	1,53	1,20	1,17	1,48	1,14	0,82

Nota: n = 231.

O próximo passo foi avaliar estatisticamente se há diferenças nas médias da percepção e sucesso na carreira entre os grupos. Na Tabela 21, apresentam-se os resultados dos testes estatísticos de comparação.

Tabela 21. Comparação entre grupos – Sucesso na Carreira.

Dimensão	Gênero	Estado Civil	Moradia
U de Mann-Whitney	4764,00	-	-
Kuskal Wallis	-	2,18	2,03
p-valor (bicaudal)	0,08	0,34	0,36

Nota: n = 231.

Pelos resultados obtidos na Tabela 21, não se observam diferenças significantes nas respostas entre os grupos analisados.

7. Análise de associação entre Sucesso na Carreira e Variáveis Demográficas

Na Tabela 22, apresentam-se os resultados descritivos da Percepção de Sucesso na Carreira separado por grupos estabelecidos pelas variáveis demográficas dos participantes.

Tabela 22. Estatística Descritiva – Variáveis Demográficas.

Dimensão	Sucesso	Idade Inicial Trabalho	Responsabilidade Financeira	Filhos
Média	7,66	20,79	-	0,88
Mediana	8,00	21,00	4,00	1,00
Desvio Padrão	1,44	3,36	-	0,87

Nota: n = 231.

Na Tabela 23, apresentam-se os resultados do teste de associação entre a Percepção de Sucesso na Carreira e Variáveis Demográficas.

Tabela 23. Associação entre Percepção de Sucesso e Variáveis Demográficas.

Dimensão	Idade Inicial Trabalho	Responsabilidade Financeira	Filhos	Qualidade Trabalho	Vida- Escolaridade
Rô de Spearman	-0,04	0,10	-0,01	,299**	,137*
p-valor (bicaudal)	0,52	0,12	0,91	0,00	0,04

Nota: n = 231.

Pelos resultados obtidos na Tabela 23, observam-se que somente as variáveis associadas à Qualidade Vida e Trabalho e Escolaridade possuem correlação significativa com a Percepção de Escala de Sucesso na Carreira quando medido em um único item.

Sendo assim, de todas as variáveis demográficas avaliadas, somente duas mostram uma correlação com a auto-percepção de sucesso dos participantes: Qualidade de Vida e Escolaridade.

Em se tratando da correlação observada entre a auto-percepção de sucesso dos participantes e Qualidade de Vida, podemos dizer que reafirma o que já nos conta a literatura: como vimos anteriormente, para essa geração participante da pesquisa é fundamental qualidade de vida, dinamismo (LIPKIN & PERRYMORE, 2010; LANCASTER & STILLMAN, 2011), liberdade, desafio, diversão (BOSCHI, 2013), bem como exigem que o local de trabalho reflita seus valores (RYAN, 2010). Assim, uma alta auto-percepção de qualidade de vida pode levar a uma alta auto-percepção de sucesso na carreira e pode indicar consonância de valores.

Já em se tratando da correlação observada entre a auto-percepção de sucesso dos participantes e Nível de Escolaridade, temos que os respondentes com maior nível de instrução acadêmica têm uma maior auto-percepção de sucesso. Isso pode nos levar a pensar que, quanto mais instruído for o profissional, mais ele consegue galgar atributos tidos como indicadores de sucesso profissional – uma vez que a qualificação o possibilitaria ocupar cargos mais valorizados no mercado de trabalho. Esse conceito reforça o conceito de que dedicar-se aos estudos, escolher um “curso promissor”, entrar em uma boa faculdade, é muito estratégico para se conquistar sucesso profissional (SOARES, 2018; GRAF & DIOGO, 2009).

Outra hipótese é a de essas duas variáveis (alto nível de escolaridade e alta auto-percepção de sucesso) estejam correlacionadas com uma terceira: a valorização do estudo e do trabalho. Assim, o fato de serem indivíduos dedicados e persistentes (tal como sugere Grinberg (2018), ao defender que, para se ter sucesso, deve-se dedicar ao trabalho – em contraponto a visar “trabalhar com o que ama”), pode ter sido o que realmente os levou ao sucesso. Isso porque podemos pensar que indivíduos aplicados e persistentes tendem a inferir essa competência em várias etapas da vida: dedicam-se à vida acadêmica e ao aprimoramento e, com o mesmo afinco, dedicam-se à vida profissional – sendo a auto-percepção de sucesso um fruto colhido desse esforço.

Por fim, partir dos resultados obtidos na Fase Quantitativa, seguimos para o ranking dos respondentes com as mais altas autopercepções de sucesso na carreira, a fim de pinçarmos os sujeitos com maior índice de auto-percepção de sucesso na carreira para a segunda fase da pesquisa.

Fase Qualitativa

Concluída a primeira fase da pesquisa e tendo em vista a análise dos dados nela produzidos, demos início à Fase Qualitativa. Esta, por sua vez, consistiu em seis entrevistas semiestruturadas, realizadas com os participantes da fase quantitativa que tinham uma maior auto-percepção de sucesso profissional. Para tal, foi enviado convite de participação aos 15 primeiros do ranking, dos quais seis se colocaram à disposição novamente. Estes seis são os que compõem a amostra da segunda fase desse trabalho.

Tal como comentado anteriormente, para esta segunda coleta de dados, foi utilizada a abordagem narrativa (CRESWELL, 2014), que assume a co-construção de uma perspectiva intersubjetiva, onde a atribuição de significados aos fenômenos humanos é de grande valia. Em seguida, as entrevistas qualitativas foram analisadas pelo método de análise temática proposto por Braun & Clarke (2006), que consiste em um método de identificação, análise e relato de padrões ou temas que emergem a partir dos dados.

Narrativas

A seguir, introduzimos os participantes, apresentando aspectos de suas narrativas que julgamos essenciais para a compreensão das categorias temáticas construídas.

Participante 1 – Rute

Rute tem 39 anos, é psicóloga, casada, mãe de dois filhos. É a caçula de três filhos, e enfatiza que a mãe sempre deu preferência à sua irmã. Conta também que nunca ficou no “papel de vítima”, tendo sempre ido conquistar suas próprias coisas. Se diz mais independente desde cedo, ao passo que vê sua irmã muito mais ligada aos pais do que ela.

Rute conta que sempre se preocupou muito com as pessoas, sempre prestava atenção em quem precisava de ajuda e envolvia outras pessoas para ajudarem. Na juventude, pensou em fazer faculdade de Educação Física pois gostava muito de jogar vôlei, mas não estava convencida. Foi quando a Psicóloga da escola em que estudava aplicou um teste vocacional em todos os alunos e uma das possibilidades que apareceu para Rute foi a Psicologia. Seus pais sempre disseram que era fundamental que ela fosse bem-sucedida no que escolhesse e que tinha que fazer uma boa faculdade, “para não ficar

lavando cueca de marido”. Porém, quando Rute chegou em casa com a ideia de cursar Psicologia, os pais hesitaram (“torceram o nariz”). Já tinha uma tia na família que era psicóloga e nunca havia “dado certo na profissão” e isso os fez preocupados. Porém, Rute insistiu que não sabia que tipo de aluna e profissional a tal tia havia sido, mas que com ela seria diferente. Conta que não sabia se a Psicologia “dava ou não dinheiro”, mas que queria seguir adiante pois se identificava com a profissão. Conversou bastante com a psicóloga da escola, a fim de compreender melhor o ofício.

Casou-se com um homem que já trabalhava, então nunca precisou contar com o dinheiro do próprio trabalho para se manter ou mesmo sustentar sua família. Desde que se formou, trabalhou em empregos fixos, com carteira assinada, com horários e salário fixo. De alguns anos para cá, decidiu abrir um consultório particular e dar palestras na cidade onde agora reside com toda sua família, no interior de Minas Gerais. Rute se diz realizada profissionalmente porque hoje consegue ajudar muitas pessoas e o ganho disso é inestimável. Também consegue ter flexibilidade para ficar com sua família. Seus pais, outrora reticentes quanto à profissão, agora se mostram imensamente orgulhosos e dizem a todos na cidade que “aquela psicóloga” é filha deles. Rute se orgulha da própria profissão e recomendaria a Psicologia para algum vestibulando hoje apenas se ele realmente gostasse de ajudar as pessoas e visse que esse é o maior retorno que advém da profissão. Diz que cada um “tem que fazer o que gosta, ir atrás do que ama fazer”.

Participante 2 – Cristina

Cristina é advogada, casada, tem 37 anos e é mãe de 3 filhos. Sempre morou em São Paulo. É extrovertida, gosta de falar, e conta estar sempre rodeada de amigos e tem uma família bem próxima. É a caçula de três filhos, nascida em São Paulo. Em suas palavras, ela poderia ser uma pessoa mimada, mas não é. Conta que sempre foi uma ótima aluna, embora gostasse de estar “na bagunça”. Sempre tirou notas ótimas e ia muito bem na escola.

O pai também era advogado, mas, segundo ela, nunca demonstrou a expectativa de que ela também o fosse. Mas conta que sempre o viu exercendo a profissão “com muito orgulho, muito amor”. Quando era jovem, o pai de Cristina faleceu, e ela diz ter “assumido as rédeas da situação” toda. Diz que passou a ser o ponto de apoio para a mãe e é a responsável por manter a família unida. Em sua família diz que é importante “serem pessoas do bem”. Tem que ter respeito e tratar bem todas as pessoas, independentemente

de raça, condição social, credo, etc. Também diz que o marido é bastante trabalhador e trouxe esse valor da família dele também – o que acha ótimo.

Cristina conta que, quando optou pela profissão, queria algo que pudesse mudar alguma coisa, ajudar de fato às pessoas. E, como advogada de família, apesar de viver conflitos estressantes, consegue cumprir com esse objetivo. Acha que é bem-sucedida porque consegue aliar um trabalho que ama com flexibilidade de horários para estar com seus filhos, além de ter um retorno financeiro bom. Completa dizendo que recomendaria sua faculdade para quem estivesse prestando vestibular hoje e, mesmo se pudesse mudar, não teria optado por outra profissão.

Participante 3 – Felipe

Felipe é advogado, tem 28 anos, é solteiro, não tem filhos e nasceu e viveu em São Paulo a vida inteira. No momento, está trabalhando e fazendo uma pós-graduação na Universidade de Chicago, nos EUA.

Felipe é o mais novo de 3 filhos, e conta que seus pais são extremamente rígidos, até por conta da cultura da mãe, que é japonesa. Quando criança, tinha horário para tudo. Quando não estava na escola, estava fazendo alguma atividade de aprendizado extracurricular. Aos finais de semana, podia brincar com os primos e amigos, “como qualquer pessoa normal”. Seus pais sempre exigiram que os filhos tirassem altas notas e fossem muito estudiosos. Estudavam em uma escola que dividia os alunos por desempenho escolar e dava troféu para os três melhores alunos a cada bimestre e seus pais sempre exigiam que eles ficassem entre os premiados. Felipe conta que essa rigidez deu origem a um certo distanciamento.

Foi criado na igreja e diz que sua família é muito, muito católica. Por conta disso, fez todos os cursos: a escolinha da Bíblia quando era criança, a pré-catequese, catequese, a crisma, e depois disso, por escolha própria, parou de praticar. Mas conta que a família como um todo – irmãs e pai, são super católicos até hoje. Atribui também a isso o fato de as noções de certo e errado, bom e ruim serem muito, muito presentes. Também acredita que a profissão dos pais - auditores da receita – tenha corroborado. Tudo sempre tinha que ser “certinho” e os pais ficavam fiscalizando tudo o tempo todo.

Felipe se descreve como uma pessoa extrovertida, mas muito focado ao mesmo tempo. Crê que sua principal qualidade é a organização e isso o ajuda a ter um controle muito grande das coisas que estão acontecendo. Assim, consegue organizar muito bem

para tocar vários processos ao mesmo tempo “sem se desesperar”. Já quando indagado sobre como a sua família o descreveria, Felipe hesita um pouco e comenta que é uma pergunta difícil. Traz então um exemplo em que se recorda que, quando ia com o pai para o clube, o pai sempre o apresentava como sendo um menino muito bom, super estudioso, um ótimo filho e que só tirava nota boa na escola. Ele mesmo então reflete o quanto isso é engraçado, já que o pai o descreve não por uma característica que não era sua, mas algo que era colocado como imposição para ele.

Quando responde sobre as expectativas que a família tinha sobre ele, diz que os pais queriam que ele fosse ou promotor ou juiz e tivesse uma carreira estável, mas, como ele nunca quis ser funcionário público, não cumpriu em sua totalidade. O pai ficou bastante angustiado no início, mas depois viu que ele tinha uma boa carreira, numa boa empresa, então ficou um pouco mais tranquilo. Conta que teve muita influência dos pais e da irmã para escolher pela profissão, que queriam explicitamente que ele fizesse Direito. A irmã mais velha, também advogada, chegou a levá-lo junto para assistir aulas na faculdade dela. Chegou a pensar em fazer Relações Internacionais, mas optou pelo Direito porque este lhe proporcionava um número mais maior de oportunidades de trabalho, além de uma maior amplitude de escopo da profissão.

Diz ainda que, em termos de valores, tem muita influência por parte de seu avô materno, que “sempre foi uma figura de superação para todo mundo da família” porque era um imigrante do Japão, que chegou sem nada e com muito trabalho próprio construiu uma vida aqui no Brasil e colheu muitos frutos.

Felipe conta também que permanece na profissão porque ela lhe permite fazer mudanças e trabalhar em diferentes mercados, diferentes empresas e com diferentes objetos de trabalho. “Toda vez que eu achei que eu estava começando a cansar do meu objeto de trabalho, ficar um pouco entediado daquela mesmice, graças a Deus sempre surgiu uma oportunidade de fazer uma coisa diferente dentro da minha profissão” – relata.

Por fim, diz se considerar uma pessoa bem-sucedida porque se compara com seus amigos de turma e se percebe em melhor situação que eles em termos de carreira e salário. Acha que superou os objetivos que ele mesmo tinha como meta.

Diz que recomendaria sua profissão para um vestibulando hoje, mas desde que esse tivesse consciência de que não é uma profissão que você ganha dinheiro, tem sucesso, só se você trabalhar muito. Isso significa abdicar de muita coisa, se sacrificar muito, trabalhar de finais de semana e aos feriados.

Participante 4 – Beatriz

Beatriz é carioca, médica psiquiátrica, residente do Rio de Janeiro, tem 32 anos, é casada e não tem filhos. Tem uma irmã mais nova. Conta que teve uma infância boa, tranquila. Teve um bom suporte e bons pais. Diz não ter tido “luxo nem nada”, mas também não teve nenhuma privação importante. Se relacionava bem com a família e amigos.

Relata que seu pai sempre deu grande importância aos estudos e que sempre estudou em ótimas escolas, que inclusive estão além do que os pais podiam pagar. Como era boa aluna, nunca teve problemas, porém, sua irmã tinha mais dificuldades, então tinham “vários atritos” em casa com relação a isso. Diz que, fora os estudos (que aparece repetidamente em sua narrativa), o pai também falava muito de valores humanos: respeito e ética.

Beatriz ainda comenta que sempre foi uma pessoa curiosa, sempre quis entender como tudo funcionava. Conta que sempre gostou de estudar, desde pequena, embora só tenha reconhecido isso mais tarde. Também tinha interesse em Música e chegou a ganhar vários instrumentos de Natal, porém, como não tinha habilidade, acabou desistindo. Diz que na família é elogiada por ser estudiosa, está sempre em busca de novas formações. Fez Medicina, Residência, Especialização e agora está no Mestrado. Por conta da faculdade, saiu de casa muito cedo, ainda aos 17 anos e sempre “se virou” muito bem sozinha. Diz sempre ter sido muito independente, e que a mãe sofre muito com isso.

Beatriz comenta que, quando jovem, costumava acompanhar bastante seu avô em consultas médicas, e este sempre a estimulava a ser médica e falava muito bem sobre “a área da saúde”. Dizia que era uma carreira bastante promissora. Mas não está segura de que ele a tenha influenciado. “Talvez indiretamente” – reflete. Também relata que a mãe tem uma amiga bastante próxima que frequentava muito a casa dela e que era médica e, por conta disso, acabava contando bastante sobre a profissão. Diz ainda que, como médico é uma das profissões que todas as crianças têm contato ao longo da vida, está sempre no leque de possibilidades. Quando considerou a escolha, também pesou o fato de que é uma profissão onde, segundo ela, tem pouco desemprego.

Se diz muito feliz com a profissão, conta que se identifica muito com o que faz e tem “tesão” pelo seu trabalho. Hoje não se vê exercendo outra coisa e, se pudesse voltar no tempo, não teria feito outra escolha. Diz que recomendaria a profissão para os

vestibulandos e hoje, porém com ressalvas porque acha que a Medicina tem que ser escolhida pelos motivos corretos. As pessoas, segundo ela, vão pensando em ganhar dinheiro, mas não é bem assim; o dinheiro até vem, mas tem de “ralar” muito e abrir mão de muita coisa. Completa opinando que você tem que vir (para a Medicina) porque quer ajudar o outro, quer cuidar, quer fazer o bem.

Participante 5 – Leonardo

Leonardo é administrador, tem 36 anos, é solteiro e não tem filhos. É o filho mais novo, tem um irmão mais velho. Mora em Michigan, após ser promovido em seu cargo aqui no Brasil. Conta que teve uma infância “ok” porque os pais se divorciaram e a situação não era tão simples Também conta que a mãe sempre estava preocupada com dinheiro e o pai enfatizava demais que eles tinham que estudar muito, serem muito esforçados e os melhores, porque o mercado de trabalho – quando ele crescesse - seria muito competitivo. Leonardo conta que tanto ele quanto o irmão eram excelentes estudantes, sempre tiravam nota máxima. Brincava com amigos no prédio e não tinha muita afinidade com esportes. Na família dele, estudo e cultura vêm em primeiro lugar.

Conta que fez intercâmbio, morou fora na faculdade, trabalhou em outros países e sempre priorizou a carreira. Fez cursinho para entrar na melhor faculdade do Brasil, depois fez MBA nos Estados Unidos. Diz que escolheu Administração por proporcionar um leque bem amplo de atuação e porque via como uma boa porta de entrada para uma carreira promissora, para um sucesso profissional. Leonardo conta que sua família tem muito orgulho do que ele faz, sempre teve. Diz que seus pais contam para todos os amigos, mostram e divulgam nas redes sociais cada vez que ele sai em alguma reportagem ou dá alguma entrevista.

Leonardo se percebe bem-sucedido porque tem um alto cargo de gestão na empresa em que trabalha e é reconhecido globalmente. Só diz que tem um ponto a melhorar, que seria a qualidade de vida pois hoje trabalha demais e tem pouco tempo livre. Também pensa em ser empresário, começar um negócio próprio. Quando perguntado se indicaria sua profissão para alguém que estivesse prestando vestibular hoje, diz que sim, mas que a pessoa teria de estar ciente dos sacrifícios e do que teria de abrir mão caso buscasse o sucesso profissional.

Participante 6 – Júlia – Psicóloga

Júlia é psicóloga, tem 35 anos, Mestrado e Doutorado em Psicologia Clínica e mora em Belém. Conta que teve uma infância muito lúdica e que vem de uma família – por parte de mãe - bastante erudita, na qual desde seus bisavós, todos são formados. Sua bisavó era professora e escrevia livros. Seu bisavô (do qual ela herdou o primeiro nome) foi um famoso poeta e até hoje fazem referência a ele na cidade. Quando pequena, Júlia recitava seus poemas nas praças e eventos.

Conta que foi “criada para os livros”. Era muito estimulada ao aprendizado, começou a escrever com quatro anos e aos 15 já estava na faculdade. Segundo Júlia, seu legado sempre foi o do estudo, já que sua família é uma “família tradicional” no sentido de priorizar estudo e cultura. Diz que sua família é muito culta (todos inclusive falam ao menos três línguas) e que seu avô chegou a ser Desembargador. Então, em sua casa, mesmo o lúdico era com muito rebuscamento. Conta que sempre teve facilidade para estudar, se encantou pelos livros e sempre gostou de estar nesse ambiente.

Seu pai, médico, de origem judia, sempre a estimulou a pensar como empreendedora, desde pequena. Júlia fazia bazares e vendia suas lapiseiras para as amigas e confeccionava biquínis. Sua mãe, assistente social e terapeuta familiar, sempre interpretava as relações humanas que assistiam juntas nas novelas e a ensinava a ter esse olhar. Júlia não queria ser médica tal como o pai, tampouco trabalhar com um público tão vulnerável e desprovido de recursos, como a mãe. Quando decidiu cursar Psicologia, os pais não foram muito favoráveis pois ela seria nova demais para clinicar. Sugeriram que “fizesse algo antes”. Foi então que iniciou o curso de Fisioterapia, porém, quando se viu infeliz, justificou que iria cursar Psicologia, Mestrado e Doutorado até ter idade suficiente para convencer alguém de sua competência. E assim o fez.

Conta que foi estimulada a ser independente desde muito nova e exemplifica que ela mesma ia na reunião de “pais e mestres” representando seus pais. Mais velha, já tendo iniciado a faculdade, perdeu a mãe com um AVC – quando disse ter sido um fato bem marcante para sua independência.

Quando indagada sobre seu sucesso profissional, diz que se percebe muito bem-sucedida e conta que investe muito na carreira até hoje – fez muitas formações, faz supervisão toda semana, pensa estrategicamente em seu consultório como um modelo de negócios e hoje tem até fila de espera de pacientes. Ainda, ganha bem e poderia manter o padrão de vida sozinha caso viesse a se separar, tem prestígio e é reconhecida na cidade

e tem flexibilidade de horários. E isso tudo fazendo o que gosta, trabalhando em prol de ajudar pessoas.

Análise e Discussão dos Resultados Qualitativos

Categorias Temáticas

Para que se construa uma teia de significados possíveis, é necessária antes uma sistematização dos dados coletados. Desta forma, para a presente pesquisa, não foram estabelecidas categorias temáticas a priori. Do contrário, como o objetivo de identificar fatores nas respostas dos participantes que possam estar correlacionados a uma possível escolha mais duradoura pela profissão, nos voltamos às narrativas de cada um. Assim, buscamos em cada uma das entrevistas transcritas identificar e explicitar trechos acerca da visão de cada participante que ilustrem de maneira consistente os determinados temas. As entrevistas qualitativas foram analisadas pelo método de análise temática, que corresponde ao método flexível de identificação, análise e relato de padrões ou temas que surgem a partir dos dados (BRAUN & CLARKE, 2006). A identificação, análise e descrição de padrões ou temas, nos permitiu apresentar e organizar os dados de uma forma sintética, embora bastante representativa (FEREDAY & MUIR-COCHRANE, 2006). Por fim, esta metodologia nos possibilitou organizar os temas, a fim de refletir a realidade e co-construir os significados da realidade dos sujeitos (BRAUN & CLARKE, 2006).

Abaixo, discutiremos cada uma dessas categorias formuladas a partir dos dados obtidos:

Valorização e Incentivo ao Estudo e ao trabalho

Essa categoria de significados se faz presente em todos os discursos dos participantes. Algumas famílias foram citadas como mais rígidas e focadas explicitamente no critério “nota”, ao passo que, em outras, o fato de ser uma pessoa estudiosa e ter bons resultados escolares é quase que condição *sine qua non* de pertencimento.

“Eu sempre fui muito estimulada para ler. Muito mesmo. [...]. Eu fui criada para os livros. Então eu aprendi a falar com dois anos, já escrevia com quatro e meus pais me adiantaram duas séries no colégio. Eu entrei na faculdade com 15 anos, então meu legado sempre foi o do estudo. A minha família é uma família tradicional no sentido de priorizar estudo e cultura. [...] Minha família é muito culta. Desde a época dos meus bisavós, mesmo sendo pobres, todo mundo é formado. [...] Na minha casa, mesmo o lúdico era com muito rebuscamento, todo mundo falava pelo menos três línguas, então a educação sempre foi prioridade.” – Júlia

“Meu pai, sempre que me apresentava para os amigos dele, falava: ‘olha, o Felipe é um menino muito bom, super estudioso, um ótimo filho, só tira nota boa na escola!’ E é até engraçado, né? Porque isso não era uma característica minha, isso era uma imposição dele, né? Como pai, justamente por ser um pai muito rígido, ele nos obrigava a ser super estudioso, só tirar boas notas na escola. [...] Além de eu ter pais muito rígidos, eu estudava numa escola que valorizava muito a questão de nota. Ao final de cada bimestre, os três melhores alunos da sala ganhavam um troféuzinho. E sempre meus pais queriam que fôssemos um dos três [...]. Tinha um lugar lá, numa salinha de casa, que era onde ficavam os troféus dos filhos. [...] Mas era isso, sempre reconhecido por isso sim, por questão de estudo e, principalmente, por nota.- Felipe.

“O meu pai sempre deu um valor muito importante para o estudo, o colégio. Sempre estudei muito. Estudava no colégio que era mais caro do que eles poderiam pagar porque o colégio era uma prioridade. Então sempre teve essa questão de dar importância para estudar, para o estudo, para a escola. Então acho que isso, da minha criação, é uma coisa bem importante. [...] A minha família me elogia por eu ser estudiosa. Porque estou sempre fazendo. Sei lá, terminei a faculdade e fui fazer residência, depois fui fazer pós, depois fui fazer Mestrado... Eu gosto de ter isso, do ambiente profissional para estudar, eu acho legal, então, isso é uma coisa que chama atenção das pessoas nesse sentido de as pessoas sempre falarem isso para mim.” – Bruna.

“[...] gostava de estudar, também ia bem na escola... Para a minha família é importante esse negócio de ir bem na escola e tudo mais, então sempre fui um bom aluno e sempre tirei notas boas. Na minha família, você tem que ser bom aluno, você tem que se dedicar, tem que estudar, sempre. Meu pai sempre foi muito categórico com isso.

Tirávamos notas excelentes na escola e eu lembro que tinha que levar o canhoto assinado pelos pais no dia seguinte. E eu nunca lembrava de lembrava porque nunca nem lembrava de mostrar para os meus pais. Porque eles nunca perguntavam. Era tão óbvio para eles que éramos alunos incríveis que eles sequer pensavam em olhar os nossos boletins. Era como se, ‘se você é dessa família, claro que você vai bem na escola’. Não só por ser estudioso, mas porque você obviamente era muito inteligente.” – Leonardo.

“Sempre aprendi muito fácil, muito rápido, mas gostava de conversar. [...] Eu sempre fazia a prova e tirava nove, então não tinham como falar nada. [...] (Meus pais) me falaram para fazer uma boa faculdade porque isso era importante para eles. Então, que eu fizesse uma faculdade pública ou particular, mas que fosse de referência. E que eu poderia fazer quantos anos de cursinho fossem necessários, mas que não era para fazer ‘qualquer coisa’. [...] Falavam muito assim: ‘Vocês estão sendo formadas para serem trabalhadoras e terem sucesso, não para ficar lavando cueca de marido’”. – Rute.

“Ah, eu nunca dei trabalho, nunca fui uma menina que deu trabalho. Ia bem na escola – eu só bagunçava -, mas assim, sempre fui muito correta, sempre fiz tudo certinho, ia super bem na escola, tirava notas ótimas. – Cristina.

Como podemos notar, em alguns casos, a valorização do estudo é tão grande que é tido como a principal fonte de orgulho de uma família, como “estudioso” sendo uma grande característica pessoal, bastante honrável. O desempenho escolar é tão valorizado que, mesmo o respondente dizendo que conversava a aula toda” ou “só fazia bagunça”, “ninguém podia falar nada”, uma vez que tirava notas boas. Isso nos faz pensar que o pensamento predominante nesse conceito é de que nada mais importa, desde que o resultado acadêmico seja bom.

Como vimos na literatura, a sociedade em que vivemos e, principalmente, a família, nos apresentam um conjunto de valores e crenças que entronizamos e assimilamos como verdades em nossa subjetividade (JENSEN ARNETT, 2015; JORDANI et al., 2014; KUCZYNSKI & NAVARA, 2006). Essa crença de que “é preciso ser um bom aluno para se ter sucesso” e a valorização do estudo e do trabalho são bastante enfatizadas nas narrativas dos participantes entrevistados. Como Valores influenciam comportamentos e atitudes e servem como princípios norteadores na vida de uma pessoa (LOURENCETTI; NETO & GANGA, 2017), podemos pensar que esses participantes

prumaram suas escolhas de vida pautadas em valores familiares positivos no que se refere ao estudo e trabalho.

Esse valor também apareceu nos resultados quantitativos da presente pesquisa, quando vimos que “Nível de Escolaridade” foi um dos dois únicos itens se correlaciona com a auto-percepção de sucesso na carreira. Tal como discutimos, o fato de se dedicarem à formação acadêmica (tendo assim um alto nível de escolaridade) lhes proporcionou oportunidades de carreira e, de forma recursiva, o fato de serem pessoas que valorizam o esforço e a dedicação os fez ter sucesso – tanto acadêmico quanto profissional. De qualquer forma, a crença no sucesso pela dedicação e a valorização do estudo e do trabalho são inerentes à equação.

Identificação

Como discutimos anteriormente, é comum que os jovens tenham alguém como referência quando pensam em optar por alguma profissão. Nos discursos narrativos analisados no presente estudo, notamos como Alguém na família ou próximo a ela com a mesma profissão.

“Meu pai era advogado e ele adorava, então eu sempre gostei muito da profissão. Eu via ele exercendo a profissão com amor, então talvez isso possa ter sido uma influência indireta porque realmente ele nunca insistiu para eu ser advogada.” – Cristina.

“Acho que não teve influência... Meu avô é administrador também, formado na mesma faculdade que eu e se deu muito bem profissionalmente. Talvez, de uma forma inconsciente, eu tenha levado isso em conta...” – Leonardo.

“Eu ia muito na sala da psicóloga (da escola), chamava para ajudar, então, quando apareceu Psicologia no meu teste vocacional, os meus colegas me falavam: ‘nossa, essa é a profissão certa para você, é a sua cara, faz muito sentido!’ (...) Ela foi me explicando o que era Psicologia porque eu demonstrei interesse e eu pensei: ‘nossa, tem tudo a ver comigo’. – Rute.

“Tive muita influência da minha irmã, que até me levava com ela para a faculdade e para o trabalho para me mostrar como era o Direito. Também tive muita influência do meu avô, que chegou aqui no Brasil como imigrante japonês e foi uma figura de superação para todo mundo da família, porque chegou com uma mão na frente outra atrás, sem ter nada, e construiu a vida toda com trabalho próprio. Trabalhou muito, mas colheu os frutos do trabalho. Isso sempre foi uma referência para mim.” – Felipe.

“Psicologia entrou porque, como eu te falei, minha mãe era terapeuta de família. Então, esse olhar, esses comentários... Minha mãe sempre conversava muito comigo. Chegava nas coisas de casal e ela me comentava tudo mesmo. Quando víamos uma novela, ela comentava comigo. Então eu sempre fui estimulada a ver além do que estava sendo dito ali e eu acho que a Psicologia foi um meio do caminho entre a Medicina (profissão do pai) e a Assistência Social (profissão da mãe).” – Júlia.

“Tinha uma amiga da minha mãe que era dermatologista. Eu acompanhava o trabalho dela, mas de longe. Ela me explicava mais ou menos como era a Dermatologia. Então era uma pessoa que não era da família propriamente dita, mas era bastante próxima. (...). Meu avô era cardiopata então ele sempre estava indo ao médico, ficava internado no hospital. Eu o acompanhava sempre, mas na época também não associava não, não achei que ia fazer Medicina por conta disso, mas hoje vejo que teve alguma influência sim. Ele sempre falava da área da saúde. Mas ele falava muito para eu ser pneumologista – que era uma área muito bacana ou cardiologista, que era muito legal.” – Beatriz.

Nas narrativas dos participantes, é possível identificarmos o conceito de Identificação que mencionamos anteriormente. Assim, é muito comum o filho que, identificado com o pai ou com alguém próximo, escolhe seguir a mesma profissão. Como podemos analisar nos fragmentos dos discursos de cada um, foram escolhas “boas” realizadas com autonomia dos motivos originais que, por sua vez, deram lugar à identificação com determinada pessoa que desempenha um papel ocupacional (BOHOSLAVSKY, 2015).

Identificação com pessoas próximas não são as únicas que podemos notar nas narrativas dos participantes. Há também, presente no discurso, uma identificação consigo

mesmo – fenômeno que também está inserido nos conceitos de Bohoslavsky (2015) quanto aos diferentes tipos de escolha; temos traços de “Escolhas Maduras” – baseadas na possibilidade do jovem de conseguir se identificar com seus próprios gostos, interesses, aspirações, etc. e identificar o mundo exterior, as profissões, dependendo da identificação consigo mesmo. Bem como traços de uma “Escolha Ajustada”, onde os jovens tiveram autocontrole para coincidir seus gostos e capacidades com as oportunidades exteriores, sobrevivendo uma boa responsabilidade individual.

Independência e Autonomia

Analisando as diferentes narrativas, percebemos um padrão bastante marcante no que diz respeito a auto-percepção de independência dos participantes. Quase todos, em algum momento do discurso, comentam sobre se sentirem bastante autônomos, ainda desde muito jovens.

“Ah, eu sou totalmente independente dos meus pais desde bem novinha, coitados! A minha mãe inclusive sofre com isso... Mas sempre foi assim. Não sou dependente de forma alguma. Nem dos meus pais, nem de ninguém. Eu me viro muito bem sozinha.” – Beatriz.

“Eu não dependia muito dos meus pais, não... Era uma criança mais independente. Hoje eu consigo ver isso. [...] Eu sentia que a minha irmã era a preferida, então eu não ficava esperando nada, esperando migalhas, nem nada. Eu ia atrás das minhas coisas e atrás de tudo. Eu não ficava no papel de vítima. [...] Não, eu ia e fazia. Então sempre fui mais autônoma, fui buscar minhas coisas sozinha.” – Rute

“Mas eu já estava treinada para ser independente desde nova. Desde pequena, se a minha mãe não pudesse ir para a reunião de pais e mestres na escola, ela colocava na minha agenda que eu poderia participar da reunião. [...] Sempre fui muito estimulada a resolver tudo sozinha.” – Júlia.

“Meu pai teve uma doença bem séria e eu meio que assumi as rédeas de tudo assim, então acabou caindo sobre mim essa responsabilidade, porque eu quis. De

tomar as rédeas, ajudar a minha mãe e tal.” - Cristina

“Eu sempre fui muito de me virar, desde pequeno. Se queria alguma coisa, acordava cedo, lia ‘O Estadinho’ e ficava comprando e vendendo fitas de videogame e outros brinquedos. Ia atrás de tudo que queria sozinho, me virava bem.”. - Leonardo

A autonomia – bem ilustrada pelas falas dos participantes - é oriunda justamente da relação com o outro, e se dá quando conseguimos dosar nossas relações de dependência de uma maneira saudável, o que nos possibilita ser o principal agente responsável por nossas escolhas. Assim, para se constituírem autônomos, pelo processo de individuação, os participantes ilustraram, através da narrativa, terem assumido diferentes papéis dentro da família e buscaram se separar dos preceitos estabelecidos anteriormente - não cortando vínculos - mas podendo “caminhar com as próprias pernas”. (CAVALHEIRO, 2016).

Essa categoria de significados nos remete ao conceito de diferenciação de self que discutimos anteriormente, onde o sujeito consegue – através de um processo de autonomização - se diferenciar de sua família de origem e busca satisfazer aos próprios desejos e anseios. Desta maneira, o sujeito não se atém aprisionado pelas expectativas, mandatos e delegações familiares, mas apropria-se conscientemente de si mesmo (BOWEN, 1991), mesmo em famílias mais rígidas, como no caso de Felipe.

Qualidade da comunicação na Família

Ainda que os relatos apontem para famílias mais ou menos rígidas, podemos notar que os participantes, quando não se sentiam confortáveis no papel/profissão – ou até mesmo o campo de atuação dentro de uma determinada profissão - que a família tinha pré-determinado para ele, tiveram espaço para colocar seus desejos e anseios e serem ouvidos. As famílias, embora contrariadas, conseguiram ter recursos suficientes para abarcar a nova escolha e apoiar o respondente:

“Quando eu falei ‘Psicologia’, não gostaram muito não, deram uma entortada no nariz... (Risos). ‘É, parece que não dá muito dinheiro (disseram os pais). Então eu falava para eles: ‘Para mim, vai dar’. Na época, inclusive, eles achavam que Psicologia era coisa para doido, que eu ia lidar só com malucos. Então ficaram meio... [...] O único medo que eles tinham era de que eu não ganhasse dinheiro, mas aí com o tempo eles foram... Depois, mais para o final da minha faculdade, a minha mãe começou a perguntar muita coisa. Queria entender, queria aprender, aí ela foi fazer terapia. E foi muito bom para ela... [...]. Hoje eles acham lindo.” – Rute.

“Meu pai até queria que eu fizesse concurso, que eu nem advogasse. [...]. (Hoje) minha mãe ter um super orgulho, fica super feliz, fala para todo mundo: ‘a minha filha é advogada de família’. Meu pai também era mega orgulhoso. [...] São bem orgulhosos, com certeza.” – Cristina.

“Meus pais sempre me apoiaram na escolha do curso. Uma vez tivemos um impasse porque eu queria trancar a faculdade para morar fora um ano trabalhando e propus para o meu pai se ele poderia continuar me dando esse dinheiro da mensalidade como se eu ainda estivesse estudando. Mas que depois eu pagaria o último ano sozinho. Eles ficaram preocupados, mas toparam. [...]. Acho que sempre tiveram orgulho do que eu faço e de tudo que eu escolhi da minha trajetória. Então, meus pais sempre foram de comentar com os amigos deles: ‘meu filho tá fazendo isso, tá fazendo aquilo’, sempre publicam no Facebook... (Risos).” – Leonardo.

“Minha mãe deu a opinião contrária. Ela falou para eu não fazer Medicina de jeito nenhum. [...] Ela falou: ‘Beatriz, mas você tem certeza, filha? Médico não tem vida, você vai trabalhar muito e você não vai ter hora, não vai ter...’. E eu falei: ‘Mãe, fica tranquila, eu vou sim. Eu vou dar um jeito.’ Ela não queria, mas...” – Beatriz.

“Meus pais sempre quiseram que os filhos fossem ou promotor ou juiz. E nisso eu acho que eu não cumpri as expectativas. (Risos). Porque eu nunca quis ser funcionário público, sempre quis ir para o setor privado, então acho que a expectativa deles de que nós tivéssemos um bom emprego, uma estabilidade e uma boa carreira – isso sim eu cumpri. Mas não cumpri do jeito que eles queriam, porque - até por serem funcionários públicos, meus pais valorizavam muito essa questão de prestar concurso e se tornar

funcionário público. Como eu não segui nessa carreira, principalmente no começo, logo depois que eu me formei, para o meu pai era um pouco angustiante [...]. Porque você não tem a estabilidade que você tem no funcionalismo público, né? [...] Hoje, com oito anos de formado, ele já consegue olhar para mim ver que existe uma estabilidade no que eu faço, então é um salário bom, é uma carreira boa e apesar de não ser mais no público existe essa estabilidade.” – Felipe.

“Primeiro, como eu entrei com 15 anos, eu fiz Fisioterapia porque quando eu falei para os meus pais que eu queria psicologia, eles disseram: “Não, você vai se formar com 21 anos, quem vai para o seu consultório com 21 anos?”, então, eles falaram: “Faz uma outra coisa e depois você vai para Psicologia”. Então eu entrei na fisioterapia. E aí eu comecei a ver que aquilo não era para mim porque o meu olhar ia para outra coisa. E aí eu estava no segundo ano de fisioterapia quando falei para os meus pais que não dava mais. Que eu ia fazer psicologia e depois faria mestrado, doutorado e até terminar tudo isso, eu já seria mais velha.” – Júlia.

Sempre que contam sobre a conversa com os pais e como estes não estavam de acordo com a decisão sobre o rumo da escolha da profissão ou mesmo sobre alguma decisão correlata, os pais buscaram respeitar, aceitar e acolher os jovens em questão. E depois, passado um período, estes mesmos pais aparecem como muito orgulhosos com relação a profissão desempenhada pelos filhos.

Estes recortes das narrativas dos participantes nos remetem ao fato de que a comunicação intrafamiliar tem um papel fundamental nessa dinâmica de escolha profissional. São exemplos de contextos familiares onde existem momentos de apoio e a comunicação é aberta, garantindo um suporte emocional seguro aos filhos — o que, por sua vez, pode ter favorecido o desenvolvimento vocacional dos indivíduos. Ou seja, são famílias que oferecem múltiplas oportunidades aos seus filhos, permitindo-lhes que assumam as suas decisões, quer seja com relação à escolha profissional, quer em relação ao projeto de formação; e, embora os respeitem nesse processo, garantindo-lhes autonomia e protagonismo nas escolhas, não deixam de os questionarem sobre suas opções, antecipando-lhes as possíveis consequências das suas decisões (GONÇALVES, 2006).

Nos exemplos que observamos, o vínculo pais-filhos se mostrou transparente. As cobranças dos pais – nem sempre declaradas - bem como as opiniões, são valorizadas e

até aceitas, uma vez que não era esperado do jovem uma submissão. A família era sentida como fonte de apoio (ANDRADE, 1997). E é justamente a qualidade emocional do vínculo pais-filhos, junto a outros fatores, que gera condições facilitadoras do processo da escolha da carreira e do desenvolvimento do jovem em direção ao mundo adulto (ALMEIDA & MELO-SILVA, 2011).

Motivações

Há uma categoria bastante expressiva, porém que só surge quando segmentamos os respondentes entre mulheres e homens. Quando questionadas sobre o que levaram em consideração quando optaram pela profissão, as mulheres tendem a responder que, um dos fatores foi “querer ajudar” ou “fazer alguma coisa pelo bem”. Falam sobre gratificações que vão além do dinheiro:

“Então, acho que (o fator que levou em consideração quando escolheu a profissão) foi muito esse fator de ‘querer justiça’, sabe? De querer tentar mudar alguma coisa, não sei te dizer assim... Querer ajudar, querer fazer alguma coisa para o bem, querer ajudar em algum sentido. Acho que é mais isso que me levou a escolher.” – Cristina.

“Gostava muito de conversar com as minhas amigas, saber como elas estavam, me preocupava muito. Se tinha alguém chorando, eu estava lá tentando ajudar, chamando o coordenador da escola. Eu me preocupava muito em ajudar. Eu ia muito na sala da psicóloga da escola, chamava para ajudar... [...] Eu gosto de ver assim, como eu era quando era adolescente, eu gosto de ser a pessoa feliz, eu gosto de ajudar. E isso me alimenta, então por isso que eu falei daquela questão na infância... Porque eu acho que isso me transformou também, quando eu ajudo a outra pessoa é aquela coisa, né? Quando a gente cura o outro a gente cura a gente também. Então eu consigo ajudar alguém e essa pessoa fica feliz e vive a vida - isso não tem retorno que pague não tem retorno maior para mim, não é tanto pelo financeiro.” – Rute.

“Eu sabia que queria trabalhar com Psicologia, com pessoas. [...] A psicologia estava no meio da Saúde e de Humanas. Tinha uma sensibilidade, aí era o meu caminho, sabe? [...] No meu consultório, eu compro flores naturais, tem uma copa, tem uma mesa

de jantar, a gente janta juntos, a gente faz rituais... [...] tudo isso sou eu conectada com eles. Esses detalhes fazem toda a diferença. Eu passo o café na hora, escrevo carta no dia do aniversário, a gente comemora junto...” - Júlia.

“(Medicina) é uma profissão para mim, assim, muito bacana. Mas as pessoas têm muito isso, que ‘eu vou entrar e ganhar dinheiro’ e isso e aquilo. E você tem que vir porque quer ajudar o outro, quer cuidar, quer fazer o bem também.” – Beatriz.

Assim, como podemos notar, as mulheres que encabeçaram esse estudo como tendo uma maior auto-percepção de sucesso, optaram por profissões que envolvem o cuidado com o outro, o ser benevolente, profissões que também propiciam uma mudança social a alguém que está em uma condição vulnerável. Poderíamos pensar em teorias explicativas que ressaltassem a satisfação em “fazer o bem”, mas as teorias quanto à generificação das profissões parecem bastantes satisfatória nesses exemplos. As mulheres desta segunda fase da pesquisa optaram por escolher carreiras que lhes conferisse a possibilidade de *cuidar do outro* – seja pela Psicologia, pela Medicina ou pelo Direito. Ressaltam essa virtude possivelmente sem ter consciência de que este é um dos papéis que a sociedade lhes impõe como possíveis, como escolhas dentro de um leque restrito de opções (GASPARINI, 2016; ARAÚJO, 2010; VANALLI, 2012).

Por outro lado, em suas narrativas, os homens mostram terem optado por profissões que lhe conferissem maiores probabilidades de sucesso, mais oportunidades de trabalho, sucesso financeiro e status. É interessante notarmos, nas narrativas, como inclusive a expectativa social com relação a eles prume consideravelmente para esse fator:

“Ah, eu acho que a expectativa da minha família é que eu fosse um excelente profissional, fosse muito bem-sucedido e ganhasse dinheiro no que eu faço. Enfim. Acho que só isso. Acho que eles me tinham como um empresário, assim, ou alguém com uma um alto cargo de Gestão... Tipo o que eu tenho mesmo. (Risos). Então acho que sempre foi colocado para mim que eu poderia e era capaz de ter muito sucesso. [...] Como escolhi administração ela me dá um leque de opções bastante amplo, né?” – Leonardo.

“[...] eu achei que o Direito seria uma carreira mais dinâmica porque me formando no curso de Relações internacionais eu teria “x” oportunidades de trabalho,

mas me formando no curso de Direito que eu teria 2x ou talvez 3x oportunidades de trabalho que eu teria em RI.” - Felipe

Assim, através desses recortes é possível perceber o contraste em se tratando dos fatores motivacionais que influenciam homens e mulheres a optar por uma determinada profissão. Ao passo que as mulheres procuram carreiras que lhes proporcionem a possibilidade de “ajudar pessoas” e “cuidar de pessoas”, os homens enfatizam sucesso econômico e oportunidades de trabalho (GRAF & DIOGO, 2009).

Significados de “bem-sucedido”

Com relação a essa categoria, novamente podemos identificar uma questão de gênero que tangencia a temática abordada. Quando indagados sobre a auto-percepção de bem-sucedido, os participantes divergem de maneira substancial. As mulheres, ainda voltando ao discurso de que “ajudar o outro” fazendo o que se gosta já é um critério de sucesso, aqui também trazem um novo tópico: o de ter um horário flexível para se fazer mais presente na vida dos filhos e do lar:

‘Ah, (me) considero (bem-sucedida) sim! Para mim, muito! Ah, [...] de dois anos para cá que eu trabalho só em consultório, eu faço a minha rotina. Eu tenho flexibilidade de horários para fazer outras coisas. Eu posso abrir mão do trabalho para fazer após o mestrado ficar com a minha família, então é um trabalho que eu me considero sucedida, porque eu consigo como eu trabalho pagar as minhas contas e ter uma vida bem confortável e ter tempo livre para usufruir de outras coisas. E eu considero isso ser muito bem-sucedida risos. Mesmo sem ter um milhão na conta. (Risos).’ – Beatriz.

“Eu acho que sim, me considero uma pessoa bem-sucedida porque eu faço o que eu gosto eu gosto do que eu faço. E conseguir equilibrar trabalho, retorno financeiro, também com a vida pessoal é ótimo. Eu não preciso hoje de um retorno financeiro maior, que vai me dar uma vida mais estável. Eu não preciso trabalhar loucamente a ponto de sentir falta de estar com a minha família, por exemplo. Né?” – Rute.

“Me considero bem-sucedida porque eu consegui aliar o trabalho com uma coisa que eu gosto, né? Lógico é cansativo, né? Tem dias que... Por exemplo, hoje foi um dia muito desgastante, mas eu consegui conciliar horários, filhos, família, com uma profissão que eu gosto. Então acho que isso, ser bem-sucedida é isso: você fazer uma coisa que você gosta e conseguir conciliar com tudo, né? Acho que é isso.” – Cristina.

Em contrapartida, para os homens, o sucesso está muito mais atrelado a cargos, salários e status:

“Me considero uma pessoa bem-sucedida porque tenho orgulho do que faço, eu gosto do que eu faço, acho que eu faço bem e consegui chegar onde eu queria, né? Salário e tal. Inclusive eu consigo me proporcionar as coisas que eu queria. Então eu acho que eu gosto bastante. Só na questão flexibilidade de tempo que ainda estou tentando melhorar, hoje trabalho muito e não tenho muito tempo livre.” – Leonardo.

“Eu me considero uma pessoa bem-sucedida, acho que com meus oito anos de formados, hoje eu estou numa situação que eu gosto muito. Estou feliz na posição que eu estou hoje e, em comparação com as pessoas da minha idade, do meu tempo de formado, eu vejo que eu estou igual o melhor. Então isso é muito importante para mim em termos de comparação com os meus pares. Eu me sinto melhor do que muita gente. Eu sinto que eu evoluí, nesse mesmo período de tempo de formado, evoluí mais rápido do que as outras pessoas. Então me sinto bem-sucedido porque assim, pessoalmente, com os adjetivos que eu queria ter cumprido, eu consegui cumprir a maioria deles. Não vou dizer todos porque sempre tem altos e baixos, mas quase todos os objetivos que eu tinha traçado para mim mesmo eu conseguir cumprir. E em comparação com os meus pares, eu sinto que eu estou numa posição muito boa também.” – Felipe.

Levando em conta os diferentes discursos, podemos notar a discrepância do que cada um dos grupos quanto aos aspectos que levam em consideração para se dizerem bem-sucedidos. As mulheres enfatizam prioritariamente terem o privilégio de trabalharem com o que gostam, de poderem ajudar as pessoas e ter maior flexibilidade de tempo para cuidar da família; os homens, em contrapartida, se dizem bem-sucedidos pois tem uma carreira de status, atingiram um determinado nível econômico ou estão em vantagem quando comparado com seus pares, cabendo aqui destacar que ambos os

participantes homens não têm filhos. Se compararmos os discursos masculinos com o de Beatriz, que tampouco tem filhos, as diferenças de gênero se mantêm – uma vez que ela também optou por uma profissão ligada ao “cuidar do outro” e também preza por um trabalho que lhe confira horários flexíveis para estar com a família.

Esses dados vão ao encontro do que vimos previamente na literatura, em que as mulheres atribuem maior importância à satisfação no trabalho, realização profissional e pessoal que os homens (ESTIVALETE et al.,2011) e, embora também valorizem o sucesso econômico pela profissão, sempre o alinham com casamento e filhos (QUITETE, VARGENS & PROGIANTI, 2010 e MENEZES & HEILBORN, 2007); para elas, ser bem-sucedida é “ser feliz” (GRAF e DIOGO, 2009). Já os homens valorizam a competitividade, o prestígio, a superioridade individual e a competição com os colegas (ESTIVALETE et al.,2011); enfocam o sucesso econômico (GRAF & DIOGO, 2009) e o sucesso na carreira (QUITETE, VARGENS & PROGIANTI, 2010 e MENEZES & HEILBORN, 2007).

Assim, vemos que também o significado de sucesso e os valores relativos ao trabalho estão vulneráveis a essas representações de gênero que temos atualmente na sociedade.

CAPÍTULO 5

Considerações Finais

A presente pesquisa, de uma perspectiva sistêmica, buscou compreender os fatores envolvidos na escolha profissional dos jovens que, quando levados em consideração, tendem a proporcionar uma escolha mais duradoura pela profissão. A ideia seria justamente, ao se identificar esses fatores, pensar maneiras de trabalhá-los de maneira efetiva nos jovens de hoje, a fim de proporcionar uma escolha mais madura e ajustada (BOHOSLAVSKI, 2015), para que possamos buscar diminuir a evasão universitária que vivemos – dado o número assombroso de estudantes que abandonam a universidade ou trocam de curso (INEP, 2015; SOARES, 2018) - e a alta rotatividade nas empresas (ROCHA-DE-OLIVEIRA, PICCININI & BITENCOURT, 2012; MARTIN, 2005) – dado a quantidade de jovens adultos que está insatisfeita com a profissão. Tal expectativa imprime resultados de impacto social à pesquisa.

A partir deste objetivo, foi proposto estudar a Geração Y por ser a que já está alguns anos no mercado de trabalho e por terem bastantes características similares à Geração Z (SERRANO, 2010) - que acabou de se formar no Ensino Superior e está no início da carreira - a fim, com os resultados encontrados, poder contribuir com as escolhas desses jovens.

Dentro desta proposta de trabalho, primeiramente foi feita a avaliação da percepção sobre satisfação na carreira para, em seguida, esquadriharmos os fatores envolvidos na escolha profissional. Assim, fez sentido a adoção de um método misto, composto por duas fases distintas, porém complementares e sequenciadas - visto que conecta tanto uma abordagem qualitativa como uma quantitativa. (CRESWELL & CLARK, 2013).

Para a fase quantitativa, lançamos mão dos conceitos oriundos do trabalho de validação da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira de Costa (2013), que sugere que o sucesso na carreira tenha várias dimensões.

Os resultados mostraram que quando consideramos apenas a Dimensão Objetiva (que engloba apenas as dimensões 1.Hierarquia e Promoção e 2.Remuneração), não

vemos discrepância entre as percepções de homens e mulheres no que diz respeito à própria carreira. A dimensão objetiva em questão é interessante pois faz referência à critérios mensuráveis e, quando há o reconhecimento hierárquico e salarial, ocorre a interferência direta nos fatores pessoais de percepção - podendo levar a menor ou maior reconhecimento do sucesso em suas carreiras (ROCHA, 2013; MALUF e KAHHALE, 2010). Esse resultado pode sugerir, tal como defende Hryniewicz & Vianna (2018) que as mulheres muitas vezes não percebem o preconceito à sua volta - por não sofrerem sempre um preconceito aberto.

Contudo, quando a consolidamos com a Dimensão Subjetiva em prol de uma visão unificada de auto-percepção de sucesso entre homens e mulheres, temos que as mulheres tem uma auto-percepção de sucesso mais baixa que os homens. Ou seja, os homens tendem a ter uma auto-percepção de sucesso maior do que as mulheres.

Quando comparamos a Responsabilidade Financeira, novamente foram observadas diferenças significativas nas respostas dos homens e das mulheres: os homens se percebem com uma responsabilidade financeira maior do que as mulheres.

Considerando que na nossa amostra 57,1% dos participantes têm filhos, tais resultados nos conduzem às diferenças de gênero. Tradicionalmente as mulheres são educadas para o cuidado e o apego e os homens talhados para o sucesso. Mesmo com o crescimento no número de famílias nas quais pais e mães trabalham fora de casa, o homem continua sendo o provedor material e moral da família, sendo conferida às mulheres a responsabilidade maior pelo cuidado com os filhos, o que gera dificuldades para romper com a tradicional divisão sexual do trabalho (ROMANELLI & ABADE, 2018; MINELLA, BORGES & KARAWAJCZYK, 2013). Mas, a partir da narrativa de Beatriz, podemos hipotetizar que a chegada dos filhos pode ser considerado um fator a mais nessa equação, pois as desigualdades entre homens e mulheres são anteriores a essa passagem no ciclo vital. Tal fato nos permite questionar sobre o que ocorre com homens e mulheres em idade mais avançada, na manutenção ou não dessas diferenças que acabam por transformar-se em desigualdades e sugerem uma nova pesquisa.

Podemos pensar essa variável como possivelmente emparelhada a três outros aspectos: o fato de salários mais altos serem atribuídos aos homens do que as mulheres (mesmo quando ocupam o mesmo cargo) (BBC BRASIL, 2016; HRYNIEWICZ & VIANNA, 2018); o fato de as mulheres tenderem a escolher profissões e ocupar cargos

tidos como extensões dos seus dotes socialmente tidos como “naturais”, menos valorizados socialmente e com salários mais baixos (VANALLI, 2012; GRAF & DIOGO, 2009); e o fato de as mulheres terem acima um “teto de cristal” (YANNOULAS, 2002), que não lhe confere a mesma oportunidade de assumir cargos de liderança – e por conseguinte, mais bem remunerados - tal como os homens (GLADMAN & LAMB, 2012);

Ao testarmos o índice de auto-percepção de sucesso na carreira e a idade dos respondentes, não encontramos diferenças significativas. Ou seja, os respondentes não têm uma auto-percepção de sucesso diferente, quando comparamos suas idades. Esse indicador corrobora com a teoria de que os indivíduos que compõem uma geração (nesta pesquisa, uma fatia da Geração Y) partilham de um mesmo conjunto de características e valores - premissa que assumimos nessa pesquisa (LIPKIN & PERRYMORE, 2010; ZEMKE, 2008).

Já quando comparamos autônomos e empregados, existem diferenças significativas em alguns componentes da Dimensão Subjetiva. Tanto no componente Competência, como em Contribuição, Criatividade e Identidade, as médias dos respondentes autônomos foram significativamente maiores do que as dos empregados. Já quando averiguamos a Dimensão Objetiva, não encontramos diferença entre autônomos e empregados. Ainda, quando agrupamos ambas as dimensões, a diferença entre a percepção dos autônomos e dos empregados continua expressiva, ou seja, levando em consideração todos os componentes, os respondentes autônomos têm uma auto-percepção de sucesso maior do que os empregados. Atribuímos tal resultado às próprias características da geração Y conforme descritas na literatura, ou seja, a importância que dão para a liberdade e para seu tempo livre fora da empresa. (SGANDERLA et al., 2016).

Outro dado que podemos aferir é que a percepção de equilíbrio vida-trabalho não sofre alterações pelo número de filhos - tanto para os homens quanto para as mulheres respondentes. Tal dado parece contrariar as diferenças de gênero acima expostas, mas também pode significar uma acomodação de homens e mulheres aos papéis tradicionais, de forma a equilibrar a vida familiar com o trabalho, já que as mulheres estão buscando cada vez mais estratégias para lidar com as demandas do trabalho e as da família (CANDATEN, ZANATTA & TREVISAN, 2016; LOUREIRO, COSTA & FREITAS, 2012; BRUSCHINI, 2007).

Por fim, também se observou que somente duas variáveis mostram uma correlação com a auto-percepção de sucesso dos participantes: Qualidade de Vida e Escolaridade. Podemos dizer que o resultado corrobora com a literatura, uma vez que, como já visto, para essa geração participante da pesquisa é fundamental qualidade de vida, dinamismo (LANCASTER & STILLMAN, 2011; LIPKIN & PERRYMORE, 2010), liberdade, desafio, diversão (BOSCHI, 2013), bem como um local de trabalho que reflita seus valores (RYAN, 2010). Assim, uma alta auto-percepção de qualidade de vida certamente os levaria a uma alta auto-percepção de sucesso na carreira.

Sobre a seguinte correlação, foi possível aferir que os respondentes com maior nível de instrução acadêmica têm uma maior auto-percepção de sucesso. Essa fato pode ser atribuído ao fato de que, quanto mais se qualifica, mais se conquista posições de destaque - o que reforça a crença de que dedicar-se aos estudos escolher um “curso promissor”, entrar em uma boa faculdade, garante o sucesso profissional (GRAF & DIOGO, 2009; SOARES, 2018) – tal como prega a Geração *Babyboomer* (PATELA, 2016). Outra hipótese é a de alto nível de escolaridade e alta auto-percepção de sucesso não estejam diretamente relacionadas, mas sim correlacionadas com a valorização do estudo e do trabalho. Assim, podemos pensar que indivíduos aplicados e persistentes se dedicam tanto à vida acadêmica quanto à vida profissional – sendo a auto-percepção de sucesso oriunda dessa equação.

Na fase qualitativa, a partir das narrativas dos seis participantes, pudemos chegar à seis categorias temáticas: *Valorização e Incentivo ao Estudo e ao trabalho, Identificação, Independência e Autonomia, Qualidade da comunicação na Família, Motivações, e Significados de “bem-sucedido”*.

A valorização e Incentivo ao Estudo e ao trabalho se fez presente nas narrativas de todos os participantes, respaldando os resultados encontrados na fase anterior. Algumas famílias foram citadas como mais rígidas e focadas explicitamente no critério “nota”, ao passo que, em outras, o fato de ser uma pessoa estudiosa e ter bons resultados escolares é quase que condição para pertencimento. Assim, a valorização do estudo e do trabalho é um dos valores apresentados pela família e sociedade que os participantes possivelmente entronizaram e assimilaram como verdades (JENSEN ARNETT, 2015;

JORDANI et al., 2014; KUCZYNSKI; NAVARA, 2006), nordeando suas vidas profissionais de acordo (LOURENCETTI; NETO & GANGA, 2017).

Outro ponto comum é que todos os participantes, quando optaram pela carreira, tinham alguém na família ou próximo a ela com a mesma profissão como referência. A Identificação com essa pessoa que desempenhava um papel ocupacional se deu de maneira positiva e saudável, contudo, é importante ressaltar que tinham também uma identificação consigo mesmo; Eram jovens que conseguiram se identificar com seus próprios gostos, interesses, aspirações, e tiveram autocontrole para coincidir seus gostos e capacidades com as oportunidades exteriores, sobrevivendo uma boa responsabilidade individual – o que possibilitou fazerem escolhas maduras e ajustadas (BOHOSLAVSKY, 2015).

Outro fator que apareceu em nas narrativas foi a sensação de independência experimentada desde muito novos. Os elementos analisados sugerem uma boa diferenciação do self, em que as relações de dependência foram dosadas de maneira saudável, os possibilitando tornarem-se o principal agente responsável por suas escolhas. Buscaram autonomia - não cortando vínculos - mas podendo “caminhar com as próprias pernas” (CAVALHEIRO, 2016). Conseguiram – através de um processo de autonomização - se diferenciar de sua família de origem e buscaram satisfazer aos próprios desejos e anseios. Não se mantiveram presos aos mandatos e delegações familiares, mas apropriaram-se conscientemente de si mesmo (BOWEN, 1991).

Ainda que tenham tido conversas mais ou menos abertas, podemos notar que os participantes, quando não se sentiam confortáveis na profissão que a família tinha pré-determinado para eles, tiveram espaço para colocar seus desejos e anseios e foram ouvidos. As famílias, embora contrariadas, conseguiram ter recursos suficientes para abarcar a nova escolha e apoiá-los, evidenciando contextos familiares onde existem momentos de apoio e comunicação, garantindo um suporte emocional seguro aos filhos (ANDRADE, 1997). Assim, a boa qualidade da comunicação na família constituiu um fator comum aos participantes com maior auto-percepção de sucesso na carreira, uma vez que tem um papel fundamental nessa dinâmica de escolha profissional; Os pais, tendo permitido que os filhos assumissem as suas decisões, lhes proporcionaram protagonismo nas escolhas, o que é determinante para um desfecho positivo nesse contexto (GONÇALVES, 2006). Foi justamente a qualidade emocional do vínculo pais-filhos que gerou condições facilitadoras do processo da escolha da carreira e do desenvolvimento do jovem em direção ao mundo adulto (ALMEIDA & MELO-SILVA, 2011).

Embora este trabalho não tenha tido por enfoque identificar diferenças de gênero, foi inegável a discrepância encontrada nos discursos destes dois grupos quando analisamos os fatores relativos a motivações; quando indagados sobre o que levaram em consideração quando optaram pela profissão, todas as mulheres tenderam a responder que “queriam ajudar as pessoas” ou “fazer alguma coisa pelo bem” optando por carreiras que lhes proporcionem a possibilidade de “cuidar de pessoas”. Na fala de Cristina – advogada - vemos que, mesmo não tendo escolhido uma profissão voltada exclusivamente ao cuidado com o outro, em sua narrativa ela explica que buscou o Direito para ter poder para mudar as situações e ajudar as pessoas. Já Rute, Júlia e Beatriz optaram por um cuidado mais direto, lidando com pessoas no dia a dia a fim de ampará-las. Rute inclusive chega a dizer que não existe ganho maior do que esse – contrapondo à importância do retorno financeiro. Por outro lado, Leonardo e Felipe enfatizaram sucesso econômico, tendo buscado profissões que lhes conferissem maiores probabilidades de sucesso na carreira, mais oportunidades de trabalho, retorno financeiro e status. Essas diferenças encontradas corroboram o que defendem Graf e Diogo (2009) sobre o significado e valores trabalho para homens e mulheres.

Assim, as mulheres que encabeçaram esse estudo, tendo uma maior auto-percepção de sucesso, optaram por profissões “benevolentes”, o que condiz com as teorias sobre generificação das profissões. Ressaltam essa virtude possivelmente sem ter consciência de que este é um dos papéis que a sociedade lhes impõe como possíveis, como escolhas dentro de um leque restrito de opções (GASPARINI, 2016; ARAÚJO, 2010; VANALLI, 2012).

Foi possível notar o alinhamento às teorias de gênero do que tange aos diferentes significados de “bem-sucedido” encontrados nos discursos. Quando indagados sobre a auto-percepção de bem-sucedido, os participantes divergem de maneira substancial. As mulheres, enfatizam que sucesso é poder “ajudar o outro, fazendo o que se gosta” e ter um horário flexível no trabalho para se fazer mais presente na vida dos filhos e do lar; Em contrapartida, para os homens, o sucesso apareceu como atrelado a cargos, salários, status e vantagem com relação aos pares. Esses dados vão ao encontro do que vimos previamente na literatura, em que as mulheres atribuem maior importância à satisfação no trabalho, realização profissional e pessoal que os homens (ESTIVALETE et al., 2011) e, embora também valorizem o sucesso econômico pela profissão, sempre o alinham com casamento e filhos (QUITETE, VARGENS & PROGIANTI, 2010; MENEZES &

HEILBORN, 2007); para elas, ser bem-sucedida é “ser feliz” (GRAF & DIOGO, 2009). Já os homens valorizam a competitividade, o prestígio, a superioridade individual e a competição com os colegas (ESTIVALETE et al., 2011); enfocam o sucesso econômico (GRAF & DIOGO, 2009) e o sucesso na carreira (QUITETE, VARGENS & PROGIANTI, 2010; MENEZES & HEILBORN, 2007).

O presente estudo apresenta limitações, em primeiro lugar pela amostra quantitativa não aleatória e o contexto cultural no qual se desenrolou, o que impede generalizações. Por outro lado, por usar uma escala de percepção de sucesso na carreira já validada por Costa (2013), não foram propostas novas perguntas aos participantes.

Apesar das limitações, a pesquisa atingiu os objetivos propostos em resultados que se comprovaram nas duas fases da pesquisa, apresentando-se em consonância com pesquisas realizadas em outros contextos e a literatura, exceto por as mulheres não terem apresentado uma discrepância com relação aos homens no quesito Remuneração - questão que exige ser melhor investigada.

A presente pesquisa abre horizontes para outros estudos a partir de dados quantitativos que permitiram mapear um fenômeno que se expôs de forma sensível às questões de gênero, visíveis de uma perspectiva quantitativa e qualitativa. Porém, pudemos compreender os fatores envolvidos na escolha pela profissão a partir dos significados e valores atribuídos pelos participantes em se tratando da formação acadêmica e ao trabalho. Tais significados apontam para a valorização e incentivo ao estudo e ao trabalho, identificação com alguma pessoa próxima, diferenciação do self e a boa comunicação intrafamiliar como fatores importantes na contribuição para uma boa escolha, madura e ajustada.

Por fim, essa pesquisa identificou os fatores, que quando levados em consideração, tendem a propiciar uma escolha mais duradora pela profissão e a necessidade de serem trabalhados em meio ao público jovem em prol de se buscar garantir à essas próximas gerações uma menor evasão do meio estudantil e laboral, bem como uma maior satisfação oriunda de suas escolhas profissionais.

Em meio a isso, nos deparamos com evidências de que o ambiente organizacional e o mundo do trabalho e das profissões ainda, nos dias de hoje, são bastante vulneráveis às representações de gênero que temos atualmente na sociedade. Urge a necessidade de se ampliar a compreensão sobre os diversos âmbitos em que as representações do

masculino e feminino se pronunciam, tendo em vista a realização de intervenções de modo a reduzir o sexismo no âmbito do trabalho. Esperamos que este estudo possa servir como base para novas reflexões sobre as escolhas profissionais e a qualidade da orientação vocacional que temos oferecido aos jovens, especialmente em função de uma sociedade ainda fortemente regida por padrões estereotipados de gênero que permeiam essas escolhas e ecoam uma grande insatisfação com o trabalho.

REFERÊNCIAS

ABADE, F.; ROMANELLI, G. Paternidade e paternagem em famílias patrifocais. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 2, 2018.

ANDOLFI, M.; ANGELO, C.; MENGHI, P.; NICOLO-CORIGLIANO, A. M. **Por trás da Máscara Familiar**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1983.

ANVISA. **Relatório revela números sobre reprodução assistida em 2013**.

29/02/2016. Disponível em:< http://portal.anvisa.gov.br/noticias/-/asset_publisher/FXrpx9qY7FbU/content/relatorio-revela-numeros-sobre-reproducao-assistida-em-2013/219201/pop_up?inheritRedirect=false >. Acesso em 2 de novembro de 2017.

ALMEIDA, F. H. D.; MELO-SILVA, L. L. Influência dos pais no processo de escolha profissional dos filhos: uma revisão da literatura. **Psico-USF** (Impresso), v. 16, n. 1, p. 75-85, 2011.

ALMEIDA, M. E. G. G. D; PINHO, L.V. D. Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. **Psicologia Clínica**, v. 20, n. 2, p. 173-184, 2008.

ANDRADE, H. D. **IBGE: na "geração canguru", mais jovens de até 34 anos moram com os pais**. PNAD 2012. 29/11/2013. Disponível em:< <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2013/11/29/ibge-na-geracao-canguru-mais-jovens-de-ate-34-anos-moram-com-os-pais.htm>>. Acesso em: 09 de maio de 2018.

ANDRADE, T. D. A família e a estruturação ocupacional do indivíduo. Em Levenfus, R. S. (Org.). **Psicodinâmica da escolha profissional** (pp. 123- 134). Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

APRIGIO, B. T. Gerações no mercado de trabalho: Geração y. **Revista de Administração do Unisal**, v. 3, n. 3, 2013.

ARAÚJO, D. B. de. A. Ciência e as relações de gênero. **Estudos IAT**, v. 1, n. 1, 2010.

Disponível em:

<<http://estudosiat.sec.ba.gov.br/index.php/estudosiat/article/viewFile/1/43>>. Acesso em: 07 de novembro de 2019.

ARANHA, G. O processo de consolidação dos jogos eletrônicos como instrumento de comunicação e de construção de conhecimento. **Ciências & Cognição**, v. 3, p. 21-62, 2011.

AYLMER, R. C. O lançamento do jovem adulto solteiro. Em B.Carter & M.

McGoldrick. **As mudanças do ciclo de vida familiar** (p.169-183). Porto Alegre, RS: Artes Médicas, 1995.

BBC BRASIL. **Calculadora revela desigualdade de gênero no mundo.**

2016. Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/videos_e_fotos/2015/11/151118_100w_calculator_vj_2015>.

Acesso em: 07 de novembro de 2019.

BERNARDO, A. **A evolução dos namoros.** 10/06/2013. Disponível em: <

<https://blog.saraiva.com.br/a-evolucao-dos-namoros/>>. Acesso em 2 de Novembro 2017.

BIGGS, J. **Google's AI creates its own inhuman encryption.** 28/10/2016. Disponível

em: < <https://techcrunch.com/2016/10/28/googles-ai-creates-its-own-inhuman-encryption/>>. Acesso em 2 de novembro de 2017.

BOHOSLAVSKY, R. **Orientação vocacional: A estratégia clínica.** (J. M. V. Bojart, Trad.) 12 Ed. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2015.

BOSCHI, L. **Os traços da escrita da geração Y**. 2013. Disponível em: [http://www. rh.com. br/Portal/Mudanca/Artigo/8846/os-tracos-da-escrita-da-geracaooy. html](http://www.rh.com.br/Portal/Mudanca/Artigo/8846/os-tracos-da-escrita-da-geracaooy.html). Acesso em 11/08/2018.

BOSZORMENYI-NAGY, I. & SPARK, G. M. **Lealtades invisibles**: Reciprocidad en terapia familiar intergeneracional. Buenos Aires: Amorrortu Editors, 2003.

BOWEN, M. **Family theory in clinical practice**. New York: Aronson, 1978.

BOWEN, M. **De la familia al individuo**: la diferenciación del sí mismo en el sistema familiar. Buenos Aires: Paidós, 1991.

BRANCO, V. F. **A gestão da geração Y nas organizações**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2013.

BRAUN, V; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative research in psychology**, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CABRAL, E. A. **PROUNI e avaliação**: uma discussão sobre financiamento, acesso e qualidade na educação superior. 2013. 114f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2013.

CAMPOS, B. P. Informação na orientação profissional. **Cadernos de Consulta Psicológica 8**, 1992, p. 5-16.

CANDATEN, D. M.; ZANATTA, J. M.; TREVISAN, J. K. D. V. Mulheres Empreendedoras: Os desafios para equilibrar a vida pessoal e profissional. **IX EGEPE. Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, 2016.

CARDOZO, A. **Computador pessoal faz 33 anos**. Tecnologia – iG. 12 de Agosto de 2014. Disponível em: <<http://tecnologia.ig.com.br/2014-08-12/computador-pessoal-faz-33-anos-conheca-a-historia-do-ibm-pc.html>>. Acesso em 2 de Novembro de 2017.

CARVALHO, Í. D. O que diabos aconteceu com a GERAÇÃO Y?! Um texto sobre liberdade, responsabilidades e as misérias de uma geração que está se perdendo no meio do caminho. **O Novo Mercado**. 12/02/2016. Disponível em: <<https://medium.com/o-novo-mercado/o-que-diabos-aconteceu-com-gera%C3%A7%C3%A3o-y-73cd16ccc5c9>>. Acesso em 27 de abril 2018.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: Carreira, Maternidade, Amores e Preconceitos. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v9n1/v9n1a4>>. Acesso em 13 de outubro de 2019.

CAVALHEIRO, F. R. et al. Laços de sangue/afeto: até onde pode ir o legado familiar?. **LINKSCIENCEPLACE-Interdisciplinary Scientific Journal**, v. 3, n. 4, 2016.

CAVALLINI, M. Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas. 07/03/2018. Economia. Concursos e Emprego. **O GLOBO: Portal G**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 16 de novembro de 2019.

CHAMAZ, K. Grounded Theory in the 21st. Century. In: DENZIN, N.K.; LINCOLN, Y.S. **The Sage Handbook of Qualitative Research**. 3th. ed. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 507- 535.

COMAZZETTO, L. R. et al. A Geração Y no Mercado de Trabalho: um estudo comparativo entre gerações. **Psicologia: ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, p. 145-157, 2016.

COSTA, L. V. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional**: um estudo entre professores de universidades

privadas selecionadas da grande São Paulo. 2011. 271f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

COSTA, L. V. Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. ISSN 2237-1427, v. 3, n. 1, 2013.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**; tradução Magda Lopes; consultoria, supervisão e revisão técnica desta edição Dirceu da Silva. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. P. **Pesquisa de métodos mistos**. Tradução de Magda França Lopes. 2.ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

CRESWELL, J. W. **Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. 3ª. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

DE GAULEJAC, V. **La nevrose de classe**. Paris: Hommes & Groupes Éditeurs, 1987.

DRIES, N. *et al.* Career success: Constructing a multidimensional model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 2, p. 254-267, 2008.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Mulheres protestam em Cannes a favor de igualdade salarial**. Mundo.12/05/2018. São Paulo.

Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2018/05/mulheres-protestam-em-cannes-favor-de-igualdade-salarial.html>>. Acesso em 3 de outubro de 2019.

ESTIVALETE, V. F. B.; LÖBLER, M. L.; ANDRADE, T.; VISENTINI, M. S. As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho. **Revista Alcance**, v. 18, n. 3, p. 271-286, 2011.

FALASTER, C.; FERREIRA, M. P.; REIS, C. Atributos que atraem a geração Y na escolha do emprego ideal: uma análise a partir da perspectiva de estudantes veteranos. **Contextus-Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 3, p. 7-31, 2015.

FALCKE, D., & WAGNER, A. A dinâmica familiar e o fenômeno da transgeracionalidade: definição de conceitos. In A. Wagner (Coord.), **Como se perpetua a família?** (pp.25-45). Porto Alegre: PUCRS, 2005.

FARREL, M. B. New grads drawn to new businesses. **The Boston Globe**. Boston, 07/11/2013. Disponível em: <<https://www.bostonglobe.com/business/2013/06/06/graduates-drawn-start-ups/0Y6S1ELAQ4YXsaAh8hU9pN/story.html>>. Acesso em 28 de abril de 2018.

FENN, D. **Upstarts: How GenY Entrepreneurs are Rocking the World of Business and 8 Ways You Can Profit from Their Success**. 1 Ed. New York, NY: McGraw-Hill, 2010.

FEREDAY, J.; MUIR-COCHRANE, E. Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. **International journal of qualitative methods**, v. 5, n. 1, p. 80-92, 2006.

FILOMENO, K. **Mitos Familiares e escolha profissional: uma proposta de intervenção focada na escolha profissional à luz de conceitos da teoria sistêmica**. 2003. 130 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

FIORINI, M. C., MORÉ, C. L. O. O., & BARDAGI, M. P. **Família e desenvolvimento de carreira de jovens adultos no contexto brasileiro: revisão integrativa**. Revista Brasileira de Orientação Profissional, V. 18, 43-55, 2017.

FOLHA DE SÃO PAULO. **PESQUISA revela as profissões dos sonhos na infância dos brasileiros**. 19/11/2012. São Paulo. Empregos e Carreiras. Disponível em: <<http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/1187646-pesquisa-revela-as-profissoes-dos-sonhos-na-infancia-dos-brasileiros.shtml>>. Acesso em: 05 de maio de 2018.

FORQUIN, J-C. Relações entre gerações e processos educativos: transmissões e transformações. In: **Congresso internacional co-educação de gerações Sesc**, outubro de 2003, São Paulo. Anais do Congresso Internacional Co-Educação de Gerações, São

Paulo, 2003. Disponível em:

<<http://www.sescsp.org.br/sesc/images/upload/conferencias/83.rtf>>. Acesso em: 2 de novembro de 2017.

FRAGOSO, S.; RECUERO, R.; AMARAL, A. **Métodos de pesquisa para internet**. Porto Alegre: Sulina, 2012.

FREITAS, P. M. D. L. et al. **Professores de cursos pré-vestibulares e a escolha profissional de seus alunos**: um estudo na cidade de Maringá-PR. 2006. 112f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. 2006.

GABEL, C. L. M.; SOARES, D. H. P. Contribuições da terapia familiar sistêmica para a escolha profissional. **Revista Brasileira de orientação profissional**, v. 7, n. 1, p. 57-64, 2006.

GASPARINI, C. As carreiras preferidas por homens e por mulheres no Brasil.

06/10/2016. Carreira – VOCÊ S/A. **Revista Exame**. Disponível em:

<<https://exame.abril.com.br/carreira/as-carreiras-preferidas-por-homens-e-por-mulheres-no-brasil/>>. Acesso em: 10 de novembro de 2019.

GLADMAN, K.; LAMB, M. Women on boards survey. **RATINGS, G. M. I.** 2012.

Disponível em:<<http://files.ctctcdn.com/3033cc5b001/8280ca62-31c6-433d-95c1-fb541edf904e.pdf>>. Acesso em 07 de novembro de 2019.

O GLOBO. **O auge e a queda do mercado imobiliário em uma década**. Imóveis. São Paulo. 01/04/2016. Disponível em; < <http://g1.globo.com/especial-publicitario/zap/imoveis/noticia/2016/04/o-auge-e-queda-do-mercado-imobiliario-em-uma-decada.html>>. Acesso em: 26 de Abril de 2018.

GONÇALVES, C. **A família e a construção de projectos vocacionais de adolescentes e jovens**. 2006. 373f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação Centro de Desenvolvimento Vocacional, Porto, Portugal, 2006.

GONÇALVES, C. M.; COIMBRA, J. L. O Papel dos Pais na Construção na Construção de Trajectórias Vocacionais dos seus Filhos. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. v. 8 (1), p. 1-17, 2007.

GRAF, L. P.; DIOGO, M. F. Projeções juvenis: Visões ocupacionais e marcas de gênero. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, n. 1, p. 71-82, 2009.

GREPI, G. Crise dos 25 anos afeta jovens brasileiros. **Jornal da USP**. São Paulo, 14/03/2018. Atualidades. Disponível em: < <http://jornal.usp.br/atualidades/crise-dos-25-anos-afeta-jovens-brasileiros/>>. Acesso em: 26 de abril de 2018.

GRINBERG, C. Não trabalhe com o que você ama. 22/04/2019. Política. **O ESTADO DE SÃO PAULO**. Disponível em: < <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/nao-trabalhe-com-o-que-voce-ama/>>. Acesso em 10 de setembro de 2019.

GRINGS, J. A.; JUNG, C. F. Fatores que influenciam na escolha profissional e a importância da orientação vocacional e ocupacional. **Revista Espacios**. Educação. Vol. 38, n.15, p. 12-33, 2017.

GROISMAN, M.; LOBO, M. V.; CAVOUR, R. M. **Histórias Dramáticas**. Rio de Janeiro: Núcleo Pesquisas, 2013.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. 1 Ed. London: Sage Publications, 2002.

HALL, J. McDonald's job advert demands new employees have a degree and two years' experience, qualifications previously required only in corporate and managerial roles Benefits of the low paid cashier job include free uniforms, meal discounts and training. **Independent**. 4/04/2013. Disponível em: < <https://www.independent.co.uk/news/world/americas/mcdonalds-job-advert-demands-new-employees-have-a-degree-and-two-years-experience-qualifications-8559953.html>>. Acesso em 28 de abril de 2018.

HRYNIEWICZ, L. G. C. & VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018.

IBGE. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2018. Disponível em:< <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=downloads>>. Acesso em 09 de setembro de 2019.

INEP. **Relatório de Acesso e Permanência no Ensino Superior**. Brasília – DF. Março de 2015. Disponível em:
<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=17199-cne-forum-educacao-superior-2015-apresentacao-10-jose-soares&Itemid=30192>. Acesso em 12 de junho de 2018.

JENSEN ARNETT, J. Socialization in emerging adulthood: From the family to the wider world, from socialization to self-socialization. In J. E. Grusec & P. D. Hastings (Eds.), **Handbook of socialization: Theory and research** (p. 85–108), 2015. Guilford Press.

JORDANI, P. S., BARICHELLO, R., ARTMANN, C. R., & ECKER, J. S. Fatores determinantes na escolha profissional: um estudo com alunos concluintes do Ensino Médio da região Oeste de Santa Catarina. **Revista ADMpg Gestão Estratégica**. Ponta Grossa, 7(2), 25-32, 2014.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Entrevista narrativa. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. V. 4, p. 90-113. Petrópolis: Vozes, 2002.

JUNQUEIRA, M. L. **Maturidade para a escolha da carreira em adolescentes de um serviço de orientação profissional**. 2010. 215 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2010.

KUBLIKOWSKI, I. Adolescência estendida ou adulez emergente? A passagem para a vida adulta e o ciclo vital da família. In: Lúcia Vaz de Campos Moreira; Elaine Pedreira Rabinovich; Rafael Cerqueira Fornasier. (Org.). **Adolescentes & adolescências: família, escola e sociedade**. Coleção Família e desenvolvimento humano. 1 Ed. Curitiba: CRV, 2018, v. 1, p. 145-165.

KUBLIKOWSKI, I.; RODRIGUES, C. M. Kangaroo generations: New contexts, new experiences. **Estudos de Psicologia** (Campinas), v. 33, n. 3, p. 535-542, 2016.

KUCZYNSKI, L.; NAVARRA, G. S. Sources of innovation and change in socialization, internalization and acculturation. **Handbook of moral development**, p. 299-327, 2006.

KROM, M. **Família e mitos**. 1. Ed. São Paulo: Grupo Editorial Summus, 2000.

LAIRD, M. D.; HARVEY, P.; LANCASTER, J. Accountability, entitlement, tenure, and satisfaction in Generation Y. **Journal of Managerial Psychology**, v. 30, n. 1, p. 87-100, 2015.

LANCASTER, L. C.; STILLMAN, D. **O Y da questão: como a geração Y está transformando o mercado de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

LARROSSA, F. D. R. et al. Iphone: Historiografia, Análise Dos Fatores Agregadores De Valor E Do Programa De Descarte. **Anais do Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão**, v. 4, n. 1, 2012.

LIMA, R. **Perfil das gerações no Brasil: as gerações x, y e z e seus perfis políticos**. 1 Ed. São Paulo: Baraúna, 2012.

LINDO, M. R.; CARDOSO, P. M.; RODRIGUES, M. E.; SANTOS, U. W. B. Conflito vida pessoal vs. vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. In: **Encontro da associação nacional de pós-graduação e Pesquisa em Administração**, v. 28, Rio de Janeiro: Anpad, 2004.

LIPKIN, N. A.; PERRYMORE, A. **A geração y no trabalho:** como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa. 1. Ed. São Paulo: Ed. Elsevier, 2010.

LOMBARDÍA, P. G.; STEIN, G.; PIN, J. R. Políticas para dirigir a los nuevos profesionales—motivaciones y valores de la generacion Y. **Documento de investigación. DI-753**, 2008.

LOSADA, B. L.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: o caso das pequenas empresárias. **Psicologia em Estudo**, v. 12, n. 3, p. 493-502, 2007.

LOUREIRO. C. M. P.; COSTA. I. S. A.; FREITAS. J. A. S. B. Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? **Revista da Ciência da Administração**, v. 14, n. 33, p. 130. 2012.

LOURENCETTI, L. A.; NETO, M. S. & GANGA, G. M. Identificação de valores relativos ao trabalho de alunos de pós-graduação. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 7, n. 1, p. 112-130, 2017.

MAFFEI, A. M. A situação socioeconômica e a escolha profissional de jovens brasileiros. **Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais**. Porto. p. 164-174, 2008.

MALUF, V. M. D.; KAHHALE, E. M. S. P. Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea. *Polêm! ca*, v. 9, n. 3, p. 170-180, 2010.

MANUS, R. A triste geração que virou escrava da própria carreira. **Revista Pazes**. São Paulo, 20 de maio de 2016. Disponível em:< <https://www.revistapazes.com/triste-geracao-que-virou-escrava-da-propria-carreira/>>. Acesso em: 25 de abril de 2018.

MARQUES, J. R. **O Poder do Coaching:** ferramentas, foco e resultado. 1° ed. Goiânia: Editora IBC, 2013.

MARTIN, C. A. From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. **Industrial and commercial training**, v. 37, n. 1, p. 39-44, 2005.

MCSHANE, S. L.; GLINOW, M. **Comportamento organizacional**: conhecimento emergente, realidade global. Porto Alegre: AMGH Editora LTDA, 2014.

MEDEIROS, C. R. O.; BORGES, J. F.; MIRANDA, R. Estereótipos de gênero e carreira executiva na literatura gerencialista. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 1, 2010.

MELLO, P. C. Escola de elite que forma 'cidadão global' chega a São Paulo até 2018. **Folha de São Paulo**. Educação. São Paulo, 11 de dezembro de 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/educacao/2016/12/1840339-escola-de-elite-que-forma-cidadao-global-chega-a-sao-paulo-ate-2018.shtml>>. Acesso em: 04 de maio de 2016.

MENEZES, R.A. & HEILBORN M.L. A inflexão de gênero na construção de uma nova especialidade médica. **Revista Estudos Feministas**. 2007; 15(3):563-580.

MEYER, M. **A história do iPhone**. 13/09/2017. Disponível em: <<https://www.oficinadanet.com.br/post/14152-a-historia-do-iphone>>. Acesso em: 4 de novembro de 2017.

MIERMONT, J. **Dicionário de terapias familiares, teoria e prática**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.

MINELLA, K. M., BORGES, M. L. & KARAWEJCZYK, T. Relações de gênero na Geração Y: características das mulheres no ambiente de trabalho. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 2, n. 1, p. 171-180, 2013.

MIRANDA, B. S. **A associação entre percepção de sucesso na carreira e valores individuais**. 2013. 165 f. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

MOURA, M. D.; SOUZA, M. C. B.; SCHEFFER, B. B. Reprodução assistida: Um pouco de história. **Revista da SBPH**, v. 12, n. 2, p. 23-42, 2009.

MUYLAERT, C. J. et al. Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, n. spe2, p. 184-189, 2014.

NEIVA, K. M. C.; SILVA, M. B.; MIRANDA, V. R.; ESTEVES, C. Um Estudo sobre a maturidade para a escolha profissional de alunos do ensino médio. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-14, 2005.

NICHOLS, M. P. & SCHWARTZ, R. C. **Terapia familiar: Conceitos e métodos** (M. F. Lopes, Trad.). Porto Alegre, RS: Artmed, 1998.

OLIVEIRA, S. **Geração Y: o nascimento de uma nova versão de líderes**. 1 Ed. São Paulo: Integrare, 2010.

PALHARES, I. Pais buscam coaching até para crianças de apenas dois anos. **O Estado de S. Paulo**. São Paulo. 22/06/2015. Educação. Disponível em: <<http://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,pais-buscam-coaching-ate--para-criancas-de-2-anos---imp-,1710796>>. Acesso em: 09 de Maio de 2018.

PATELA, N. O perfil geracional dos alunos de hoje—repto à emergência de novas teorias educativas. **E-Revista de Estudos Interculturais do CEI-ISCAP**, n. 4, 2016.

PEREIRA, F. N.; GARCIA, A. Amizade e escolha profissional: influência ou cooperação? **Rev. bras. orientação profissional**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 71-86, jun. 2007.

PERRONE, C. M. et al. A percepção das organizações pela Geração Y. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 6, n. 3, 2013.

PORTO, Juliana B. **Estrutura e Transmissão dos Valores Laborais**: um estudo com estudantes universitários. Brasília, DF, 2004. 156fl. Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.

QUITETE, J. B., VARGENS, O. M. D. C. & PROGIANTI, J. Uma análise reflexiva do feminino das profissões. **História da Enfermagem-Revista Eletrônica**, v. 1, p. 223-239, 2010.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: É possível falar em geração Y no Brasil? **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 62, p. 551-558, 2012.

ROCHA, J. B. **Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira**. São Caetano do Sul: USCS / Universidade Municipal de São Caetano do Sul, 2013. 113 p. Dissertação (Mestrado) - USCS, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, Programa de Mestrado em Administração, 2013.

RYAN, R. **Live first, work second**. Getting inside the Head of the Next Generation. 1 Ed. Madison: Next Generation Consulting, 2007.

SALDAÑA, P. Mais universitários trancam curso do que concluem graduação. **FOLHA DE SÃO PAULO**. São Paulo. 07/03/2016. Educação. Disponível em: <
<http://www1.folha.uol.com.br/educacao/2016/03/1747061-mais-alunos-trancam-curso-do-que-concluem-graduacao.shtml>>. Acesso em 26/04/2018.

SALGANIK, M. J., & HECKATHORN, D. D. Sampling and estimation in hidden populations using respondent-driven sampling. **Sociological methodology**, 34(1), 193-240, 2004.

SAMPAIO, C. M. R. **Identidade na vida adulta**: a singularização da experiência. 2016. 134f. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

SANTOS, E.; DIOGO, M. F.; SHUCMAN, L. V. Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 17-32, 2014.

SANTOS NETO, E.; FRANCO, E. S. Os professores e os desafios pedagógicos diante das novas gerações: considerações sobre o presente e o futuro. **Revista de Educação do COGEIME**, Ano 19, n.36, p. 9-25, 2010.

SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da teoria de valores. **Valores e comportamentos nas organizações**, V.1 p. 56-95. Editora Vozes: Petrópolis. 2005.

SEMESP. **Evasão no Ensino Superior Particular chega a 16,8%**. 4 de junho de 2010. Disponível em: < <https://www.semesp.org.br/imprensa/migrado9930/>>. Acesso em 22 de junho de 2019.

SERRANO, D. P. **Geração Z**. 17/07/2010. Disponível em: <http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao_Z.htm>. Acesso em 4 de Novembro de 2017.

SGANDERLA, E. et al. Geração Y: Expectativas de estilo de liderança e satisfação no ambiente de trabalho. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação (Brazilian Journal of Management & Innovation)**, v. 4, n. 1, p. 19-35, 2016.

SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SOARES, D. H. P. **A escolha profissional: do jovem ao adulto**. 2 Ed. São Paulo, SP: Summus, 2018.

SOARES-LUCCHIARI, D. H. Uma abordagem genealógica a partir do Genoprofissiograma e do Teste dos Três Personagens. **Psicodinâmica da escolha profissional**, p. 135-160. Porto Alegre. Editora Artes Médicas, 1997.

SOUZA, L. K. de. Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 71, n. 2, p. 51-67, 2019.

STIERLIN, H.; ETORÉ, J. **Adolf Hitler: étude psychologique**. Paris : Presses universitaires de France, 1980.

SUJANSKY, J; FERRI-REED, J. **Keeping the Millennials: Why companies are losing billions in turnover to this generation-and what to do about it**. 1 Ed. Hoboken: John Wiley & Sons, 2009.

SULZER, A. B. Orientação Profissional Relacional Sistêmica. In: MACEDO, Rosa Maria S. **Terapia familiar no Brasil na última década**. Capítulo 41. Pg. 327 – 331. São Paulo: Roca, 2008.

TAPSCOTT, D. **A hora da geração digital: como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos**. Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.

TEIXEIRA, A. 50 melhores empresas para executivos trabalhar. **Multinacional sim, mas de família**. 2010. Disponível em: <
<http://epocanegocios.globo.com/Revista/Common/0,,ERT169225-16642,00.html>>.
Acesso em 4 de novembro de 2017.

TULGAN, B. **Not everyone gets a trophy: How to manage the Millennials**. 2 Ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2015.

TWENGE, J. **Generation me-revised and updated: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled--and more miserable than ever before**. 1 Ed. New York: Simon and Schuster, 2014.

TWENGE, J. M. **iGen: Why Today's Super-connected Kids are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy--and Completely Unprepared for Adulthood--and what that Means for the Rest of Us**. 1 Ed. New York: Simon and Schuster, 2017.

VAIANO, B. Como foi a clonagem da ovelha Dolly. 05/07/2016. **Revista Galileu**. Disponível em: < <http://revistagalileu.globo.com/Ciencia/noticia/2016/07/como-foi-clonagem-da-ovelha-dolly.html>>. Acesso em: 02 de Novembro de 2017.

VALORE, L. A.; VIARO, R. V. Profissão e sociedade no projeto de vida de adolescentes em orientação profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 8, n. 2, p. 57-70, 2007.

VANALLI, A. C. G. **Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância**. São Carlos: UFCar, 2012. 153 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de São Carlos - 2012.

VASCONCELOS, K. C. A. et al. Geração Y e suas âncoras de carreira. **Gestão Organizacional**, v. 8, p. 226-244, 2010.

VASCONCELLOS, M. J. E. **Pensamento Sistêmico: O novo paradigma da ciência**. Campinas, SP: Papyrus, 2003.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e babyboomers. **REGE-Revista de Gestão**, v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.

VENTURA, C. D.; NORONHA, A. P. P. Autoeficácia para Escolha Profissional, Suporte Familiar e Estilos Parentais em Adolescentes. **Avaliação Psicológica**. v. 13 (3), p. 317-324, 2014.

VINCENT, J. A Third of UK Jobs to be Replaced by Robots and Computers in the Next 20 years. **Independent**. Londres. Indy/Tech. 10 de novembro de 2014. Disponível em: < <https://www.independent.co.uk/life-style/gadgets-and-tech/a-third-of-uk-jobs-to-be-replaced-by-robots-and-computers-in-next-20-years-9851119.html>>. Acesso em: 04 de Maio de 2018.

WEISS, R. S. **Learning from strangers: The art and method of qualitative interview studies**. New York: Simon and Schuster, 1995.

YANNOULAS, S. C. **Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho.** Centro Feminista de Estudos e Assessoria; Fundo para Igualdade de Gênero/Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, 2002. Disponível em:

http://www.bibliotecadigital.abong.org.br/bitstream/handle/11465/276/CFEMEA_Dossi%EA_Pol%EDticas_p%FAblicas_rela%E7%F5es_g%EAnero_mercado_trabalho.pdf?sequence=1. Acesso em: 10 de novembro de 2019.

ZEMKE, R. O. **Respeito às gerações.** Modernas práticas na gestão de pessoas. 1. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, p. 51-55, 2008.

APÊNDICE A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Olá! As questões abaixo têm o objetivo de saber a sua Percepção de Sucesso na Carreira. Por ser uma pesquisa no campo da Psicologia, foi preciso aprová-la em um Comitê de Ética. Por isso, antes de iniciar, preciso que você saiba que sua identidade será mantida em sigilo e que suas respostas somente serão usadas somente para fins científicos. Aceita participar?

Os resultados da pesquisa estarão disponíveis na Biblioteca Nadir Gouvêa Kfourri, da PUC- SP, após a defesa da dissertação. E você poderá consultá-la, bastando para isso acessar o link dessa biblioteca na página www.pucsp.br e preencher o campo de busca com o nome da pesquisadora: Débora Gusmão Telles de Carvalho.

() Sim

() Não

Tel.: _____

E-mail: _____ Data de nascimento:

_____/_____/_____

Sexo:

Já trabalha há pelo menos 5 anos?

Curso que fiz na Graduação:

Curso que fiz na Pós-Graduação:

Cargo que exerço hoje:

ANEXO A: Questionário (Fase Quantitativa)

Instruções:

Todas as questões devem ser respondidas levando em consideração a **SUA** interpretação sobre as **SUAS** realizações em relação à carreira, ou seja, à sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados até este momento em sua vida profissional. Portanto, responda levando em consideração:

- Todo o seu progresso profissional e todos os trabalhos que você desenvolveu até hoje;

- Incluindo trabalhos voluntários;
- Sem se prender a um tipo de trabalho específico que você desenvolva hoje;
- Ou a uma organização específica para quem você trabalha hoje.

Abaixo estão listadas várias frases com percepções que você pode ter em relação à sua carreira, seu trabalho e sua vida pessoal ligada ao trabalho. Para cada item, você deve escolher um grau entre 1 e 10 conforme você discorda totalmente da frase para sua carreira (1) ou conforme você concorda totalmente com a frase sobre sua carreira (10).

Discordo totalmente		Discordo		Nem discordo, nem concordo		Concordo		Concordo totalmente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. () Encontro soluções criativas para os problemas que aparecem em minhas atividades profissionais.
2. () Tenho recebido recompensas justas comparadas com as outras pessoas que conheço (não só na minha área).
3. () Apresento ideias fora do comum.
4. () A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.
5. () Minha carreira me permite desfrutar a vida fora do trabalho.
6. () Os trabalhos que tenho desenvolvido são cada vez mais complexos.
7. () Coopero com a gestão dos negócios em que estou envolvido.
8. () Minha carreira é ética.
9. () Tenho uma vida equilibrada.
10. () Tenho orgulho do que faço profissionalmente.
11. () Tenho uma clara identidade profissional construída ao longo da minha carreira.
12. () Meu(s) trabalho(s) é (são) importante(s) para a(s) organização(ões) onde atuo.
13. () Minha carreira é reconhecida pelos meus amigos e familiares.
14. () Tenho construído bons relacionamentos durante a carreira.
15. () Tenho atingido as metas de desempenho com competência.
16. () Hoje atuo em níveis hierárquicos coerentes com minha capacidade.
17. () Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.
18. () Ajudo meus colegas de trabalho.
19. () Sinto-me feliz com minha vida profissional.
20. () Posso ser considerado um profissional de competência diferenciada.
21. () Os desafios que enfrento no trabalho são coerentes com minhas

competências.

22. () Tenho estabilidade em minha vida profissional.
23. () Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas.
24. () Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.
25. () Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional.
26. () Não tenho violado meus valores enquanto exerço minha carreira.
27. () Estou tranquilo quanto a ter emprego ou trabalho no futuro.
28. () Tenho uma boa rede de contatos profissionais.
29. () Eu e as equipes com quem trabalho temos alcançado resultados de sucesso juntos.
30. () Minha carreira é compatível com minhas vocações.
31. () Tenho sucesso nas avaliações da minha competência.
32. () As oportunidades de promoção que vejo pela frente são coerentes com meus interesses.
33. () Sou feliz com minha vida pessoal/familiar.
34. () Sou competente na realização das minhas atividades profissionais.
35. () Os clientes das minhas atividades profissionais reconhecem meu trabalho.
36. () Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade.
37. () Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira.
38. () Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência.
39. () Tenho controle sobre as fronteiras entre o meu tempo pessoal, da família e do trabalho.
40. () Sou reconhecido(a) pelos meus superiores.
41. () Minha carreira tem impacto positivo na comunidade.
42. () Sou reconhecido(a) pelos colegas de trabalho.
43. () O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.
44. () Meu(s) trabalho(s) é(são) útil(eis) para a vida das outras pessoas.
45. () Tenho várias oportunidades de trabalho disponíveis.
46. () Meus colegas de trabalho me ajudam.
47. () Sou importante onde atuo.
48. () Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes.
49. () De forma geral, em que grau (1 a 10) você se considera uma pessoa de sucesso na carreira?

Totalmente mal sucedida		Mal sucedida		Nem mal, nem bem sucedida		Bem sucedida		Totalmente bem sucedida	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

50. **Sexo:** () Masculino () Feminino () Outro

51. **Esta do Civil:**

()

Solteiro

(a)

() Casado(a)/União estável

()

Separado(a)/Divorciad

o(a) () Viúvo(a)

52. **Idade (anos completos):** ()

53. **Idade que tinha quando começou sua vida profissional** (incluindo trabalho informal ou voluntário): ()

56. () **Em que grau (1 a 5) você é financeiramente responsável por si próprio e por outras pessoas, tais como dependentes e familiares (veja a escala abaixo)**

1. Não tem nenhuma

responsabilidade financeira nem

sobre si mesmo (não precisa de

nenhuma renda)

2. É parcialmente responsável por si próprio

3. É totalmente responsável apenas por si próprio

4. É totalmente responsável por si e parcialmente responsável por, pelo menos, outra pessoa

5. É totalmente responsável por si e por, pelo menos, mais uma pessoa.

54. **Número de filhos:** () (pode ser zero)

55. **Idade atual do filho mais novo:**

(

) anos completos. (deixe em branco se não tiver)

55. **Moradia:**

() Sozinho (a)

() Em família ou com parceiro(a) () Divide

com amigos(as)

() Outra. Qual:

57. **Escolaridade** () Aponte a maior atingida:

A. Ainda não tem graduação completa

1. Graduação completa

2. Especialização

Lato Sensu

incompleta

3. Especialização Lato Sensu completa

4. Mestrado incompleto
5. Mestrado completo
6. Doutorado incompleto
7. Doutorado completo
8. Pós-doutorado
incompleto
9. Pós-doutorado completo
10. Outro. Qual?

APÊNDICE B : Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Fase qualitativa)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, Débora Gusmão Telles de Carvalho, aluna do Curso de Pós-Graduação em Psicologia Clínica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), venho convidá-lo(a) a participar da segunda fase da minha pesquisa de Mestrado, intitulada “**Sucesso profissional: Escolhas duradoras em tempos de incerteza**”. A pesquisa tem por objetivo compreender os fatores envolvidos na escolha pela profissão, a partir dos indivíduos que se percebem mais bem-sucedidos na profissão escolhida, considerando as mudanças que vêm atingindo fortemente as novas gerações.

Esta segunda fase se dará por meio de uma entrevista, que visa oferecer liberdade de expressão aos participantes. Dado o caráter privado e possivelmente íntimo dessas informações, este termo assegura o sigilo quanto à identidade dos participantes. As entrevistas serão gravadas e transcritas a fim de possibilitar a apreciação fiel de seu conteúdo, sendo mantidas em local seguro e protegido por um período de 5 (cinco) anos.

Como participante voluntário, você não receberá qualquer compensação financeira ou benefício direto pela participação na pesquisa, podendo abandoná-la se assim o desejar, sem por isso sofrer qualquer prejuízo. As despesas da coleta de dados serão custeadas pela pesquisadora, não havendo qualquer forma de oneração aos participantes. Todo procedimento de pesquisa oferece baixo risco, mas este termo garante meu comprometimento em manter-me atenta a possíveis desconfortos, bem como em intervir pela minimização de eventuais prejuízos, caso necessário.

Mantenho-me à disposição para quaisquer esclarecimentos acerca da pesquisa e me comprometo a informar seus resultados após a defesa pública da dissertação. O relatório da pesquisa ficará disponível, após a defesa pública, na Biblioteca Nadir Gouvêa Kfoury, PUC- SP, Campus Monte Alegre. Os resultados do estudo poderão ser divulgados para fins científicos ou acadêmicos.

Dúvidas e denúncias relativas às questões éticas desta pesquisa poderão ser esclarecidas pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) por meio dos seguintes contatos:

CEP – Sede Campus Monte Alegre. Rua Ministro Godói, 969 – Perdizes – São Paulo – SP. 05015-001. Edifício Reitor Bandeira de Mello/sala63C/térreo. Tel./FAX (11)3670-8466.e- mail: cometica@pucsp.br

Consentimento pós-informado

Eu, _____, portador(a) do RG _____ e do CPF _____, declaro:

- Haver compreendido o objetivo da pesquisa “Sucesso profissional: Escolhas duradoras em tempos de incerteza”;
- Haver compreendido as informações acerca de riscos e eventual necessidade de intervenção da pesquisadora;
- Concordar com a gravação em áudio dos procedimentos de pesquisa;
- Autorizar a publicação do conteúdo do trabalho para fins de ensino e pesquisa, garantido o sigilo da minha identidade;

- Que o presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi a mim apresentado em 2 (duas) vias, uma delas permanecendo em meu poder.

Nome do(a) participante

Assinatura do(a) participante

Débora Gusmão Telles de Carvalho

Nome da pesquisadora

Assinatura da pesquisadora

RG: 34793805-x / CPF:222.867.318-88

Tel. 11.98259.9992

São Paulo, _____ de _____ de 2019.

APÊNDICE C: Roteiro de Entrevista Semiestruturada

Histórico familiar / socioeconômico

- Como você descreveria sua infância?
- Como eram suas relações com seus pais? E com seus parentes? E amigos?
- Qual eram as crenças da sua família? (Religião, Valores certo/errado, bom/ruim, etc...).

Preferências, gostos e aptidões

- Quais eram seus interesses?
- Como você se descreveria – suas características, qualidades e aptidões?

Família e amigos

- Como sua família te descreveria? Mãe / Pai?
- Pelo que você era/é reconhecido e elogiado?
- Quais eram as expectativas da sua família com relação a você? Você crê que as cumpriu?

Processo decisório pela profissão

- O que você acha que levou a optar por essa profissão?
- Como foi o processo decisório? Você diria que teve alguma ajuda?
- Você tinha pessoas de referência que o influenciaram? Não só na escolha pela profissão como também em seus valores e modo de ser. Quem foram eles e como foi esta relação?
- Qual foi o envolvimento da sua família no processo de escolha?
- Como sua família enxergava sua profissão? Na época / hoje em dia?

Satisfação no trabalho e Perseverança na profissão

- Se tivesse oportunidade de voltar no tempo, teria optado por outra formação universitária?
- Muita gente inicia uma profissão e depois desiste. Por que você diria que permaneceu no exercício da profissão?

Auto-percepção de Sucesso:

- Você se considera uma pessoa bem-sucedida? Por quê?
- Você recomendaria sua profissão para alguém que estivesse prestando vestibular hoje? E para o seu filho?